

Informační zdroje pro HR, koučování a Pre-Employment Screening

Břetislav Šimral

„Lidský potenciál se stává klíčovým faktorem při rozvoji znalostní ekonomiky, je proto třeba jej nejen systematicky pěstovat a rozvíjet, ale i dlouhodobě strategicky řídit a ovlivňovat všechny prvky společenského systému, které mohou mít na rozvoj lidských zdrojů (human resource development) pozitivní, ale i negativní vliv.“ (Portál Topregion.cz)

Příspěvek je kompilací původní prezentace (v některých bodech zkrácené) a dalších poznatků nasbíraných v průběhu samotného workshopu. Zaměříme se především na klíčové informační zdroje pro oblast Human Resources a Pre-Employment Screeningu, včetně v současnosti používaných metod a postupů. Jelikož je prostředí databází a dalších elektronických zdrojů velmi proměnlivé a identifikace informací především pro příliš obecně nastavenou oblast, jakou je například „management“ či „koučování“, je víceméně nereálná, podíváme se v první části i na pravidla a metody pro identifikaci a ověřování těchto zdrojů.

20. století dostalo přídomek mnoha významů jako „století válek“, „století atomu“, ale skutečným fenoménem závěru 20. století je bezpochyby síťovaný a sdílený svět informací. Je to způsobeno mnoha faktory, z nichž jeden z nich se dá spojovat např. s nejznámější sítí světa - Internetem.

Expanzi nových technologií a myšlenek 20. století si uvědomoval i Alvin Toffler – *„Kdosi vypočítal, že když vydělíme uplynulých 50.000 let lidské existence délkou lidského života (počítejme asi 62 let), dojdeme k výsledku asi 800 generací. Z nich jsme 650 strávili v jeskyních. Teprve posledních 70 generací umožňuje písmo účinnou komunikaci mezi jednotlivými generacemi. Teprve v posledních šesti generacích znají lidé tištěné slovo. Teprve v posledních čtyřech generacích umíme s jistotou měřit čas. Jen v posledních dvou se rozšířilo používání elektrického motoru. A naprostá většina dnešních předmětů každodenní potřeby byla vyvinuta v nynější, osmisté generaci.“* Je proto nesmírně důležité uvědomovat si neustálou změnu, „nepotřebnost“ učit se pracovat s jedním konkrétním systémem, ale být „informačně gramotný“ v obecnějším měřítku.

V prostředí moderní společnosti, kterou někdo považuje za postmoderní, jiný za postindustriální či učící se, roste potřeba rychlého a efektivního získávání a zpracovávání informací, které potom slouží k úspěšnému řízení a rozhodování (a je lhostejno, zda se jedná o rozhodování topmanažera při plánování výrobní strategie nebo řadového zaměstnance váhajícího nad místem své dovolené).

Nicméně globální aspekty a chování světa skutečně dělá informační služby dneška a budoucnosti především synergickými a hybridními. Tyto informační služby se již týkají a ještě více budou týkat nejen těch nejpokročilejších "informačních soustav", ale i "relativně konzervativních" knihovnických institucí a systémů. Dnešní společnost si žádá rychlé, kvalitní a silně „předkousané“ informace nevyžadující pokud možno dodatečné zpracování.

Klasické typy informačních zdrojů, řekněme tištěné, se od elektronických kvalitativně odlišují téměř ve všech aspektech. Zdůrazňuji, že nejsou horší, ale jiné. Jejich odlišnost se někdy stává jejich výhodou, prověřenou časem a zvyklostmi. A právě to, že elektronické a tištěné informační zdroje se ve své povaze natolik liší, by mohlo být hlavním argumentem pro jejich společné soužití a vzájemnou kombinaci při naplňování jakékoliv informační potřeby.

Současným problémem také bezpochyby je, zda systémy i samotní uživatelé budou schopni odlišit informaci (či ještě lépe znalost) od "informačního smogu". Domnívám se, že vyhledávání a užívání informací ze strany většiny současných uživatelů má několik vad, pokud bychom si vyhledávání spojili jen (a jen) s médiem a prostředím zvaným Internet. Mnoho uživatelů bohužel žije v představě, že Internet uspokojí jejich informační potřeby, ale to může být zásadní omyl. K vážné vědecké práci potřebujeme ověřené, úplné a aktuální informace - ty nejkvalitnější se bohužel často ocitají za hranicemi indexačních nástrojů vyhledávacích prostředků, tedy mimo volně přístupný Internet.

Databázové zdroje elektronických informací

Jistě bude pro mnohé překvapujícím údajem, že na Internetu (veřejném, všeobecně známém "povrchu") se nachází jen asi 5 % elektronických informací z celkového objemu existujících elektronických dat. Zbylou část (spíše tedy většinu) musíme hledat v databázích, hlubokém webu a jiných – většinou placených – zdrojích. Pokud se navíc vrátíme k oněm 5% snadněji dostupných informací, musíme si uvědomit, že většina z nich je jen těžko ověřitelných, neaktuálních nebo neúplných.

Z důvodů neznalosti (nebo i finančních omezení) se tudíž mnozí uživatelé orientují pouze na tyto "volně" přístupné informace, které jsou mnohdy bezcenné a dokáží napáchat více škody než užitku. Naproti tomu vyhledávání v prostředí sofistikovaných databázových zdrojů je stále nejefektivnější a nejrychlejší cestou pro získání potřebné informace.

Databázová centra společně s elektronickými vydavatelskými institucemi (a dalšími podobnými subjekty) v podstatě naplňují představy moderního

informačního průmyslu o kumulaci elektronických informací na "jednom místě", v jedné části kyberprostoru. S institucemi, které spravují tato ohromná informační úložiště (agregátoři dat), je však nutné nejprve navázat smluvní vztahy, popřípadě využít služeb jiných informačních prostředníků (brokerů), kteří mají tyto vztahy již vyřešeny.

Z toho vyplývá, že k většině přesných a aktuálních informací, které jsou navíc sofistikovaně tříděny a organizovány, je přístup umožněn pouze na komerční bázi - tedy placeně. Vzhledem k tomuto faktu je nutné provádět důmyslné informační a pracovní přípravy, které omezí na minimum dobu potřebnou k získání hledané informace - ve většině případů totiž platíme dobu připojení k systému či provedené úkony.

V těchto informačních centrech se navíc využívá specifických komunikačních prostředků (dotazovací jazyky), které začátečníkovi přináší mnohé problémy, zatímco zkušeným profesionálům umožňují mnohem efektivnější a rychlejší vyhledávání a třídění dokumentů. I když je současným trendem zavádění tzv. "humen-centered" rozhraní, zůstávají mnohá databázová centra i přes přínos grafického WWW rozhraní dostupná pouze v profesionálních komunikačních sítích.

Informační exploze na Internetu

Podívejme se nyní na vyhledávání informačních zdrojů v prostředí Internetu, který je pořád tou nejlevnější informační studnicí, i když – jak jsme si teď ukázali – velmi zrádnou a ne příliš hlubokou. Informace nalezené na této veřejné síti mají však stále svoji cenu – musíme ovšem vědět, co má smysl hledat a co už ne. Každopádně nabízí i Internet fantastické množství informací, které roste ohromným tempem.

- červen 1999 – 900 milionů www stránek
- červen 2000 – 2,1 miliardy www stránek
- červen 2001 – 4,5 miliardy www stránek
- červen 2002 – 8 miliard www stránek
- dnes již přes 10 miliard www stránek, 15.000 databází, archivů a vyhledávačů

Kvalita vyhledávacích služeb...

- Jaký prostor Internetu daná služba prohledává (Usenet, FTP)
- Jaká je velikost její databáze (manuální či automatická registrace zdrojů)
- Jaký používá způsob indexování (názvy, vybrané prvky, úplné texty)
- Jaké nabízí způsoby hledání (jednoduché nebo pokročilé vyhledávání)

- Jaké nabízí možnosti prezentace výsledků vyhledávání

Klasifikace Search Engines (vyhledávače)

- Vyhledávače (robotizovaný sběr „hrubou silou“, fulltextové vyhledávání)
- Vyhledávací centrály (odkazy na vyhledávače, předání dotazu)
- Metavyhledávače (paralelní dotazování více vyhledávačů souběžně)
- Předmětové katalogy (ručně udržované tématicky řazené sbírky)
- Hybridní nástroje (kombinace vyhledávačů a katalogů)
- Specializované (zaměřené na malý segment)

Zaměření SE

- *Všeobecné vyhledávače* – Altavista, Infoseek, Lycos, Hotbot, Excite
- *Specializované vyhledávače* – Bidfind (aukce), MedHunt (medicína), Travel Finder, People Finder
- *Obecné adresáře* – Yahoo, WWW Virtual Lib, LookSmart, IPL, SearchIQ
- *Specializované adresáře* – Med411 (medicína), Comfind (business), Colossus
- *Kombinace vyhledávačů a adresářů* (tzv. 3. generace) – Google, DirectHit, FAST, FizziLab, Clever

Velikosti indexu vyhledávačů

Každý vyhledávač má jinou velikost indexu – tj. velikost oblasti, kterou zpracovává. To je také jedno z nejlepších měřítek pro posouzení úspěšnosti vyhledávače a jeho použitelnosti pro naše účely:

- Google - více jak 4 miliardy
- Yahoo - 2,5 miliardy
- Fast - 2 miliardy

- Hluboký web až 500x větší (7.500 TB oproti 19 TB na povrchu)

Hluboký web – skryté bohatství

V dřívějším textu jsme nakousli oblast nazvanou „hluboký web“ (deep web) – co to tedy vlastně je? Je to ohromné množství elektronických informací koncentrovaných v několika málo databázových centrech a podsítích – neboť Internet je vlastně složen z mnoha jednotlivých sítí a ne ke všem máme tak jednoduchý přístup.

- 500x větší (10 PB)
- 800 miliard individuálních dokumentů
- 150.000 www sídel (oproti 10 mil na povrchu)
- 60 největších sídel = 1 PB (40x větší než celý povrch)
- Podstatně vyšší kvalita informací
- Více jak polovina ve speciálních předmětových databázích
- Až 95% informací bez poplatků (národní licence)

www.completeplanet.com

www.invisibleweb.com

www.scirus.com

Úspěšné hledání na Internetu

- Vynikající jsou předchozí zkušenosti s využíváním tradičních zdrojů
- Nutná dobrá znalost vlastní profese či zájmů (nejen odborných)
- Základní znalost o vyhledávacích nástrojích, jejich typu a možnosti
- Dokázat odhadnout, co má smysl na Internetu hledat
- Umět vybrat správná místa, kde s hledáním začít
- Nevzdávat se po prvním neúspěchu

Příčiny neúspěšného hledání

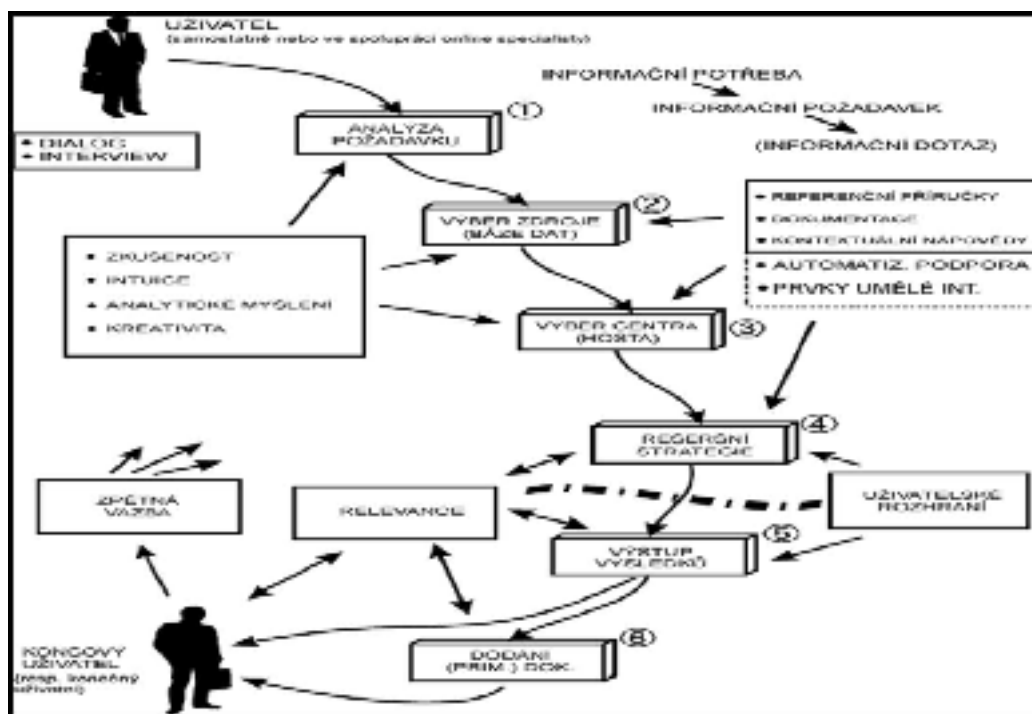
- Hledané informace na Internetu nejsou nebo hledáte na špatném místě
- Služba vám vyhledala takové množství informací, že je mezi nimi nemožné najít tu potřebnou (špatně formulovaný dotaz)
- Počítač, na němž jsou hledané informace, je právě mimo provoz
- V okamžiku vyhledávání síť funguje špatně nebo vůbec
- Nalezené odkazy jsou nefunkční (síť se mění každým okamžikem)

Booleovské operátory

Operátor	Význam
AND	Vyhledávání dokumentů obsahujících všechna uvedená slova
OR	Vyhledávání dokumentů obsahujících alespoň jedno z uvedených slov
NOT	Vyhledávání s vyloučením určitého výrazu

- spojují slova do logických vztahů, které odpovídají požadované formulaci konkrétního dotazu
- mohou pomoci odstranit nerelevantní dokumenty
- chybným používáním operátorů se můžeme připravit o užitečné odkazy
- některé vyhledávací služby vyžadují rozdílné používání operátorů

Zpracování informačního požadavku



Verifikace informací

- obsah Internetu (narozdí od komerčních databází) nikdo nekontroluje a neřídí
- *matoucí a záměrně falešné informace* (dezinformace, které se snaží dosáhnout účelového chování čtenáře – často působí velmi věrohodně a jejich odhalení bývá problematické)

- *neautorizovaná informace* (informace bez uvedeného zdroje – porušení citační etiky nebo informace typu „pověstí“ – hoaxy)
- *autorizovaná informace* (uvádí se pramen i důvod publikování informace)

Kritéria pro hodnocení

- **Relevance** – jak přesně odpovídají získané informace mému informačnímu požadavku
 - **Včasnosti** - dostanu informaci ve chvíli, kdy ji zrovna potřebuji?
 - **Úplnosti** – je informace úplná nebo je to pouhý fragment (někdy nedokážu posoudit a z toho vznikají problémy)
 - **Přesnosti** – dá se říci i pravdivosti
-
- téma, obsah a určení (CO?)
 - umístění (KDE?) – jaká doména apod.
 - přesnost, aktuálnost (KDY?)
 - pokrytí, objektivita (JAK?)
 - původ, autorství (KDO?)
 - důvod vzniku (PROČ?)
 - design a grafika
 - vztah k dalším stránkám
 - ověřování pomocí externích zdrojů

Informační zdroje pro HR

Biografie zdarma

- webové stránky společností
- Informace z databáze SEC (www.sec.gov)
- Hoover´s Capsule – Names (www.hoovers.com)
- Forbe´s People Tracker (www.forbes.com)
- Public Records (www.searchsystems.net)
- News (www.daypop.com)
- www.topbiography.com
- www.peoplestop.com
- www.biography.com
- www.distinguishedwoman.com

Executive Search (Biografie)

- Datamonitor Reports

- Standard & Poor's Register
- Lexis Nexis - sekce Business - Company Profiles
- internetové stránky společností (výroční zprávy apod.)
- Dialog (databáze Marquis Who's Who, Bowker Biographical Directory, Biography Master Index)
- Hoover's Online
- všeobecné vyhledávače (Google ...), tiskové zprávy (získání akademických hodnotí a dalších ocenění)
- Factiva Press Release
- <http://www.investor.reuters.com/StockEntry.aspx?target=/stocks>
- <http://networking3.eliyon.com/Networking/default.asp>

Vybrané zahraniční zdroje

- [Select Simulator](#) (informace o on-line recruitmentu)
- [Eliyon](#) (The most comprehensive source of information on people in business)
- [Eliyon Networking](#) (vyhledávač „bývalých zaměstnanců“ – databáze obsahuje 20,7176,392 záznamů)
- [Human Resources Management](#) (největší existující portál orientovaný na oblast HR)
- [Society for Human Resource Management](#) (digitální knihovna článků, working a white papers, průzkumů, adresářů a dalších HR orientovaných materiálů)
- [Human Resources Learning Center](#) („srozumitelný“ portál z oblasti Human Resources – obsahuje aktuální informace, nejlepší praktiky, benchmarking, nové pomůcky a technologie atd.)
- [Resources for Employers and Employees](#) (velmi obsáhlý portál)

Vybrané české zdroje

- HR Server <http://www.hr-server.cz>
- CV Market <http://www.cvmarket.cz>
- Job Pilot <http://jobpilot.cz>
- Příloha HN Kariéra <http://karieraweb.cz>
- HR Guru <http://www.hrguru.cz>

Zaměstnanci a zam. výhody

- Employee Benefits Research Institute <http://www.ebri.org>
- World at Work <http://www.worldatwork.org> (The Professional Association for Compensation, Benefits and Total Rewards)
- International Foundation of Employee Benefit Plans <http://www.ifebp.org/about/overview.asp?overview>

- American Society for Training & Development <http://www.astd.org>
- BenefitsLink <http://www.benefitslink.com>

Portál TOPREGION

- www.topregion.cz
- databanka (tématický portál) nejlepších praktik, návodů a zkušeností pro strategické řízení a rozvoj lidí v krajích
- obsahuje základní informace, metodiky, odborné návody, příklady dobrých praktik, anotované odkazy a aktuální zprávy z oblasti analýza a prognóz potřebných pro přípravu strategie RLZ
- vzniká na základě široké partnerské spolupráce odborníků z jednotlivých tématických oblastí i regionů
- portál vzniká s podporou MPSV
- mohou využívat nejen osoby zodpovědné za tuto problematiku na krajské úrovni, ale i další zájemci z veřejné správy, poskytovatelé vzdělávání, podnikatelé i občané
- obsah není statický, ale mění se podle potřeb a požadavků uživatelů a na základě aktuálního vývoje v oblasti RLZ
- snaží se navíc o integraci a využití již existujících nebo vznikajících projektů, aktivit a informačních zdrojů obdobného zaměření
- Základ Inspirační databanky tvoří pět tematických sekcí: Analýzy a prognózy, Vize a strategie, Partnerství, Řízení projektů, Financování
- Každá z tematických sekcí je dále hierarchicky členěna na dílčí témata. Základem každé sekce jsou Texty (souhrn nejdůležitějších poznatků, návodů, postupů a metod). Konkrétní příklady úspěšně řešených projektů jsou uvedeny pod hlavičkou Dobré zkušenosti a plní základní „inspirační“ funkci databanky. Texty a Dobré zkušenosti jsou doplněny komentovanými odkazy, které upozorňují na dokumenty, texty a další informace z oblasti řízení RLZ, jenž jsou volně přístupné na internetu.
- Sekce Aktuální zprávy je určena pro relevantní novinky z oblasti řízení RLZ a sekce Kalendář událostí informuje o konaných i připravovaných tematicky zaměřených odborných akcích. Sekce Naše poradny je určena pro zodpovídání konkrétních dotazů uživatelů.
- Sekce Diskuzní fórum je určena pro výměnu názorů na všechna témata, která uživatelé databanky považují za aktuální nebo relevantní ve vztahu k řízení RLZ.
- třídění nejen podle tématu, ale také podle regionálního hlediska
- možnost plnotextového vyhledávání

Yahoo Groups – HR

- [hrgurus](#) - A forum to initiate discussions, confer ideas, share thoughts & learn from experiences of others- for Human Resources Professionals We believe in BUILDING TOMORROW. TODAY. TOGETHER.
- [hrsolutions](#) - The HR Solutions Yahoo!Group is a peer-consulting group for HR Professionals. This list gives you the opportunity to interact with other HR Professionals subscribed to the list.
- [hrcommunity](#) - The HRCommunity is initiated with a passion to connect HR Professionals like you & me. We engage in conversations like 'What are the competences needed for HRCommunity.
- [TheHRExchange](#) - THE HR EXCHANGE is a Human Resource network designed to support Human Resource Management professionals in their everyday activities at the convenience of your mail box.
- [HR-Pandits](#) - "HR-Pandits" is a platform for all practicing HR Professionals to share their views, ideas and to impart knowledge to the upcoming Professionals.

Tištěné zdroje

- Journal of Career Development
- Employee Responsibilities and Rights Journal
- Journal of Organizational Behavior
- Journal of Human Resources
- HR Magazine
- HR Wire
- Human Resources Abstracts
- HR Management International Digest
- Strategic HR Review

Pre – Employment Screening

Trocha (ne)zajímavé statistiky

- Každý pracovní den je zaznamenáno 16.400 výhružek, na 723 zaměstnanců je podniknut fyzický útok, 43.800 zaměstnanců je sexuálně obtěžováno (Risk Management Magazine)
- Různé incidenty na pracovišti přijdou zaměstnavatele ročně asi na 4.2 miliardy dolarů (National Safe Workplace Institute)

- Jedna třetina všech žadatelů o práci nepokrytě ve svých životopisech lže – pokud jsou přijati, znamená to nízkou produktivitu, disciplinární problémy apod.
- 53% HR profesionálů, kteří ověřují životopisy kandidátů (i jen za pomoci referencí), pravidelně objevuje úmyslné dezinformace (SHRM ® Reference Checking Survey)
- Průměrná společnost ztrácí za každého zaměstnance asi 9 dolarů denně díky drobným krádežím a podvodům svých zaměstnanců (The Association of Fraud Examiners)
- 20% společností zkrachuje díky úmyslným krádežím a podvodům (US Chamber of Commerce)

Workplace Privacy Survey

V roce 2000 uveřejnila společnost Society for Human Resource Management ve výzkumu Workplace Privacy Survey (zapojeno 5.500 HR profesionálů!), že:

- 87% ze 722 dotazovaných zaměstnavatelů provádí kontrolu referencí
- 69% provádí kompletní pre-employment screening
- 61% kontroluje trestní záznamy zaměstnanců
- 57% ověřuje záznamy týkající se drog a jiných návykových látek
- 11% vyžaduje od přijímaných zaměstnanců finanční záznamy (doložení výše posledního platového ohodnocení)
- za poslední 2 roky vzrostl počet firem provádějících PSA o 30%
- cena za chyby v náboru zaměstnanců vzrostla za poslední roky podstatným způsobem (vzrůstající nároky na proškolení zaměstnanců)
- po 11. září výrazně vzrostla poptávka po pre-employment screeningu (56% respondentů se nyní mnohem více zaměřuje na bezpečnost)

Co to je Pre-Employment screening?

Metody Pre-Employment Screeningu jsou praktikovány již více než 50 let společnostmi jako jsou AT&T nebo GE. PES (nebo též „Pre-Interview“) zkoumá a ověřuje každý aspekt žadatelovy finanční, kriminální, edukační a zaměstnanecké historie. Cílem je zjistit, zda existuje nějaký závažný důvod, proč nemá být prověřovaná osoba zaměstnána na konkrétní pozici.

Proč využívat „PSA“

Podpora při rozhodování o náborech zaměstnanců – velké procento životopisů obsahuje bezostyšně falešné informace (předchozí zaměstnání, zveličované pracovní pozice, nepravdivé informace o akademických hodnotách a vzdělání). Komplexní PES oddělí fakta od fikce a dá klientovi přesný obrázek o historii potenciálního zaměstnance.

Snížené finanční riziko – soudní procesy způsobené nedbalým náborem zaměstnanců a z toho vyplývající problémy odčerpávají neuvěřitelně vysoké částky (nutno započítat i ztráty způsobené krádeží, „konkurenční špionáží“, neexistujícími pracovními úrazy apod.).

Snížené riziko disharmonie mezi zaměstnanci a zákazníky – pokud se chvíli díváme na zprávy, je zřejmé, že zaměstnanci jsou okrádáni a napadáni kolegy, kteří neměli být nikdy přijati. Některé studie uvádějí, že až 12,6 procent prověřovaných osob má nevyjasněnou kriminální minulost. PES zajistí bezpečné a příjemné prostředí pro zaměstnance i klienty.

Kritické zhodnocení životopisu

Podle údajů získaných na workshopu sdružení First Tuesday Praha v roce 2004 se HR profesionálové v životopise zaměřují nejprve na:

- praxi
- reference
- změny zaměstnavatele
- věk
- fotografii
- vzdělání

PES vlastními silami...

Screening za pomoci třetí strany je téměř vždy výhodnější než využití vlastních sil. Jen málo společností má čas, lidský potenciál nebo přístup k informačním zdrojům, aby mohly kvalifikovaně provádět screening vlastními silami.

PES je více než ověření několika faktů – ve skutečnosti je k zodpovědnému rozhodnutí o náborech zaměstnanců potřebné vidět fakta v

souvislostech a vztazích. Získat tyto informace s přidanou hodnotou vyžaduje vysoce specializované znalosti, vytrvalost a schopnost vnímat i jemné detaily.

Společnosti provádějící PES

- [Career Check](#) - Assists companies by verifying social security, education, references and criminal records.
- [Background Checks Systems, Inc.](#) - Offers tenant and employment screening background checks.
- [Background Check International, LLC](#) - Pre-employment screening for larger companies throughout the world.
- [National Search and Discovery](#) - Pre-employment screening and background check assistance.
- [BackTrack Inc.](#) - Provides background checks and pre-employment screening for employers nationwide. Also offers online report retrieval.
- [Employment Screening](#) - Background check verification, employment screening, employee information and criminal record service.
- [Hire Image](#) - Employment background checks and research.
- [Personnel Profiles](#) - Background checks and employment screening.
- [Private Investigators in Germany](#) - Detective Agency Stern in Frankfurt, Germany. Consulting and Investigation, Background Check, Locating People, and Locating Asset.
- [Check Him Out!](#) - A concise manual for women on how to conduct a background investigation on a boyfriend, fiancé, or husband, using primarily Internet resources.
- [Detective-Russia Agency](#) - Investigations, background checks and location of missing persons in Russia and Ukraine.
- [DetectFraud](#) - Provides employee and tenant screening services, with access to criminal record and background check products.
- [Criminalrecords](#) - Pre-employment background checks based on public and private records. Online ordering available.
- [Employee checking and vetting](#) - Different levels of background checks at appropriate prices from a company in London.
- [Avert, Inc.](#) - Nationwide background check company offers PES.

Rozcestníky a databáze pro PES

- LawTrack <http://www.lawtrack.com> - přehled databází, knižních titulů, společností, dalších tištěných i elektronických zdrojů
- ESRcheck <http://www.esrcheck.com> - newsletter, mnoho článků ve fulltextu, kurz pro PES specialisty, instruktážní video

- Accurint <http://www accurint.com> - databáze čísel sociálního pojištění, současných a minulých adres, telefonních čísel, rozcestníky na další vyhledávače personálních informací
- Power Reporting <http://powerreporting.com> - skvělý rozcestník zdarma dostupných informací především pro žurnalisty a další „informačně náročné“ profese

Software pro PES

- [Imagination Technologies, Inc.](#) - Provides software used in pre-employment screening, tenant screening , background investigations and skiptracing.
- [The ClearStar Network](#) - Provides software services and Internet sites to pre-employment screening, tenant screening and background investigation companies.
- [BSA Data Systems, LLC](#) - Provides custom software solutions for credit screening, credit evaluation for mortgage processing, tenant profiles, employee background profiles and consumer credit reports.
- [FactsFinder](#) - Background checks and private investigations, plus criminal, civil, federal records research, pre-employment screening and background checking software.

Právní problémy

Bez písemného souhlasu potenciálního zaměstnance procházejícího screeningem je většina postupů nelegálních – je proto nezbytně nutné zajistit souhlas žadatele o zaměstnání, na základě kterého můžeme kontrolovat kriminální, finanční, edukační a zaměstnaneckou historii.

Bez kandidátova podpisu nelze navíc získat mnoho informací – v našich podmínkách je to těžké i s písemným souhlasem. Bez souhlasu lze přinejmenším ověřovat veřejně přístupné zdroje a hluboký web. Nicméně i samotné odmítnutí screeningu svědčí již o jistých problémech v životě kandidáta a na místě je mnohem větší obezřetnost při dalším jednání.

Úmluva o lidských právech - čl. 8

(1) Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.

(2) Státní orgán nemůže do tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv svobod jiných občanů.

Legislativa v ČR ovlivňující PES

- Ústava ČR a Listina základních práv a svobod
- Zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
- Úmluva Rady Evropy č. 108
- Občanský zákoník
- Zvláštní zákony