

ТЕХНОЛОГІЯ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ: ТИПОВІ ПОМИЛКИ

Шайдюк Д.О.

Науковий керівник – доц., к.е.н. Нікіфорова Л.О.

Дефіцит якісних висококваліфікованих кадрів і проблеми з підбором персоналу – це ті питання, які завжди турбують керівника. Але найчастіше причиною цього стає він сам, тому що здійснює величезну кількість помилок під час найму персоналу. Розглянемо основні з них, які стають причиною відсутності цінних кадрів у компанії, і, як наслідок, заважають розвиватися бізнесу:

- у багатьох випадках роботодавцем публікуються нецікаві оголошення про найм і відбір персоналу, також в організації може бути не формалізованим прийом дзвінків від потенційних кандидатів;

- для залучення нових кадрів використовується мало каналів реклами;
- неправильно складене оголошення про вакансію;
- не дотримується технологія відповідей на дзвінки;
- кандидат не бачить дефіцита вакансій;
- на співбесіді відсутній продаж вакансії;
- наймом персоналу займається особисто керівник;
- відсутність системи адаптації нових працівників на підприємстві.

Аналіз помилок під час прийому на роботу з точки зору особистих якостей працівника дав можливість виділити чотири основні рекомендації:

1. Слід фокусуватися лише на професійних навичках, ігноруючи особисті якості. Досвід, знання та навички мають не головне значення під час прийому співробітника на роботу. Професіоналізм можна здобути, але ентузіазм, а також навички міжособистісного спілкування та трудової етики важко передати кому-небудь.

2. Приймати до колективу близьких друзів або родичів. Наймати родича чи друга на роботу – це часто дуже неправильне рішення. Крім того, що він може не задовольнити вимоги посади, є ризик виникнення міжособистісних конфліктів.

3. Переконувати кандидата, замість того, щоб він переконував роботодавця. За умов бажання найняти кращих співробітників багато компаній роблять все можливе, щоб переконати кандидата у перевагах певної посади. Деякі в таких випадках навіть перебільшують, говорячи про позитивні аспекти пропонованої роботи. У цьому разі є ризик створити очікування, що не втіляться в життя.

4. Ігнорувати свою інтуїцію. У процесі відбору кандидатів інтуїція може допомогти знайти відповідного працівника. Не варто ігнорувати її. Варто покладатися не лише на об'єктивні дані, але й на власний досвід.