



УДК 331.108

**PROBLEMS WHICH IS ENCOUNTERED HR MANAGER WHEN
RECRUITING STAFF****ПРОБЛЕМИ, З ЯКИМИ СТИКАЄТЬСЯ HR МЕНЕДЖЕР ПРИ НАБОРІ ПЕРСОНАЛУ****Lukianchuk O.M./ Лук'янчук О.М.***Senior Lecturer / ст. викладач**ORCID: 0000-0003-4593-3130**Odessa Polytechnic National University, Odessa, Shevchenko av., 1, 65044**Національний університет «Одеська політехніка», м. Одеса, пр.Шевченка, 1, 65044*

***Анотація.** У роботі розглядаються основні проблеми з якими стикається HR менеджер у своїй діяльності. Після кожної проблеми пропонуються варіанти рішення розглянутих проблем з якими стикається HR менеджер при наборі персоналу на вакантні посади. Запропоновано алгоритм дій ефективної роботи HR менеджера, яка направлена на пошук якісних та кваліфікованих кадрів, що у сукупності створюють ефективну команду націлену на отримання максимального прибутку для підприємства та його подальшого розвитку. Виявлено, що однією з головних причин плінності кадрів є «відтік» молодих і кваліфікованих кадрів, яких можна втримати лише через створення перспективи їх особистого та професійного розвитку за рахунок підприємства.*

***Ключові слова:** персонал, кадри, набір персоналу, HR менеджер, менеджер персоналу*

Вступ.

Швидкий розвиток конкуренції, як малих, середніх так і великих підприємств призводить до того, що висококваліфікований персонал може обирати і змінювати професію у будь-який час. Саме тому, на сьогоднішній день, ця проблема є досить актуальною. Керівництву підприємств, в обличчі HR менеджера необхідно показати, майбутньому кваліфікованому спеціалісту, перспективу працювати саме у їх підприємстві, показати перспективу розвитку, перспективу високого заробітку, для того, щоб обраний працівник залишився і пропрацював на розвиток підприємства не лише на протязі одного року, а і на протязі п'яти, десяти та більше років.

Основний текст.

На сьогоднішній день, досить часто, як менеджери по набору персоналу так і сам персонал, який обирають ще не є кваліфікованими кадрами, і які не можуть у певній мірі, досить швидко проявити себе, показати свої здібності та можливості.

Головною проблемою сьогодні, є те, що молодь не боїться залишити у будь-який час посаду навіть якщо є попереднього підписаний договір щодо своєчасного розірвання, і готова навіть платити штрафи переходячи або до компанії конкурента, або до міжнародних компаній де є перспективи та розвиток як професійний так і особистий.

Розглянемо проблему з точки зору HR менеджера, який, на початку своєї кар'єри не одразу розуміє, як правильно проводити набір персоналу, за якими критеріями, і як оцінювати кадри. У його діяльності є лише досвід попередніх працівників або тих, хто навчав цієї професії.

Отже, найголовнішою проблемою, з якою стикається HR менеджер при наборі персоналу є недостатня обізнаність у даній професії, і як результат,



набір неякісних кваліфікованих кадрів, та втрата достатньо великої кількості часу щодо обробки анкет претендентів. Щоб вирішити дану проблему необхідно більше часу приділити HR менеджеру для ознайомлення та вивчення методів набору, стилів спілкування та якісних критеріїв оцінки майбутніх претендентів.

Другою важливою проблемою є те, що HR менеджер розраховує на рекрутингові компанії та кадрові агентства які підбирають претендентів за стандартними критеріями і на їх основі оцінює претендентів, при чому, ця оцінка може бути не завжди об'єктивною саме за недостатньої достатнього переліку критеріїв, які відповідали тій чи іншій посаді на яку обирають претендента. Для вирішення даної проблеми HR менеджеру необхідно скласти перелік критеріїв, за якими обиратимуться претенденти на ту чи іншу посаду рекрутинговими компаніями та кадровими агентствами, що дало б більше можливостей для «просіювання» претендентів на попередніх етапах підбору.

Третьою проблемою HR менеджера є те, що займаючи дану посаду він не розвивається і не збагачує знання новими методиками проведення відбору персоналу та методами оцінки претендентів, що знижує ефективність його роботи щодо якісного підбору кваліфікованих кадрів. Вирішити дану проблему можна через постійне збагачення знань HR менеджера та підвищенням його кваліфікації через курси, тренінги, конференції, командні та групові роботи коучів тощо.

Наступною проблемою з якою стикається HR менеджер при наборі персоналу є те, що не завжди можна розпізнати наскільки чесним є претендент, і, наскільки його слова, дії та документи відповідають справжньому професійному рівню. Для вирішення даної проблеми HR менеджер повинен знати психологічні трюки та використовувати у своїй діяльності знання про невербальні методи комунікації за допомогою яких можна розпізнати чи чесним є претендент, і чи відповідає він наявному переліку критеріїв для певної посади.

Наступною проблемою з якою стикається HR менеджер при наборі персоналу є те що він одразу шукає претендентів ззовні, не звертаючи увагу на внутрішні кадри. Для того, щоб вирішити дану проблему HR менеджеру необхідно проводити підбір персоналу серед наявних кадрів. Провести аналіз кадрового складу та оцінити переваги та ризики можливої перестановки кадрів, підвищення кваліфікації працівників, можлива перекваліфікація чи суміщення кількох посад. Якщо на даному етапі не знайшлося тієї людини яка б відповідала критеріям за необхідною посадою тоді необхідно шукати використовуючи другий варіант, це підбір кадрів із зовнішніх джерел.

Ще однією проблемою підбору якісного та кваліфікованого персоналу є ринок трудових ресурсів, так як більшість HR менеджерів шукають персонал у місті розташування підприємства або його регіоні, що зменшує імовірність знаходження професійних кадрів. Для вирішення цієї проблеми необхідно HR менеджеру розглядати пропозиції незалежно від місця розташування підприємства як на національному, так, і на міжнародному ринку праці, що збільшить імовірність знаходження висококваліфікованих кадрів та вивести



підприємство на зовсім інший рівень розвитку.

Підсумовуючи усе вище викладене на рис. 1 представлено алгоритм дій якісної роботи HR менеджера.



Рисунок 1 – Алгоритм якісної роботи HR менеджера

Авторська розробка

Запропонований алгоритм дозволить більш детально підготуватися до якісного підбору персоналу, прорахувавши при цьому як позитивні так і негативні результати.

Дуже часто, помилки допускаються через короткий термін знаходження персоналу на вакантні посади, що не дає можливості достатньо підготуватися. Хоча, HR менеджер, який постійно підвищує свій професійний рівень та



«прокачує» свої навички, може створити певну базу, яка допоможе швидко реагувати на поставлені завдання щодо пошуку вакантних посад та заміщення їх відповідними та достойними кандидатурами.

Помилки при неякісному підборі кадрів HR менеджером призводять до негативних наслідків для бідь-якого підприємства через недоотримання доходів, втрати покупців, нераціональної витрати часу та сил на пошуки необхідних кадрів, високу плинність кадрів через неможливість показати перспективи роботи на підприємстві, неготовність змінювати традиційні підходи призводить до конфліктів та нестабільного морально-психологічного клімату підприємства тощо.

Головною проблемою підприємств є економія витрат на розвиток та підвищення кваліфікації персоналу, яку обов'язково треба вирішувати, так як чим більше економії коштів на розвиток, тим більше рівень плинності кадрів.

Заключення та висновки.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки, що робота HR менеджера є досить важливою у діяльності підприємства, так як саме він обирає команду професіоналів визначаючи необхідні критерії кожної посади, обираючи методи за якими проводить набір на посаду, методики оцінки за якими підтверджує правильність обраного алгоритму дій. Найголовніше, що HR менеджер повинен знайти точки дотику у молоді, задля визначення та представлення їй перспектив працювати і розвиватися саме на його підприємстві чи організації.

Література:

1. Сучасні технології підбору персоналу / К.О. Павленко, Т.С. Шульгіна // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2017. Вип. 23. С.30-33
2. Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах // Л.І. Чернишова, В.О. Звонарьова // Електронний науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». 2019. № 4 (21). С. 429-435.
3. Управління процесом формування ресурсного потенціалу як передумова конкурентоспроможного стратегічного розвитку виробничого підприємства // Л.І. Чернишова, А.С. Бескубська, А.С. Прокоф'єва // Електронний науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». 2019. № 6 (23). С. 423-438. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/23_2019/66.pdf
4. Вплив коучинг-технологій на розвиток кадрового потенціалу організації// Л.І. Чернишова, М.І. Стоянова/ Щомісячний інформаційно-аналітичний журнал «Економіка, фінанси, право». 2021. № 12/1. С. 14-18
5. Основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера / С. М. Хмелевський, О. Г. Веремієнко // Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. - № 20. – С. 626-631.
6. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. – Вип. 185. – С.160-172.



Abstract. *The paper considers the main problems faced by the HR manager in his work. After each problem, options for solving the considered problems that the HR manager faces when recruiting staff for vacant positions are offered. The algorithm of actions of effective work of the HR manager which is directed on search of qualitative and qualified shots which together create the effective command directed on reception of the maximum profit for the enterprise and its further development is offered. It was found that one of the main reasons for staff turnover is the "outflow" of young and qualified personnel, which can be retained only by creating prospects for their personal and professional development at the expense of the enterprise.*

Key words: *personnel, recruitment, HR manager, personnel manager*

Стаття відправлена: 23.01.2022 г.

© Лук'янчук О.М.