

ПРОБЛЕМИ У РОЗВИТКУ HR ТА РЕКРУТИНГУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто проблеми у розвитку HR співробітників у IT-відділах. Досліджено основні методи вирішення їх.

Ключові слова: рекрутинг, HR-менеджер, HRM-система, IT-компанія.

Abstract

Problems in the development of HR employees in IT departments are considered. The main methods of solving them are investigated

Keywords: recruiting, HR-manager, HRM-system, IT-company.

Спеціалісти в галузі рекрутингу з часом приходять висновку, що їм необхідно рухатись далі, аніж просто рекрутер, хоч не завжди це є правдою. Насправді, talent acquisition або залучення талантів – набагато складніший процес, аніж перегляд доступних резюме на порталах роботи і розміщення там ваших вакансій. Це довгострокова робота пов'язана з побудовою хороших відносин з широким колом професіоналів та напрацюванням репутації компанії і особисто вашої, як фахівця.

У певний момент HR-менеджер має вирішити, що його більше приваблює – робота в рекрутингу, або розвиток у фахівця по роботі з персоналом. Залежно від цього рішення, будується вся подальша кар'єра. У разі вибору кар'єри рекрутера, його досягнення впливатимуть на набагато більший спектр процесів, ніж просто зростання кількості співробітників в компанії. До того ж досвід, отриманий при закритті кожної складної вакансії, буде підвищувати вашу цінність, як фахівця.

Основними проблемами роботи HR-менеджера є [1]:

1. Зміна напрямку діяльності з рекрутингу на HR. Багато HR починають свою дорогу в рекрутингових агентствах, і хоч навчаються всім базовим навичкам HR-generalist, до 70% часу приділяють саме рекрутингу. Це надзвичайно важлива для бізнесу навичка. Однак, при переході на внутрішній HR для будь-якої компанії, виникає гостра потреба в інших знаннях і навичках, головними з яких є менторство та навчання персоналу, діловодство, ведення статистики, постійний нагляд за роботою команди та адаптація персоналу.

Таким чином, якщо HR-фахівець хоче підготуватися до роботи над внутрішніми завданнями, повинен заздалегідь отримати уявлення про всі ці аспекти. Воркшопи, тренінги, HR-академія, численні онлайн-курси для HR-менеджерів – весь цей інструментарій доступний вмотивованим фахівцям, які хочуть поліпшити свій професіональний рівень.

2. Нечіткість вимог до навичок і обов'язків HR. Найчастіше керівництво не розуміє, як найбільш ефективно використовувати HR-відділ. Багато компаній покладають на своїх HR-менеджерів широкий спектр обов'язків – від організації корпоративів до проведення наказів, тобто все, чим не займається секретаріат або бухгалтерія. Цьому є дві причини: або HR сам ще не знає, на що він здатен, або керівник нікого не слухає, і вважає, що знає все краще за всіх.

Спеціаліст повинен вміти донести керівництву, як це впливає на результати бізнесу – знижує витрати в зв'язку зі зниженням плинності персоналу, підвищує вмотивованість і продуктивність співробітників завдяки внутрішньому навчанню в компанії, підвищує лояльність завдяки самореалізації і корпоративам.

Щоб досягти цього результату, потрібно вчитися правильно працювати – як за допомогою вже згаданих онлайн-курсів для HR, так і через навчання у досвідченого ментора, справжнього інфлюенсера в сфері HR.

3. Робота з ранку і до непритомності є важливим аспектом в праці цього робітника. Найчастіше, зростання компанії не супроводжується своєчасним збільшенням кількості HR-менеджерів. Кількість завдань зростає, ви перестаєте справлятися з ними і далі вибір невеликий: або вигорання і втома, або збільшення кількості HR-менеджерів, або купівля системи для автоматизації HR процесів типу Hurma System, BambooHR, Personio, ZOHO People [2].

Їх функція полягає в наступному:

- Підбір кадрів
- Резерв кадрів
- Адаптація
- Мотивація
- Оцінка та атестація
- Команди
- Навчання та оцінка
- Звільнення

Проблема з першими двома підходами в тому, що якщо HR-менеджери сконцентруються тільки на авральному пошуку нових співробітників, то всі інші завдання не отримуватимуть достатньої уваги. А якщо HR-процеси не налагоджені, то люди будуть постійно звільнятися, замикаючи коло.

Якщо керівництво вважає, що не варто витратити гроші на придбання HRM-системи, необхідно донести до керівника, що звільнення співробітника і пошук нового кандидата може коштувати до 9 окладів даного фахівця.

4. Відсутність чіткого плану подальшого розвитку. Вигорання і втрата інтересу до роботи – одна з найчастіших проблем персоналу, і це біда не тільки HR-менеджерів.

Якщо спеціаліст відчуває, що більше не цікаво проводити співбесіди, зустрічі 1:1 і намагатися мотивувати співробітників працювати продуктивніше, можливо, він втомився не від роботи HR, а від роботи в даній компанії. У цьому випадку зміна місця роботи може допомогти.

Якщо настав змінити час спеціальність, необхідно обдумати все, спробувати себе в інших суміжних аспектах праці, наприклад покращувати звязки між персоналом, створювати команди чи покращувати наявні.

5. Відношення персоналу до HR-відділу. Зазвичай, співробітники сприймають HR-відділ джерелом звільнень, скорочень і інших неприємностей. Можливо, проблема в помилковому позиціонуванні HR-відділу, коли працівники бачать символом проблем — HR-відділ. Також, цей відділ часто сприймається як найбюрократичніший [3].

6. Коротка вертикаль та одноманітність. Робота HR-менеджера звісно цікава, але одноманітна, тому швидко набридає. А вертикаль дуже коротка, і працівник, вирісши з рекрутера в HR-менеджера, немає далі поля для кар'єрного росту, адже HR-менеджер – фактично, може стати тільки HR-директором, тобто директором свого відділу, а далі росту вже немає, і з часом, цього стає мало, і працівник вимушений змінювати напрям.

Висновки

Отже, проблеми, з якими може зіткнутися в ході кар'єри HR-менеджер, досить неприємні, але цілком вирішувані, наприклад досвідчені ментори часто можуть підказати несподівані рішення або попередити про підводні камені, яких слід уникати. Тільки необхідно звернути увагу, що будь-яке рішення цих проблем несе свої ризики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 5 проблем у розвитку HR і як їх подолати: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/5-problem-u-rozvitku-hr-i-yak-%D1%97h-podolati/> (дата звернення: 03.03.2021).
2. Порівняння HRM-систем: як обрати програму, яка підходить саме вам: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/porivnyannya-hrm-sistem-yak-obrati-programu-yaka-pidhodit-same-vam/> (дата звернення: 03.03.2021).
3. Проблемы HR и поиск IT специалистов: веб-сайт. URL: <https://habr.com/ru/post/390913/> (дата звернення: 03.03.2021).

Гук Андрій Андрійович – студент групи ІБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, email: guk.and00@gmail.com

Guk Andrii A. — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : guk.and00@gmail.com