

Залевская Ольга Сергеевна, магистрант,  
Новосибирский государственный технический университет  
Zalevskaya Olga Sergeevna, Master's student,  
Novosibirsk State Technical University

**УПРАВЛЕНИЕ ОШИБКАМИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА:  
РОЛЬ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И ЕДИНОГО ЦИФРОВОГО ПРОСТРАНСТВА  
MANAGING ERRORS IN HUMAN RESOURCES: THE ROLE  
OF REGULATION AND A UNIFIED DIGITAL SPACE**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются типичные ошибки подбора персонала и их последствия для деятельности организации. Данная статья обосновывает необходимость сочетания двух механизмов минимизации ошибок: регламентации процедур подбора и создания единого цифрового пространства. Целью статьи является выявление характерных ошибок процесса подбора персонала и обоснование потребности их комплексного предотвращения.

**Abstract.** This article discusses typical errors in the recruitment process and their consequences for the organization. The article highlights the need to combine two mechanisms for minimizing errors: regulating recruitment procedures and creating a unified digital space. The purpose of this article is to identify common errors in the recruitment process and to justify the need for comprehensive prevention.

**Ключевые слова:** Подбор персонала, ошибки подбора, регламентация, автоматизация, единое цифровое пространство.

**Keywords:** Recruitment, recruitment errors, regulation, automation, and a unified digital space.

Качественный подбор персонала в организации определяет эффективность работы компании в целом. Процесс подбора является первоначальным этапом процесса управления персоналом и его можно охарактеризовать, как структурированную последовательность действий, направленных на привлечение, оценку и отбор кандидатов, соответствующих требованиям и целями организации.

Однако, как показывает практика компаний, данный процесс сопровождаются регулярно повторяющиеся ошибки, которые приводят к срыву сроков закрытия вакансий, снижению производительности труда, росту текучести кадров, и в конечном счете, ухудшению HR-бренда компании [1].

Чаще всего традиционные подходы к решению проблем, связанных с подбором, сводятся либо к ужесточению административного контроля, либо к закупке дорогостоящего программного обеспечения. Однако ни тот, ни другой механизм по отдельности не дает устойчивого и оптимистичного развития. В данной статье выявим типичные ошибки подбора персонала и обоснуем необходимость их комплексного предотвращения через сочетание организационного и технологического механизма.

Сначала разберем типичные ошибки подбора и последствия, которые они порождают. На основе анализа практик компаний можно выделить три группы типичных ошибок. К первой группе можно отнести организационные ошибки. Наиболее распространенной ошибкой является отсутствие поэтапного плана процесса подбора персонала. Ведь этот план особенно важен для таких организаций, где данный процесс затрагивает очень много подразделений, также там требуется взаимодействие многих участников. Отсутствие поэтапного плана может быть последствием того, что руководители отделов могут полагать,



что процесс подбора запущен, в то время, как рекрутеры ожидают конкретных заявок, которые должны пройти согласование с HR-отделом. Эта проблема также касается взаимодействия между подразделениями компании и рынком труда. Отсутствие поэтапной регламентации приводит к тому, что ответственность за срыв сроков подбора стирается между участниками процесса [2].

Вторая группа ошибок включает в себя технологические ошибки. Многие компании продолжают осуществлять подбор с использованием устаревших, включающих в себя преимущественно ручные методы. Это выражается в отсутствии единой базы кандидатов, разрозненном хранении, например, электронная почта, мессенджеры или гугл таблицы. Также характеризуется неспособностью отследить каждого кандидата по этапам подбора. Как следствие всего, кандидаты могут теряться на этапах согласования, что в дальнейшем приводит к увеличению сроков принятия решений [3].

Проблема, касающаяся использования ограниченного числа источников подбора, относится к третьей группе выделенных нами ошибок - коммуникационные. Многие компании ограничиваются размещением вакансий на популярных интернет-площадках и редко прибегают к другим источникам привлечения квалифицированных специалистов, например, таким как профессиональные ассоциации, конференции, мероприятия, что в свою очередь сужает круг потенциальных кандидатов. Кроме того, отсутствие обратной связи с соискателями порождает негативные отзывы, которые, в свою очередь, ухудшают репутацию компании и снижают привлекательность вакансий [4].

Таким образом, перечисленные ошибки ведут за собой серьезные последствия. Для начала это срыв сроков реализации проектов. Задержка в подборе персонала нужного специалиста приводит к замедлению производственных процессов, нарушению графиков работ и, соответственно, утрате потенциальной прибыли организации. Также еще одно последствие, это снижение уровня производительности. Сотрудники, которых привлекли поспешно и без должного анализа его компетенций, становятся причиной задержек и снижения качества выполняемой работы. Их непрофессионализм отражается не только на выполнении собственных задач, но и влияет на мотивацию коллег и общую деятельность компании. В конечном итоге, происходит увеличение стоимости подбора. Так как отсутствуют налаженные процедуры массового подбора, возникает необходимость увеличивать бюджет на размещение рекламы или привлекать сторонние агентства [3].

Ошибки на этапе приема нового работника порождает дальнейшую волну ухода сотрудников, что приводит к зарождению текучести кадров. Люди, пришедшие на должность, чьи ожидания были завышены искусственным образом, покидают компанию практически сразу же после начала работы. И также недовольные кандидаты оставляют отрицательные отзывы о работодателе на специализированных сайтах, социальных сетях. Один плохой отзыв может отпугнуть десятки перспективных специалистов, что в свою очередь ведет к потере репутации компании [4].

Для устойчивого решения выявленных ранее ошибок стоит считать, что просто покупки программного обеспечения и применение административного давления недостаточно. Необходимо сочетание двух взаимодополняющих компонентов. Так регламентация является организационным механизмом. Первым шагом служит разработка и утверждение внутренних нормативных документов, которые будут детально описывать весь процесс подбора персонала. Такой регламент, как правило, должен фиксировать: состав участников процесса и их зоны ответственности; сроки выполнения каждого этапа, то есть от согласования заявки до выхода сотрудника на работу; перечень обязательных контрольных точек; порядок коммуникации с кандидатами; а также шаблоны используемых документов. Регламентация важна для поддержания порядка и прозрачности процедуры, она устрани-



неопределенность и многовариантность толкования процедур, сделав процесс предсказуемым и управляемым [5].

Единое цифровое пространство мы отнесем к технологическому механизму. Ведь регламент создает правило, но все-таки не может принудить к их соблюдению. Так эту функцию берет на себя информационная система, которая и обеспечит сквозную прозрачность процесса и его автоматический контроль. Разберем несколько примеров. Можно утверждать, что централизация данных устранил информационные разрывы. Поскольку при отсутствии единой системы, резюме кандидатов рассредоточены по почте, мессенджерам, разным таблицам, и все это создает эффект разорванной коммуникации. Единое цифровое пространство консолидирует все данные в одном хранилище с единой структурой. А цифровая воронка подбора позволит превратить бумажный регламент в исполнимый процесс, который удобно отслеживать по шагам, что в свою очередь, поможет провести анализ пути кандидатов, на каком этапе они исчезают.

При написании данной статьи, я пришла к выводу, что разобранные типичные ошибки подбора персонала не являются неизбежными, но представляют собой следствие отсутствия системного подхода к организации процесса. Все-таки эффективным решением будет являться сочетание двух механизмов, регламентации и создание единого цифрового пространства.

*Список литературы:*

1. Беляева А.А. Проблемы подбора персонала: взгляд со стороны соискателя // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 5 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2016/05/15207> (дата обращения: 08.05.2026).

2. Организация подбора персонала предприятия: типичные проблемы и ошибки // Директор по персоналу URL: <https://www.hr-director.ru/article/66205-qqq-16-m8-02-08-2016-organizatsiya-podbora-personala-predpriyatiya> (дата обращения: 09.05.2026).

3. Коновалов М. А. Вызовы и угрозы в применении цифровых технологий при подборе персонала//Среднерусский вестник общественных наук. 2022. - Том 17. -№2: р.104-122.

4. Проблемы и ошибки подбора персонала: антикейсы рекрутеров // Контур. URL: [https://kontur.ru/lp/hrfunnel/blog/79497oshibki\\_i\\_problemy\\_podbora\\_personala](https://kontur.ru/lp/hrfunnel/blog/79497oshibki_i_problemy_podbora_personala) (дата обращения: 09.05.2026).

5. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – № 1. – С. 145-160.

