

BACKGROUND SCREENING

퍼스트 어드밴티지 평판조회

평판조회를 수행하는 데에는 올바른 방법과 잘못된 방법이 있습니다. 올바른 방법은 후보자가 지정한 평판 제공자 목록을 통해 평판조회를 진행하는 것입니다. 이것은 모범 사례라고 할 수 있습니다. 반면 후보자가 모르게 “블라인드” 평판조회를 수행하는 것은 잘못된 방법입니다. 이 방법은 관련된 모든 사람에게 불쾌한 소식이 될 수 있습니다.

이러한 이유들로 오늘날의 미래지향적인 고용주들은 블라인드 평판조회 대신 최고의 인재를 유치, 채용, 유지하는데 도움이 되는 훨씬 더 투명하고 현대적인 평판조회 프로세스를 지원하는 “올바른” 방법을 선택하고 있습니다.

블라인드 평판조회는 높은 대가.

놀랍게도 긍정적인내용의 평판조회가 항상 좋은 일만은 아닙니다. 아시아퍼시픽에 위치한 일부 회사들은 이 사실에 대해 다음과 같은 의문을 품을 수도 있습니다. *우리가 놓친 것은 무엇일까? 이 후보자에게서 문제점을 찾을 수 없는 이유는 무엇일까?* 실제로 한 전문가는 더 나은 채용 프로세스를 지원하기 위해 평판조회를 사용하는 대신 “회사가 실시하는 모든 블라인드 평판조회는 사실 그 후보자를 채용하지 않을 이유를 적극적으로 찾는 것”이라고 과감하게 말하기도 했습니다.¹

고용주는 때때로 후보자가 ‘지정한’ 평판 제공자들이 후보자에게 너무 긍정적인 피드백만 제공할 것을 우려하여 후보자가 관리하던 부하직원, 후보자 모르게 업계의 네트워크나 소셜미디어를 통해 찾은 직장 내 다른 평판 제공자에게 무작정 연락하는 경우가 종종 있습니다. 하지만 이것은 여러 가지 이유로 결코 좋은 생각이 아닙니다.

- 후보자가 지정하지 않은 평판 제공자가 장래의 고용주에게 후보자의 개인정보, 심지어 해가될 수 있는 정보를 제공했을 때의 파장은 생각보다 크고 복잡할 수 있습니다.
- 이는 잠재적으로 고용주가 채용 결정에 사용할 수 없는 취약계층 정보, 후보자의 능력 및 자격과 전혀 관련이 없는 개인적인 의견, 원한 및 기타 주관적인 세부정보를 생성해낼 수 있습니다. 또한 심각한 경우 명백히 잘못되고 부정확한 정보를 생성할 수도 있습니다.
- 잠재적 고용주가 후보자 모르게 기존 고용주나 동료에게 연락하게 될 경우, 해당 후보자의 경력이나 현재 직장을 잃게 하는 불상사가 생길 수도 있습니다.



세 가지 주요 평판조회 출처

최상의 평판조회 결과를 얻으려면 다음 세 가지 유형의 평판 제공자를 통해 평판조회를 실시하십시오. 이들은 후보자의 업무 스타일, 보유 기술 및 다른 중요한 채용 차별화 요소를 이해하는데 도움이 될 수 있습니다.

- 후보자와 함께 일했던 동료.
- 후보자를 관리감독한 상사.
- 후보자가 관리하던 부하직원.¹

¹ (28) 블라인드 평판조회 피하기. 링크드인

평판조회를 수행하는 더 좋은 방법.

후보자가 지정한 평판 제공자를 통해 평판조회를 진행할 경우, 긍정적인 정보와 부정적인 정보 모두를 포함한 건전한 통찰력을 확보할 수 있으며 이에 근거한 올바른 채용 결정을 내릴 수 있습니다. 하지만 회사 내부적으로 (인하우스) 평판조회를 수행하게 되면 리소스가 더 소모되거나 채용 속도가 더뎠을 수 있습니다.

따라서 이러한 사실을 잘 알고 있는 많은 고용주들은 평판조회를 전문으로 하는 경험이 풍부한 다음과 같은 스크리닝 업체를 찾고 있습니다.



전문적으로 훈련된 검증자로 구성된 팀을 확보하고 있습니다.



가장 일관되고 완전하며 규정을 준수하는 평판 정보를 제공합니다.



더 신속하게 결과를 제공합니다.

더 스마트하고 효율적인 채용을 보장합니다.

자격을 갖춘 스크리닝 업체에 후보자의 평판조회를 맡기는 것은 보다 스마트하고 효율적인 채용 프로세스를 촉진할 수 있는 쉽고 빠른 방법입니다. 스크리닝 업체가 필요한 모든 것을 처리하므로 고용주의 관리 부담을 대폭 줄이고 적합한 후보자를 유치하고 참여시키는 데 훨씬 더 집중할 수 있습니다.

다음은 퍼스트 어드밴티지가 평판조회를 수행하는 방법에 대한 간략한 개요입니다.

1. 고용주가 후보자의 스크리닝을 의뢰합니다.
고용주는 후보자에게 평판조회서 및 동의서 양식을 작성하도록 요청합니다. 일반적으로 평판 제공자는 3 명의 업무적 관계에 있는 인물들로 구성하는 것이 좋습니다.
2. 후보자는 양식을 작성한 뒤 고용주에게 제출합니다.
3. 고용주는 작성된 평판조회서 및 동의서를 퍼스트 어드밴티지에 전달합니다.
퍼스트 어드밴티지 운영팀은 양식에 기재된 각 평판 제공자에게 개별적으로 연락을 취하게 되며 이후 각 평판 제공자와 약 10~15 분간의 유선 인터뷰를 진행합니다. 인터뷰는 내부 표준 스크립트를 토대로 진행됩니다.
4. 결과는 즉시 표준 보고서로 제작되며 이후 고용주가 검토할 수 있도록 전달됩니다.