

Ціна помилки рекрутера



*Ірина Шуляренко,
HR-консультант*

У кожній професії є місце для помилки. І за кожен помилку сплачується своя ціна. Якщо йдеться про підбір персоналу, то ціною хибних дій може стати навіть загроза існуванню компанії...

Відсутність плану

Однією з основних помилок у системі пошуку та підбору персоналу є відсутність планування, що включає в себе план підбору з урахуванням розвитку бізнесу, прогнозів щодо плинності працівників тощо. Звичайно, жодна компанія не застрахована від виникнення термінових вакансій, проте за наявності планування пошук стає набагато ефективнішим. Адже є можливість планувати завантаження рекрутерів, заздалегідь запускати рекламні кампанії, доукомплектовувати відділ рекрутингу чи планувати інші HR-активності (якщо в HR-відділі всі працівники універсали). Усе це разом дає змогу працювати в нормальному темпі та, відповідно, підвищувати загальну ефективність роботи. Відсутність планування створює постійні авральні режими, внаслідок яких середній строк

закриття вакансій значно збільшується, відбуваються перевантаження рекрутерів та передусім страждає сам бізнес. Сьогоднішній ринок праці не є сприятливим для роботодавців, і вакансії «на вчора» можуть закритися тривалий період, що призводить до втрат внаслідок відсутності працівника на робочому місці.

Робота без заявки

Ще однією помилкою є робота над пошуком працівника без заявки на вакансію. Жодна серйозна компанія не візьметься за проект не маючи технічного завдання. Проте в Україні поширена ситуація, коли вакансії закриваються навмання, без заявки на вакансію. Зазвичай ця ситуація виникає, якщо керівники не мають бажання витратити

свій час на таку процедуру (хоча це суперечить здоровому глузду), а рекрутер не має на них важелів впливу. Однією з причин, чому я завжди наполягаю на заявці на вакансію, є та, що вона допомагає замовнику визначитися, хто ж саме йому потрібен.

У мене було кілька випадків, коли під час заповнення форми заявки на вакансію було прийнято рішення взагалі не відкривати вакансію. Також під час пошуку без заявки на вакансію значно зростає час на її закриття, адже без чітких вимог важко визначити, чи справді саме такий працівник потрібен. Період пошуку може тривати місяцями, і, відповідно, всі гроші компанії на рекламу, заробітну плату спеціалістів та керівників, які оцінюють пошукачів, витрачаються дарма. До втрат на цю помилку знову ж таки варто додати недоотриманий прибуток (а то й прямий збиток) через відсутність працівника на робочому місці. Це може стати аргументом для власника чи директора компанії для запровадження адміністративного правила: без заявки на вакансію пошук працівників не розпочинається.

Різновидом цієї помилки є прийняття в роботу заявки на вакансію «як є», без уточнення нюансів та деталей. У моїй практиці досить часто керівники підходили до заявки формально або виписували в ній портрет ідеального кандидата з поєднанням таких особистісних якостей та рівня професіоналізму, яких фактично не існує на ринку праці. Тому варто з'ясувати, чому саме ті чи інші вимоги до знань та навичок вказані в заявці, які вимоги є обов'язковими, а які — бажаними, що розуміє замовник під фразами клієнтоорієнтованість та комунікабельність тощо. Особливо важливо детально обговорити розділ особисті якості. Наприклад, один із замовників під комунікабельністю мав на

**Власник чи директор
компанії має запровадити
правило: без заявки на вакансію
пошук працівників
не розпочинати**

увазі, що працівник має уважно слухати й виконувати все сказане, і такі випадки непоодинокі.

Всебічна оцінка

Також помилкою під час рекрутингу є перевірка лише знань та навичок кан-

дидата без приділення уваги особистим якостям. Особливо часто це трапляється у сферах, де відсутній великий дефіцит персоналу. Такий підбір часто призводить до того, що в компанію потрапляють конфліктні працівники, люди з низькою мотивацією до роботи, невідповідальні, неорганізовані тощо. Це стає причиною високої плинності, що знову ж таки ускладнює роботу відділу рекрутингу.

Технології та здоровий глузд

Якщо розглядати оцінку під час підбору як поєднання здорового глузду та технологій, то потрібно розуміти, що ці два елементи мають бути присутні одночасно. Так, відсутність будь-яких технологій призводить до того, що в компанію потрапляють випадкові люди, які просто вміють справляти чудове враження під час співбесіди. Пошукач, який добре презентує себе, впевнено розповідає про свої досягнення, може здаватися професіоналом, особливо якщо до цього ще додається непогане резюме. Проте насправді результати роботи такої людини будуть далекі від необхідних, і через деякий час вона залишить компанію.

Підрахувавши, скільки компанія втратить від плинності персоналу, відсутності результатів роботи за певний період, можна обчислити вартість помилки під час підбору. А якщо пошукач ще й претендував на керівну посаду — то ціна зростає в рази.