**ТОП-7 ошибок в работе HR-специалиста, которые могут стоить компании миллионы.**Что общего между ООО «Ромашка» и огромным холдингом с миллиардными оборотами?
Все они когда-то искали, ищут и будут искать сотрудников. И любой предприниматель понимает, насколько важен для компании человеческий ресурс.

Работа в области управления человеческими ресурсами (HR) требует огромной внимательности, ответственности и профессионализма. Но при большом потоке людей и вакансий даже опытный HR- специалист может допустить ошибку. И вместо дохода компания получит огромные убытки – и финансовые, и репутационные.

Поэтому [мы](https://evidpo.ru/) решили рассказать подробнее о главных ошибках на всех этапах подбора сотрудников.

**1. Ошибки на уровне составления вакансии.**

Изначально вакансия может быть составлена некорректно, то есть, не прописаны все требования. Например, компания работает только на определенной CRM, но в вакансии об этом не написали ни слова.

Вакансию составили, опубликовали, и пошли первые резюме от претендентов.
А что будет дальше?

На вакансию откликаются не те люди. Тратится их время, тратится время менеджера по персоналу. Тратятся ресурсы на обучение, если такой сотрудник прошел все этапы собеседования и принят на работу. Тратятся деньги на размещение вакансии. А это немалые суммы. Например, по данным на ноябрь 2023 года, для Москвы размещение вакансии на популярном ресурсе <https://hh.ru/> стоит 1 300 000 рублей в месяц. И это данные только по одной вакансии. А если есть необходимость подобрать несколько вакансий для разных отделов, убытки растут, как снежная лавина.

**2. Ошибки при работе с откликами.**

HR получил несколько подходящих резюме, но не вовремя разобрал отклики. Или же не обратил внимания в резюме на предпочитаемый канал связи, и позвонил кандидату вместо того, чтобы написать в мессенджер.

Что в итоге? Кандидат либо устал ждать ответа, либо не взял трубку с незнакомого номера. И ушел в другую компанию.

Результат один – вакансия не закрыта. Компания все еще несет убытки, ожидая нового сотрудника. И тратит деньги на новое размещение вакансий.

 **3. Ошибки при общении до собеседования.**

HR позвонил кандидату или написал ему. И пригласил кандидата в офис, хотя в резюме указано что кандидат из другой страны и ищет строго удаленную работу. Или допустил грамматическую ошибку в имени. Или в звонке был груб и небрежен, перебивал, торопился закончить звонок.

Кандидат думает: «Я еще не ваш сотрудник, а со мной уже не считаются. Стоит ли работать на такую компанию?»

HR думает: «Странно, почему же он не пришел?»

А директор ничего не думает и грустно вздыхает, оплачивая доступ к базе данных и новое размещение вакансии.

**4. Ошибки информирования.**Кандидат откликнулся, созвон прошел замечательно, но в назначенную дату на собеседование никто не пришел.

Что произошло?

Конечно, кандидат мог передумать, выбрать другую компанию или вообще уехать в другой город.

А мог просто не найти офис, растеряться и уехать обратно. Или банально забыть в пятницу, о чем и с кем он там договаривался в начале недели.

И последние две причины HR может и должен предусмотреть. Выслать после первого диалога клиенту подробный маршрут. За день до собеседования отправить СМС или написать в мессенджер. И получить обратную связь от кандидата. Даже если кандидат передумал – это не так убыточно для компании, как тратить время и ресурсы на его ожидание.

**5. Ошибки перед собеседованием.**Будущий сотрудник дошел в офис и ожидает своей очереди на собеседование.

HR перепутал интервалы, поэтому в очереди еще трое людей на то же время. Становится понятно, что ожидаемые полчаса растянутся на час или два. Сидеть приходится на обшарпанном и неудобном диване. Хочется пить, а нигде нет ни кулера с водой ни хотя бы вендингового автомата. Кондиционера нет, розеток тоже нет, а телефон разряжается.

 И вроде компания хорошая, и зарплату обещают приличную. Но почему-то в цифры зарплаты уже не верится, и с каждой минутой ожидания хочется выйти за дверь и поискать что-то ещё…
 **6. Ошибки на собеседовании.**На собеседовании кандидат хочет узнать подробнее об обязанностях и условиях. И тут HR может что-то недоговорить или намеренно о чем-то умолчать. Не обозначить все нужные хард- и софт-скиллы. Не донести правдивую информацию о вакансии – например, о том, что работа не полностью удаленная, а необходимо присутствовать в офисе четыре дня в неделю. Или о том, что премию сотрудник получит только через три месяца.
В итоге сотрудник устраивается, проходит испытательный срок, получает оклад или стипендию за стажировку. А потом, когда у новичка уже есть навыки и способности для того, чтобы принести прибыль компании – он увольняется. Потому что то, о чём ему говорили на собеседовании, не совпало с реальностью.

**7. Ошибки при введении в должность и адаптации**.

В HR- сфере есть термин с интересным названием «онбординг». Он пришел из английского языка, и означает буквально «посадка на борт».

Кого же сажает HR на борт компании? Конечно же, новичка. Чем быстрее он адаптируется, чем увереннее и спокойнее будет себя чувствовать – тем быстрее он сможет работать в полную силу, приносить прибыль компании и получать хорошую зарплату.

В онбординг входит знакомство с коллективом и ценностями компании, доступ к базе данных и нужным программам, помощь с их освоением, закрепление за новичком опытного наставника, постепенное вовлечение в рабочие процессы и, конечно же, удержание. То есть весь комплекс мер для того, чтобы после испытательного срока новичок продолжал работу и развивал свои навыки.Обычно в процессе онбординга HR проводит несколько адаптационных встреч. В процессе встреч становится понятно, как новичок себя чувствует в компании. Все ли ему понятно по задачам и целям? Как проходит коммуникация с командой и начальством? Знает ли он, куда можно обратиться за помощью?

На этом этапе может быть допущена одна или несколько ошибок, после которых новый сотрудник решит уйти:

- Нехватка информации о своих обязанностях и о том, как они оцениваются

- Недостаточная подготовка рабочего места ( например, нет доступа к нужным программам, или же рабочее место приходится делить с коллегой)

- Отсутствие наставника

- Отсутствие обратной связи от старших коллег или игнорирование обратной связи от новичка

Все это приводит не только к финансовым убыткам, о которых мы говорили в прошлых пунктах, но и к потере репутации.
 Недовольный компанией бывший сотрудник может за несколько минут написать в соцсетях: «В компании Х меня вообще не слышали, и никто ничему не обучал». Согласно исследованиям, негативные отзывы приводят к потере 22- 49% клиентов. И, разумеется, компания теряет потенциальных кандидатов на вакансию.

Как мы видим, HR – это лицо компании, первый и главный человек, с которым общается кандидат.

Он должен быть хорошим психологом, менеджером по продажам( да-да, на собеседовании происходит «продажа» компании, а не только оценивание кандидата), а также грамотным и тактичным человеком. Только при сочетании этих качеств компания получит квалифицированных сотрудников, а сотрудники – то место работы, которым можно гордиться.

А чтобы HR меньше тратил время на бумажный учет, мы подготовили ему [подборку полезных документов](https://evidpo.ru/lm?lm=64&utm_source=dzen&utm_medium=organic&utm_napr=kd&utm) .

По ссылке можно найти:
- образец положения о ведении личных дел в организации 2023

- образец заполнения и бланк описи личного дела сотрудника

-бланк и Образец заполнения анкеты для личного дела, форму личной карточки сотрудника Т-2

- образец журнала учета и регистрации личных дел