

Zpětná vazba na pracovní výkony – to je reference. Personalisté se shodují, že **doporučení předkládaná při pohovoru** rozhodně nejsou přežitkem a v přijímacím řízení mohou přinést body.



Vlastně to není žádná novinka. I před takovými třiceti lety tady velmi dobře fungoval systém pracovních doporučení. „Jen měl podobu dohazování míst přes známé na základě jejich ústní přímlyvy a zaručení se za pracovníka,“ dodává Pavel Hájek, ředitel společnosti ReFine provozující web zaměřený na shromažďování referencí.

I dnes může doporučení předchozího zaměstnavatele sehrát významnou, či dokonce rozhodující roli v závěrečné fázi výběrového řízení, kdy se volí mezi několika málo uchazeči, kteří jsou často schopnostmi téměř vyrovnáni.

Rovnou do životopisu, nebo až na vyžádání?

Zda se mají doporučení přiložit k životopisu, nebo jestli je stačí poskytnout na vyžádání, na tom se personalisté neshodnou. Záleží na požadavcích konkrétní firmy.

„Podle mého názoru stačí reference dodat, až když si o ně potenciální zaměstnavatel řekne,“ myslí si Barbora Tomšová z společnosti Touchdown Czech Republic. „Pokud je uchazeč odmítne poskytnout, o něčem to vypovídá, ale samozřejmě záleží na konkrétní situaci, protože problém může být v původním zaměstnavateli.“

Oponuje jí Ivan Balogh z Plzeňského Prazdroje: „Pokud uchazeč poskytne reference sám, svědčí to o otevřenosti jeho jednání.“ Zlatou střední cestou je proto uvést v životopise kontakty na několik lidí, již hodnocení v případě potřeby dodají.

Když už uchazeč se svým CV rovnou předloží doporučení, musí počítat s tím, že si je personalista ověří – nejčastěji telefonicky. „Ptáme

se na schopnosti žadatele, na profesní zdatnost a i na charakterové rysy projevující se při práci,“ upřesňuje Alice Hamidová z Mercury Group.

S referencemi se dále intenzivně pracuje hlavně ve větších, často nadnárodních firmách. „V západní Evropě se doporučení a celý výběrový proces využívá mnohem systematictější, i v menších firmách,“ říká Jiří Halbrštát, marketingový manažer ManpowerGroup.

Kdo může referenci poskytnout?

Není pravda, že doporučení dává jen přímý nadřízený. Může se stát, že vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nejsou na konci pracovního vztahu ideální, a tudíž se nedá očekávat kladné hodnocení, může dojít k neshodám mezi podřízenými a nadřízenými...

Referenci tak může poskytnout obchodní partner, klient, spolupracovník, podřízený, kdokoli, kdo se setkal s žadatelovou prací a může ji ohodnotit. Stačí několik slov, dvě věty shrnující hlavní dovednosti pracovníka či dojmy ze spolupráce.

Doporučení však může napsat například i trenér či spoluhráč z týmu, v případě studentů a absolventů bez praxe jejich učitel nebo vedoucí práce. Výhodné je žádat o reference v průběhu celého pracovního poměru.

Negativní hodnocení vyvraťte několika pozitivními

A co dělat, pokud není reference právě lichotivá? Podle Pavla Hájka je třeba vytlouct klín klínem a sehnat si na jedno špatné hodnocení tři kladná. Je také dobré mít v záloze náležitě (a samozřejmě ne vy-

myšlené) vysvětlení špatné reference, personalista se u pohovoru jistě bude ptát.

Když vám zaměstnavatel odmítne doporučení dát, vezte, že máte ze zákona nárok na takzvaný posudek o pracovní činnosti. Jak však upozorňuje Kateřina Cempírková ze společnosti Schneider Electric, nejde o ekvivalent reference. Na tu zákonný nárok v podstatě neexistuje.

Hlídejte si internet – a nejen Facebook

Málokdo si při žádání o práci uvědomuje, že referencí je i lehce dosažitelný on-line výstup ze sociálních sítí. Není tajemstvím, že pracovníci HR oddělení si uchazeče na internetu prověřují.

Komu by se zdálo, že nejčastějším zdrojem informací bývá Facebook, byl by možná překvapený. Nejen ten. Stále se najde mnoho lidí, kteří zabezpečení svých profilů podceňují a dovolují i cizím lidem dívat se na fotky z pátečního tahu po barech. Personalisté však cílí v první řadě na profesní sociální síť LinkedIn, jejíž obliba u českých uživatelů neustále roste. „Dá se hovořit o jakési sociální reklamě, osobním marketingu, prezentování sebe sama,“ říká Pavel Hájek. „Bohužel, lidé se často neumějí prodat. Například hrají několik let závodně volejbal, ale nenapadne je, že je to relevantní údaj pro přijímací pohovor. Člověk je schopný fungovat v týmu, plnit určitou funkci, spolupracovat, to je pro personalisty cenná informace.“

Nela Vejvodová

Autorka je spolupracovnicí redakce

ANKETA

Přihlížíte při náboru pracovníků k doporučením?



Ivan Balogh,
ředitel odd. lidského kapitálu, Plzeňský Prazdroj

» Ano, usnadňují nám rozhodování

Nejpříjemnější reference, jakou jsme obdrželi: jediná negativní věc, kterou si bývalý zaměstnavatel dokázal vybavit, byla, že daný zaměstnanec z jeho firmy odešel. Pak už to byla jen samá chvála. Taková informace nám rozhodování samozřejmě výrazně usnadní. V případě, že má uchazeč v CV uvedenu společnost z nějaké exotické země, tak si ji prověřujeme i po internetu.



Veronika Šejvlová
Recruitment Specialist, Unilever ČR

» Ani osobní reference nezaručí kvality kandidáta

Reference využíváme jen málo, neboť to není důležitý faktor při rozhodování o přijetí kandidáta. Neočekáváme tedy, že je uchazeči budou přikládat přímo do žádosti o zaměstnání. V případě, že bychom tyto údaje potřebovali, požádáme o ně dodatečně. Mám jednu zábavnou zkušenost – při dotazu na charakterové vlastnosti kandidáta mi předchozí zaměstnavatel sdělil: „Je hrozně velkej, vysokej a strašně rád jí.“

Ani osobní reference však nedokážou vždy zaručit, že má dotyčný potřebné znalosti a dovednosti. Občas se nám stává, že je vykreslen v tom nejlepší světě a my ještě ve zkušební lhůtě zjistíme, že jeho znalosti jsou na nižší úrovni, než jsme očekávali.



Kateřina Cempírková
HR manager, Schneider Electric

» Bereme je s odstupem, někdy nemusí být pravdivá

Pokud je zdroj referencí důvěryhodný, pak ano. Jinak jsou ne zcela relevantním vstupem do výběrového řízení. Někdy se s nimi „obchoduje“, jindy jsou ovlivněny vztahem mezi kandidátem a tím, kdo je podává. My se dostáváme k informacím o uchazeči tak, že procházíme sociální sítě, hledáme odkazy. Když už si o doporučení sami zavoláme, bereme je jen jako jednu z částí mozaiky uchazečova profilu.



Martin Vejplacha,
manažer HR marketingu, ČSOB

» U některých postů chceme dvě nezávislé reference

Ano, reference využíváme při obsazování vytípaných pozic. Standardně vyžadujeme se souhlasem kandidáta dvě nezávislé reference. Ověřují se až u finálních uchazečů. Každý zájemce o práci by měl mít doporučení připravené pro případ, že je společnost, kam se hlásí, bude vyžadovat. Ideální jsou reference od bývalého zaměstnavatele. Ovšem kolegové z předchozí práce musí být informováni o možnosti, že je bude kontaktovat personalista s touto žádostí.



Miroslav Hambálek,
personální manažer, Laufen CZ

» Ukazuje, že si zájemce věří a nemá co skrývat

Ano, referencí využíváme a z praxe musím říci, že zpravidla potvrdí můj názor na zájemce. Není na škodu, když jsou uvedeny přímo v životopise. Zvyšuje to hodnotu kandidáta, je z toho patrné, že si věří a nemá co skrývat. Ověřují se pouze u uchazečů, kteří postoupili do finálního kola pohovorů. Zaměstnanec má na zpracování referencí či pracovního posudku právo ze zákona. Jednou se mi v rozhovoru s bývalým zaměstnavatelem dostalo informace, že zájemkyni nebude pravděpodobně možné vyslat na pracovní cestu, jelikož má koně a musí se o něj denně starat.



Šárka Litvinová,
spolupřítelka firmy Asiana a portálu Letuška.cz

» Měly by být součástí každého životopisu

Uvítala bych, kdyby reference byly součástí každého CV i u několika předchozích zaměstnavatelů. Mohou pomoci v rozhodování mezi několika uchazeči o zaměstnání. Využíváme je jako jedno z hodnotících kritérií. Sami je hledáme, jen když jde o strategickou pozici ve firmě nebo tam, kde si nejsme jisti. Pokaždě mě pobaví, když se mi uchazeč o pozici operátora v naší cestovní agentuře svěří, že hrozně rád cestuje, a tedy se na to místo opravdu hodí.

PORADNA

Mám pružnou pracovní dobu, pevná je mezi 8 a 13.30 h. Přicházím do práce v 6, v 10.30 jdu k kávě a již se nevracím. Mám odpracováno 4,5 hodiny, a i přesto se mi odečítá 30 minut přestávky. Jinak je tomu, když přijdu do práce v 7.30 a odcházím ve 13.30, to jsem odpracovala 5,5 hodiny, přestávky jsem nevyužila a systémem mi nebyla odečtena. Máme čipové karty. Jak správně čerpat přestávku?



JUDr. Jan Kozubek

advokát z kanceláře Becker a Poliakov

Podle jakých pravidel se čerpají přestávky v práci?

» Zákoník práce zná dva typy přestávky v práci, a to ty na jídlo a oddych a ty bezpečnostní. Pro přestávky na jídlo a oddych platí tato pravidla, v nichž naleznete i odpověď na váš dotaz: – zaměstnavatel je povinen přestávku na jídlo a oddych zaměstnanci poskytnout nejdéle po 6 hodinách práce, nezletilému po 4,5 hodinách; – vykonávaná práce musí mít charakter práce nepřetržitě, tedy nijak nepřerušené, ani návštěvou lékaře; – přestávku je možné poskytnout v celku nebo i po částech; – celkově musí přestávka trvat (po oněch šesti hodinách) nejméně 30 minut, může tedy být i delší, třeba celou hodinu; – pokud by došlo k dělení přestávek na kratší úseky, tak jeden musí trvat vždy alespoň 15 minut (další mo-

hou tedy být i kratší, například 10 minut a 5 minut); – stanovit délku přestávky a čas jejího čerpání je právem zaměstnavatele, samozřejmě v individuálních případech a umožňují-li to provozní podmínky, lze dobu čerpání přestávky domluvit i jinak; – přestávku není možné poskytnout na počátku a na konci pracovní doby, tedy pracuje-li někdo jen šest hodin, nemusí přestávku čerpat, není-li stanovena třeba po čtyřech či pěti hodinách nepřetržitě práce; – zaměstnanec má právo na přestávku na jídlo a oddych a zaměstnavatel má povinnost mu ji poskytnout, jinak se dopouští správního deliktu; pokud zaměstnanec o přestávce neodpočívá, ale pracuje, dobu není možno zahrnout do pracovní doby ani ji považovat za práci přesčas;

– o přestávce zaměstnanec nemusí být na pracovišti, a nemusí tedy ani plnit pokyny zaměstnavatele k této době se vztahující, při skončení přestávky však musí být připraven k okamžitému výkonu práce; – poskytnuté přestávky se nezapočítávají do pracovní doby; – určité specifikum je u prací, které nemohou být přerušeny (třeba nepřetržitá pásová výroba), pak musí být zajištěna alespoň přiměřená doba na oddych a jídlo, byť by trvala jen několik minut; tato doba je pracovní, takže je zaměstnancům zaplacená; nicméně nezletilým je třeba i v takových případech vždy zajistit přestávku na jídlo a oddych.

Bezpečnostní přestávky

Je nutné poskytnout v případě výkonu práce v nuceném pracovním

tempu či výkonu monotónní práce, též při práci s počítači, při řízení motorových vozidel... Například bezpečnostní přestávky (může být nahrazeno změnou činnosti) při vysokém zatížení zraku nebo nepřerušované práci s vysokou zatížeností pohybových ústrojí trvají od 5 do 10 minut a jsou poskytovány po každých dvou hodinách práce, u řidičů 30 minut po 4,5 hodinách řízení nebo po 15 minutách v době řízení do 4,5 hodiny. Do pracovní doby se započítávají, takže zaměstnanci za ně přísluší mzda či plat. Není ale vyloučeno, že bezpečnostní přestávky se budou částečně překrývat s těmi na jídlo a oddych. Pak za dobu čerpání bezpečnostní přestávky zaměstnanci náležejí mzda či plat a i v takovém případě se tato přestávka do pracovní doby započítává.

Napište nám a zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svým názorům, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předem je specialista na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: prilohy@mfdnes.cz