

7

ошибок, которые допускают компании и предприниматели при найме персонала

1



«Псевдоэкономия». Если в компаниях отсутствует штатный HR, то руководитель при открытии вакансии либо обращается в Кадровое агентство, либо нанимает сам. Когда руководитель решает «сэкономить», то найм затягивается во времени и компания ежедневно теряет деньги (часто десятки и сотни тысяч рублей в день!) + недополучает прибыль. Самостоятельный найм подходит только в том случае, если в компании прописана четкая технология найма, есть понимание как работать в специальных сервисах и навык оценки персонала.

2



«Выбор без выбора». Частая ошибка при самостоятельном найме, когда не из кого выбрать - не выстроена широкая воронка. Для массовых позиций, например, "менеджер по продажам" - это минимум 400-500 подходящих кандидатов.

3



«Пушкой по воробьям». Если нет четкого понимания портрета кандидата, то найм может длиться бесконечно. Важно знать "своего" кандидата также, как в рекламе целевую аудиторию.

4



«Обесценивание». Руководитель не знает или не указывает плюсы работы в компании, нет гордости, перспектив и т.д. Непонятно зачем кандидатам приходиться работать в организацию.

5



«Супер-условия». Ошибка компаний, когда пытаются привлечь к себе сильных кандидатов с помощью высокого оклада. Но результата не получают. Сотрудник не будет стараться, если оклад уже закрывает его потребности.

6



«Не в рынке». Обратная ситуация - молодая компания не готова вкладывать деньги в сотрудников на старте, а хотят нанять «супер-опытных», «звезд» или «акул продаж» с запросами по окладу и условиям.

7



«Иди работай». Отсутствие адаптации сотрудника. В первые 7 дней в компании человек должен получить представление куда он пришел (кто вы, что вы производите или продаете), что от него ожидают (цели и задачи), с кем взаимодействовать (знакомство с командой и руководством). Часто на этом этапе «отваливаются» даже сильные кандидаты просто потому, что ему не уделили по 30 минут времени в первые рабочие дни.