



Kłamstwa w CV

NA POLSKIM RYNKU PRACY



RAPORT

z badania ankietowego



→ WSTĘP

Kłamstwa w CV na polskim rynku pracy

Zjawisko okłamywania pracodawców jest na polskim rynku powszechne i na pewno wiele osób zetknęło się z nim chociaż raz w swojej karierze.

Z badania przeprowadzonego przez IBBC Group wyłania się niepokojący obraz. Aż 81% respondentów przyznało, że padło ofiarą oszustwa lub złapało sprawcę na gorącym uczynku.

Zatrudnienie kłamcy nie musi od razu oznaczać katastrofy, jednak niejednokrotnie oszuści generują rocznie olbrzymie straty finansowe, obniżając reputację poszczególnych firm i niszcząc je od środka. Często zatrudniani na kierowniczych lub bardzo odpowiedzialnych stanowiskach, stanowią rodzaj bomby z opóźnionym zapłonem.

Niejednokrotnie respondenci stykali się z sytuacją, kiedy oszusta można było poznać po ignoranckim stosunku do pracy, braku rzetelności i punktualności. Wysiłek włożony w stworzenie przed rekruterem lepszego „ja”, które ma zamaskować brak kompetencji, przedłużające się okresy bezrobocia, nieodpowiednie referencje i niewystarczające doświadczenie, często okazuje się jedynym w nowej pracy. Pewne niedociągnięcia w aplikacji to rzecz normalna, błędy popełnia każdy, jednak elementarna uczciwość to cecha, która wśród starających się o pracę powinna być widoczna na pierwszy rzut oka. Kłamstwo w CV to przede wszystkim brak szacunku dla ludzi – pracodawcy, współpracowników i klientów.

Poniższe wyniki pokazują, na ile badane zjawisko jest rozpowszechnione, którym elementom CV warto się baczniej przyjrzeć oraz na jakim etapie oszustwa najczęściej zostają wykryte. Zestawienie jest też próbą odpowiedzi na pytanie jakie są najlepsze sposoby radzenia sobie z potencjalnymi kłamstwami w procesie rekrutacji, także przy wykorzystaniu outsourcin-

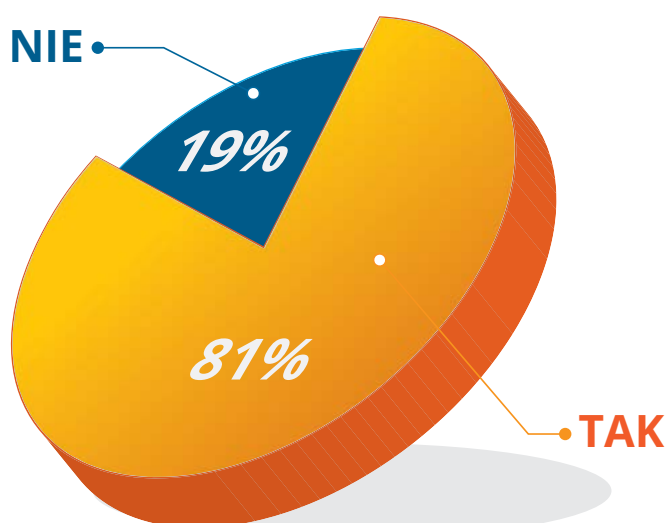


gu, który może być wykorzystywany przy kompleksowej weryfikacji kandydatów. To metoda, po którą sięga coraz więcej przedsiębiorców, którzy cenią sobie wygodę, czas, pieniądze, a przede wszystkim uczciwość własnych pracowników.

Oczywiście pozostaje pytanie, co z pozostałymi 19%, które nigdy nie zetknęły się z próbą oszustwa. Część z nich to przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw i małych firm, które z racji swojej struktury nie dają oszustom wielkich szans na ukrycie się. Jednak istnieje także pewna doza prawdopodobieństwa, że część z tych respondentów została już oszukana, jednak na tyle skutecznie, że nawet nie zdają sobie z tego sprawy. Pewnym rozwiązaniem dla tej grupy respondentów może być kompleksowa weryfikacja już zatrudnionych pracowników, czyli tzw. background screening.

Poniżej przedstawiamy pełne zestawienie wyników badania rynku HR pod kątem występowania i wykrywania oszustw w CV kandydatów do pracy.

Czy spotkał/a się Pan/i z kłamstwami w CV kandydatów do pracy?



Pojawiające się nieścisłości, to niezwykle szeroko występujące zjawisko.

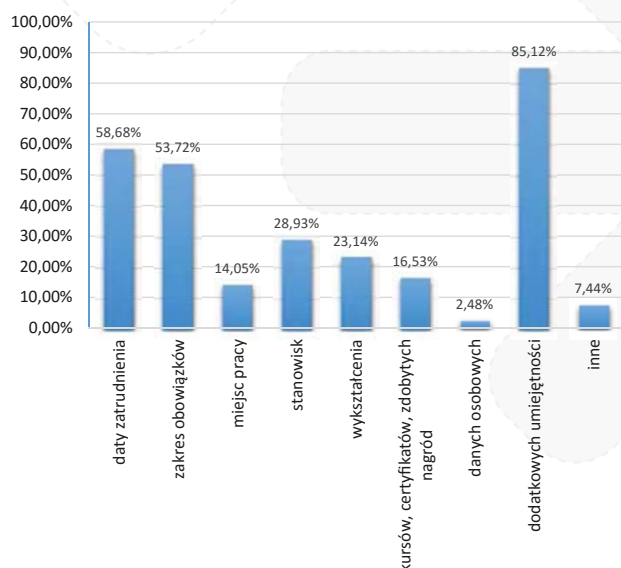
Z kłamstwem potencjalnego lub już zatrudnionego pracownika spotkało się aż 81% ankieterowanych.

Najczęściej pracodawcy okłamywani są w kwestii posiadanych umiejętności dodatkowych – znajomości języków obcych, obsługi oprogramowania, posiadania prawa jazdy (85%), dat zatrudnienia w poprzednich firmach (według 58,7% respondentów), zakresu wykonywanych obowiązków (53,7% udzielonych odpowiedzi), a także wcześniej zajmowanych stanowisk i uzyskanego wykształcenia (kolejno 28,9% i 23,1%).

Najrzadziej respondenci spotykali się z fałszywymi danymi osobowymi (2,5%) oraz z zatajonym powodem odejścia z poprzedniego miejsca pracy – twierdząc na ostatnie pytanie odpowiedzieli jedynie pojedynczy ankieterowani.



Czego dotyczyły kłamstwa

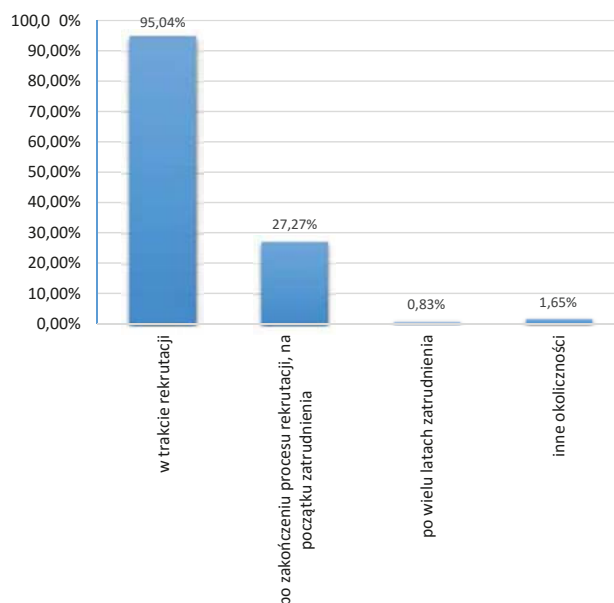


Kłamstwo najczęściej wychodzi na jaw już podczas samego procesu rekrutacji. Tę odpowiedź wskazało aż 95% respondentów. W blisko 27,3% wypadków do ujawnienia oszustwa dochodzi w początkowym okresie zatrudnienia. Jedynie nieliczne odpowiedzi wskazują na późniejszy okres pracy lub inne okoliczności, takie jak testy kompetencji (łącznie nieco ponad 2,4%).

Najczęściej oszustów można spotkać w dziale sprzedaży – tę odpowiedź zaznaczyło aż 60,3% respondentów. Dalej plasuje się dział administracyjny (około 29,7%), sektor produkcyjny (ponad 31,4%) i finanse (18,2%). Najrzadziej z kłamstwami spotykają się przedstawiciele marketingu (11,6% wskazań), działu personalnego (11,6%) oraz PR (zaledwie 3,3%).

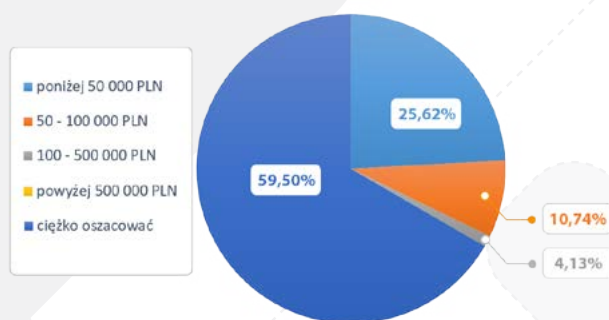


Etap rekrutacji, na którym wykrywane są kłamstwa w CV kandydatów



Problematiczne jest oszacowanie strat finansowych, jakie ponoszą przedsiębiorcy w wyniku zatrudniania nieuczciwych pracowników. Aż 59,5% ankietowanych nie umiało wycenić poniesionej szkody. Ponad 25% respondentów podało kwotę poniżej 50 tysięcy złotych w skali roku. O stratach rzędu 50 – 100 tysięcy wspomniało 10,7% ankietowanych, z kolei 4,1% szacuje szkody na ponad 100 tysięcy złotych w skali roku.

Szacunkowe straty finansowe w skali roku, które wiążą się z oszustwami w CV kandydatów do pracy

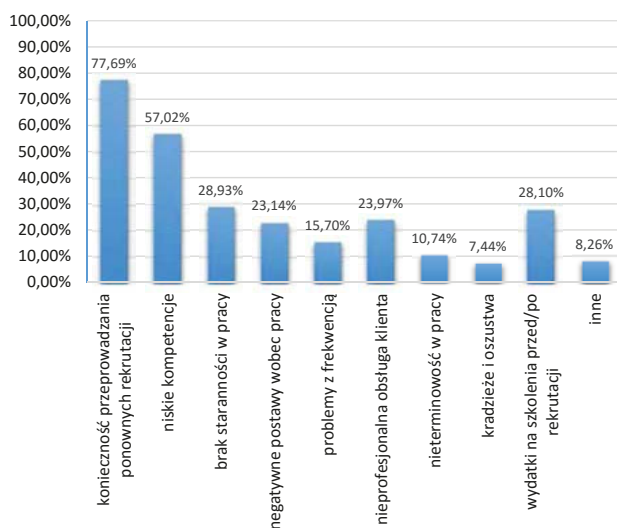


Za przyczynę poniesionych strat ankietowani podali najczęściej konieczność przeprowadzenia kolejnej rekrutacji (blisko 77,7% odpowiedzi), zbyt niskie kompetencje pracownika (57%) oraz konieczność przeprowadzenia dodatkowych szkoleń dla pracowników niedostatecznie wykwalifikowanych (28,1%).

Na kolejnych pozycjach uplasowały się: nieprofesjonalna obsługa klienta (24%), negatywne postawy wobec pracy (23,1%), problemy z frekwencją (15,7%) i nieterminowość (10,7%). Zaledwie 7,5% badanych wskazało kradzieże lub oszustwa, których dopuścili się nieuczciwi pracownicy.

Wyraźnie widać, że najczęściej przyczyn ponoszonych strat jest kilka i z reguły jedne wynikają z drugich. Niska frekwencja łączy się z brakiem terminowości, niekompetencją – z brakiem profesjonalizmu, a oszustwa – z negatywnym stosunkiem do przełożonych i wykonywanych zadań.

Przyczyny strat finansowych



W zdecydowanej czołówce kłamców podchodzących do rekrutacji znajdują się handlowcy, a najczęstsze nieścisłości dotyczą posiadania dodatkowych umiejętności.

Dodatkowy język obcy, liczne szkolenia i kursy czy też informacja o posiadanym prawie jazdy - zawsze można dopisać je w CV, przecież nikt tego nie sprawdza.

Jaki jest profil potencjalnego kłamcy? Wyniki badań nasuwają pewien sugestywny obraz, który jasno pokazuje, jak powszechnym problemem są kłamstwa kandydatów podczas rekrutacji na konkretne stanowiska. Kłamcą może być zatem pracownik administracyjny, który próbuje ukryć przedłużające się okresy bezrobocia podając nieprawdziwe okresy zatrudnienia.

Pracownik sektora produkcyjnego, który niechętnie udziela informacji o zakresie wykonywanych obowiązków, wstydząc się realizowanych zadań czy też obawiając się oskarżenia o przekroczenie własnych kompetencji.

Równie prawdopodobnie kłamcą może być specjalista do spraw finansowych, który próbując podnieść doświadczenie zawodowe podaje stanowiska, na których nigdy nie był zatrudniony czy też menadżer zawyżający poziom swojego wykształcenia.

Z treści wypełnionych ankiet wynika, że zajmujący niechlubne pierwsze miejsce wśród najczęściej oszukiwanych dział sprzedaży, a następny na liście dział administracyjny dzieli aż 30 punktów procentowych.

Ta olbrzymia różnica pokazuje, jak bardzo narażone na spotkanie z oszustem są firmy sprzedażowe. Ostrożność jest tu szczególnie wskazana – nieodpowiednia osoba na nieodpowiednim stanowisku może wyrządzić wiele szkód, zarówno w bezpośrednim kontakcie z klientem, jak i przez nieprofesjonalne wykonywanie obowiązków lub kradzież np. baz danych.

Oczywiście skala problemu wynika również z faktu, że w obecnej sytuacji rynkowej sektor sprzedażowy tworzy większą część gospodarki. Polacy coraz więcej kupują, zatem na sprzedaży można coraz więcej zarobić. To dobra motywacja do prowadzenia z pracodawcą nieuczciwej gry.

Dział administracyjny boryka się głównie z problemem zawyżania kompetencji kandydatów do pracy. Skoro w CV wypada mieć wpisany więcej niż jeden język obcy, albo należy się wykazać znajomością rzadziej spotykanego oprogramowania – nic nie stoi na przeszkodzie, żeby te umiejętności sobie dopisać.

Oczywiście niekompetencja, prędej czy później, zostanie wykryta. Dlatego warto pomyśleć o tym, jak w przyszłości oszczędzić czas, poświęcony na kursy doszkalające czy prowadzenie następnej rekrutacji.



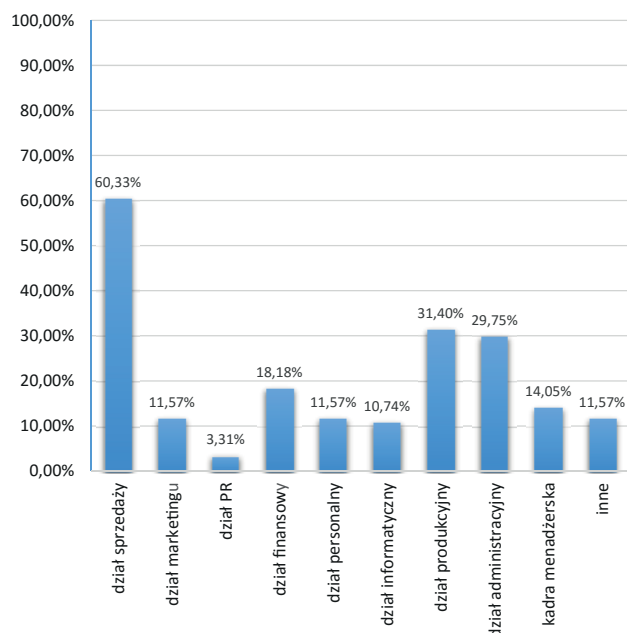
Trzeci na liście najczęściej oszukiwanych jest dział produkcyjny. W tym sektorze trudno ukryć niekompetencję, która może narazić pozostałych pracowników na niebezpieczeństwo wypadku przy pracy, a pracodawcę na znaczne straty finansowe. Jednocześnie perspektywa stabilnych zarobków będzie wciąż kusić nowych kandydatów do pracy, aby za cenę oszustwa uzyskać stanowisko.

Kolejną lokatę zajmuje management. Paradoksalne jest to, że zarządzać przedsiębiorstwem chcą ludzie, którzy nie potrafią rzetelnie przejść nawet własnego procesu rekrutacyjnego. Niesie to ze sobą wyjątkowo duże zagrożenie dla sprawności funkcjonowania firmy. Destabilizacja, zepsucie atmosfery w pracy, czy obniżona motywacja – to tylko niektóre niebezpieczeństwa, jakie mogą być konsekwencją oddania władzy w ręce nieodpowiedniej osoby.

Niechlubną piątkę zamyka dział finansowy. Oszuści często uważają, że księgowym czy bankowcem może być każdy, a niektórzy liczą zapewne jeszcze na to, że uda im się uszczknąć nieco z pieniędzy, którymi będą musieli obracać. To szczególnie ryzykowna gra, bowiem nieuczciwość w świecie finansów może powodować olbrzymie straty, spowodowane zarówno kradzieżą, jak i zupełnie nieświadomymi błędami, wynikającymi z niedbałości, niekompetencji, czy ignorancji pracownika. Wciąż jednak wysokie zarobki oraz styczność ze światem wielkich inwestycji rozbudzają wyobraźnię, pobudzając niewykwalifikowanych pracowników do aplikowania na stanowiska związane z branżą.



Działy firmy, w których przy rekrutacji najczęściej mogą pojawiać się kłamstwa w CV kandydatów



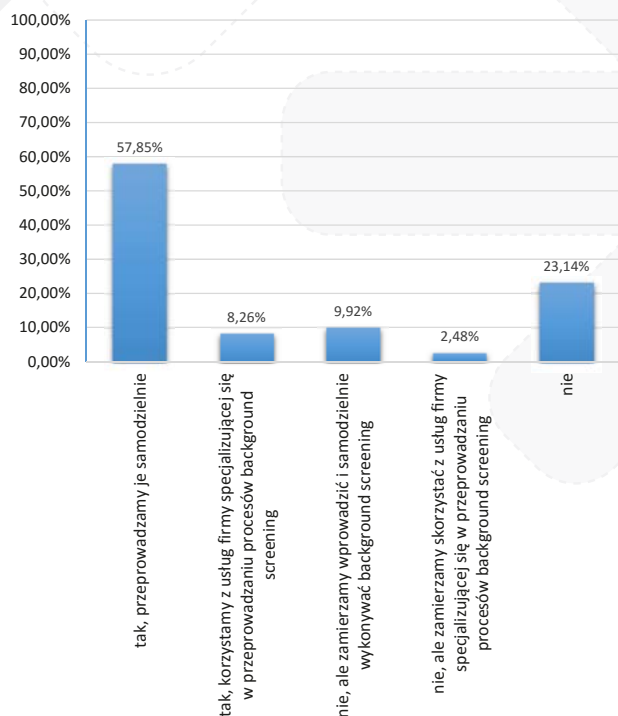
Spośród 81% ankieterów, którzy przynajmniej raz spotkali się z nieuczciwością ze strony pracownika, blisko 60% sprawdza kandydatów do pracy, a kolejne 8,3% zleca to zadanie firmie zewnętrznej.

Powyższe wyniki wyraźnie wskazują, dlaczego największa wykrywalność oszustów ma miejsce w trakcie procesu rekrutacji. Jeśli nieuczciwy pracownik przejdzie pomyślnie proces zatrudnienia, o wiele trudniej będzie go złapać za rękę już po podpisaniu umowy.

Coraz więcej pracodawców interesuje się tzw. background screeningiem. Kolejne 10% ankieterów wyraziło chęć wprowadzenia procedur samodzielnej weryfikacji kandydatów, jednak skorzystanie z usług firmy zewnętrznej w przyszłości zadeklarował zaledwie niecały 2,5% respondentów.



Czy przeprowadzają Państwo proces weryfikacji informacji zawartych w CV kandydatów?



Ponad 23% respondentów w ogóle nie widzi sensu „prześwietlenia” potencjalnych pracowników, uważając ten proces za stratę czasu i środków, zwłaszcza podczas prowadzenia masowej, intensywnej rekrutacji. Czy jednak w tym przypadku nie warto kierować się przede wszystkim jakością?

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce wciąż ma problem z korzystaniem z outsourcingu. Przedsiębiorcy chcą robić wszystko sami, jak najmniejszym kosztem, co jak wiadomo, nie zawsze przynosi pozytywne skutki.

Warto przywołać tutaj chociażby przykład rynku brytyjskiego, gdzie nawet najmniejsze przedsiębiorstwa korzystają z usług firm zewnętrznych, które pomagają odciążyć działy HR



z natłoku zadań, oferując kompleksową obsługę background screening.

Biorąc pod uwagę potencjalne straty związane z nieuczciwymi pracownikami, warto pomyśleć o optymalizacji kosztów. Najlepszym rozwiązaniem wydaje się być rzetelne przeszświetlenie potencjalnych kandydatów, co oznaczać rozbudowę procesu rekrutacji o background screening.

Wykorzystać można do tego wyspecjalizowaną firmę zewnętrzną, która posiada odpowiednie narzędzia i doświadczenie lub bazować na własnych specjalistach, którym jednak może to zająć znacznie więcej czasu, a efekty ich pracy mogą nie być tak zadawalające.

Według respondentów największe korzyści płynące z background screeningu to lepsza jakość zatrudnienia, minimalizacja nadużyć pracowniczych, zwiększenie poziomu bezpieczeństwa w firmie oraz zmniejszenie rotacji pracowników.

Z pewnością świadomie prowadzona rekrutacja będzie procentować w przyszłości, przynosząc wyższą efektywność i lepszą atmosferę w miejscu pracy.

Wśród pozostałych odpowiedzi pojawiła się również poprawa reputacji firmy oraz, co niektórych może dziwić, spadek kosztów prowadzenia rekrutacji. Okazuje się, że dobrze przeprowadzony background screening może znacznie odciążyć rekruterów, skracając czas ich pracy.

Ponadto background screening pozwala na sprawdzenie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia i zdolności kandydata jeszcze przed zatrudnieniem go w firmie. Wpływa to na podniesienie motywacji pracownika, który dzięki skróceniu okresu próbnego będzie mógł poczuć się pełnowartościowym i godnym zaufania członkiem firmy.

W przeprowadzonym badaniu blisko 80% respondentów określiło weryfikację dotychczasowej historii zatrudnienia oraz kwalifikacji zawodowych, jako wystarczającą do zapewnienia bezpieczeństwa w procesie rekrutacji. Około 74% chętnie widziałoby również zawodowe i osobiste referencje kandydata, a 46,3% chce weryfikacji dyplomów, certyfikatów i zaświadczeń. Najmniej osób wskazało potrzebę sprawdzenia uzyskanego wykształcenia, niekaralności oraz przynależności do organizacji i stowarzyszeń.

Dobrze przeprowadzony background screening może rozwiązać wątpliwości pracodawcy związane z kandydatem na konkret-

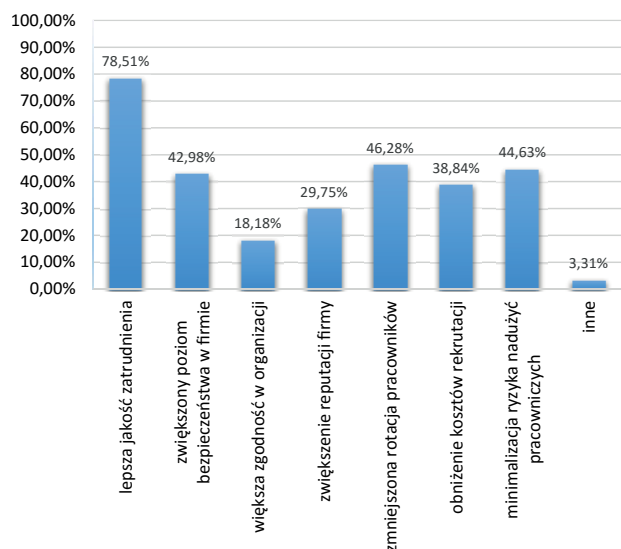


ne stanowisko. Sprawdzone kwalifikacje, szybsze wdrożenie w działalność firmy, potwierdzone referencje – to wymierne korzyści dla obydwu stron. Warto także zwrócić uwagę na fakt, że poza samą weryfikacją zawartości CV, background screening jest w pewnym sensie testem na motywację. Kandydat, który nie ma nic do ukrycia i któremu zależy na pracy, bez wahania wypełni formularz background screening.

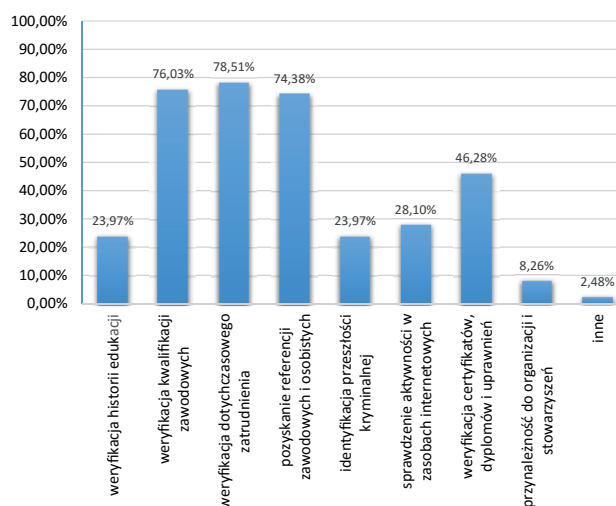
To, o czym warto pamiętać zanim podjęte zostaną decyzje o wdrożeniu praktyk weryfikacji CV jako stałego elementu rekrutacji, to płynące z nich korzyści. Background screening to dobra praktyka dbania o bezpieczeństwo i rozwój firmy już od momentu rekrutacji, a w tym także o samych pracowników. Nie może być zatem przeprowadzana w atmosferze nieufności i ataku na kandydata. Aplikant, tak samo jak pracodawca, powinien być przekonany, że działania te prowadzą do obustronnych korzyści.



Dostrzegane korzyści z przeprowadzania procesów background screeningu kandydatów do pracy



Oczekiwany zakres weryfikacji, który zapewni odpowiednią jakość i bezpieczeństwo rekrutacji



Jak więc sobie radzić z próbami oszustwa w trakcie i po procesie rekrutacji?



Znając skalę zjawiska oszustw w CV kandydatów do pracy oraz zagrożenia i straty z tego wynikające, wniosek jest oczywisty. Najprostszym i zarazem najbardziej efektywnym rozwiązaniem jest background screening.

Kwestią wyboru jest sposób przeprowadzania procedury sprawdzającej – wewnętrznie poprzez dział HR czy ze wsparciem firmy zewnętrznej. Bardzo ważne jest dostosowanie potrzeb do możliwości. Zawsze warto mieć na uwadze, że podstawowym celem przedsiębiorcy powinno być budowanie zaufania klienta oraz utrzymywanie zdrowej atmosfery w miejscu pracy, a background screening jest prostym działaniem, które pomaga uzyskać oba te efekty.

Powyższe opracowanie ukazuje polskich aplikantów w dość niekorzystnym świetle. Warto zadać sobie pytanie o przyczyny.

Długi okres poszukiwania pracy? Wygórowane oczekiwania pracodawców? Oferty pracy napisane niejasnym językiem? Nieuczciwe intencje aplikanta? Czy może niechlujnie napisane CV? Nie zawsze podkoloryzowany życiorys jest równoznaczny z próbą oszustwa pracodawcy, aczkolwiek nie można tego wykluczyć. Powody mogą być różne i nie zawsze uświadomione - często okazuje się, że ważny jest kontekst, niemniej, nie pomniejsza to ogromnej skali występowania oszustw w CV.

Jakie więc stosować rozwiązania? Im prostsze, tym lepsze.

Background screening już doceniony przez część respondentów, to przede wszystkim łatwy i skuteczny sposób na zwiększenie jakości zatrudnienia. Dokładniejsza selekcja i wybór najbardziej wartościowych kandydatów wpływa na lepsze poznanie własnych oczekiwań względem pracowników, a co za tym idzie mniejszą rotację i większą zgodność w organizacji. To wszystko z kolei, w prosty sposób przekłada się na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa, wzmocnienie reputacji marki, a także pozwala na oszczędność czasu i pieniędzy. Jak pokazują wyniki badań, jest to koszt zdecydowanie wart poniesienia.

Ankieta i raport zostały opracowane przez zespół IBBC Group oraz Background Screening Service



Background
Screening
Service 



Jesteśmy członkiem międzynarodowego stowarzyszenia The National Association of Professional Background Screeners

Dane kontaktowe do IBBC Group i BSS

ul. Jana Czeczota 9, 02-607 Warszawa

www.ibbcgroup.com
office@ibbcgroup.com

www.screening.pl
office@screening.pl

tel.: +48 22 203 53 71
fax: +48 22 203 53 72

Patronat medialny objęli



KARIERA w FINANSACH.PL

