

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НАЙМА ПЕРСОНАЛА
В УСЛОВИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ**
Improving the recruitment process in the context of digitalization

А. Шауло, студент

Н. Б. Фатеева, старший преподаватель

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А. В. Ручкин, доцент, кандидат социологических наук,
доцент кафедры менеджмента и экономической теории

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы, посвященные набору персонала в организации. В работе представлены теоретические знания исследователей в данной области, даны определения основным понятиям. Приведен обзор классических, нестандартных методов и технологий.

Ключевые слова: персонал, набор, цифровизация, организация, кадровая служба.

Summary

The article discusses issues related to recruitment in the organization. The paper presents the theoretical knowledge of researchers in this field, defines the basic concepts. An overview of classical, non-standard methods and technologies is given.

Keywords: personnel, recruitment, digitalization, organization, personnel service.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта. Одной из подсистем управления персоналом являются планирование и набор кадров.

Поиск и привлечение необходимых работников являются сложными процессами, найти нужного человека совсем непросто. В процессе набора персонала возникает масса вопросов.

Актуальность работы обусловлена тем, что в бурном развитии новых технологий все большее значение приобретает обеспечение организации квалифицированными кадрами. Своевременное комплектование нужными кадрами всех ключевых подразделений организации становится невозможным без разработки и реализации кадровой политики. В данном аспекте кадровое планирование становится важнейшим элементом кадровой политики, помогает при определении ее задач, стратегии и целей, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия. Формирование персонала является реализацией кадрового планирования.

Набор персонала – это создание резерва кандидатов на вакантные рабочие места за счет внешних и внутренних источников; это множество действий, которые использует предприятие для привлечения на работу кандидатов, обладающих возможностями и взглядами, необходимыми для того, чтобы помочь организации достичь своих целей [5, с. 22].

Цель процедуры набора – создать резерв кандидатов на все вакансии. Вакансия – это штатная должность, которая должна быть занята.

В период пандемии практически во всех организациях произошла смена приоритетов и задач. Цифровизация постепенно проникла во все сферы организационной деятельности и стала их естественным этапом. По результатам опроса hh.ru было выявлено, что в ближайшее время 44% компаний планируют переход к новой модели управления персоналом, 41% – проведут автоматизацию HR-бизнес-процессов.

В сегодняшних обстоятельствах организации идут по пути оптимизации и снижения своих издержек. Всю рутинную и однотипную работу, которая не требует индивидуального подхода, необходимо роботизировать или как минимум автоматизировать. Тема роботов очень актуальна на данный момент, а HR отрасль перспективна в данном плане, так как во многих организациях практикуется массовый набор. К примеру, необходим найм продавцов, разно-рабочих при этом в разных удаленных точках страны. На помощь специалистам были созданы рекрутинговые боты и чат-боты. Это экономит время HR специалиста и освобождает от монотонной работы.

Боты могут выполнять следующие функции: поиск профилей кандидатов в социальных сетях и на сайтах по поиску работы; анализ рынка труда; направление информационных рассылок; общение с кандидатами и информирование по часто задаваемым вопросам; формирование карьерных траекторий и карьерное прогнозирование.

Боты работают круглосуточно и с большим количеством задач одновременно, они способны сэкономить время не только рекрутерам, но и кандидатам – скрининг резюме начинается сразу, же после подачи, в реальном времени [1, с. 415].

В крупных организациях активно используются роботы для подбора персонала.

В банке «Открытие» подбор кандидатов на вакансию оператора контактного центра и менеджера по продажам осуществляет бот созданный на платформе Skillaz. Поиск соискателей производится по резюме на сайтах HeadHunter, Superjob, Avito и в социальных сетях.

Сеть супермаркетов «Пятерочка» использует для коммуникации с кандидатами робота Веру, который был разработан компанией Stafory. Бот голосовой, он созванивается с кандидатами и приглашает их на собеседование, а также отвечает на вопросы в мессенджерах.

Организация «Вымпелком» проводит онлайн-тестирование (эта технология относится к рекрутинговой роботизации). Тест проходят на платформе Skillaz кандидаты на должность оператора контактного центра и менеджера по продажам. По результатам тестирования формируется список лучших кандидатов. Бот был введен с целью сократить временные затраты на подбор персонала.

Цифровизация – это лишь средство для облегчения работы рекрутера. Степень участия менеджера в процессе найма остается очень большой. Только человек способен принимать решения.

В процессе развития автоматизации процесса найма всплыли проблемы. Первая проблема – это высокая стоимость технологий. Передовые технологии недоступны для большинства маленьких организаций. Вторая проблема, что общество не готово к активной интеграции роботов в повседневную жизнь. Многие не воспринимают своих роботов-помощников в смартфонах, как нужная функция в телефоне. Необходимо время для принятия новизны и изменений. Третьей немало важной проблемой является техническая сторона вопроса. Любая техника может выйти из строя, так и роботы, боты. В связи с этим необходимо учитывать и быть готовым, а именно необходимо дублировать и обезопасить данные.

«Глобальная цифровизация, оказывая масштабное влияние на систему управления бизнесом, существенно трансформирует стратегию управления персоналом. Передовые диджитал-инструменты помогают HR-департаменту в автоматизации, оптимизации и ускорении бизнес-процессов, в то же время выбор технологических возможностей растет с высокой скоростью и работодателю необходимо: быть в курсе новых digital-решений и следить за обновлениями; быть готовым к изменениям; стратегически подходить к рентабельности нововведений».

Перспективы развития цифровизации в HR области приветствуется и финансируется, а это значит, что они будут внедряться в работу все активнее. Перечисленные выше проблемы, за исключением технической стороны вопроса, являются временными и решаемыми.

Библиографический список

1. *Минина В. Н.* HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2019. № 18. С. 400-418.
2. *Петрова Л. Н., Крутикова Н. Ф., Куимова В. А.* HR-роботы и их роль в подборе специалистов // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей VII Международной научно-практической конференции, 2020. С. 155-157.
3. *Тычкова В. Ю.* Использование роботов и чат-ботов в процедуре найма персонала // Молодой ученый. 2020. № 43 (333). С. 10-14.
4. *Уварова М. А.* Диджитализация и HR // Вестник научных конференций. 2019. № 9-1 (49). С. 116-119.
5. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. М.: РГ-Пресс, 2020. 64 с.
6. *Ханипова А. П., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н.* Цифровизация HR для удовлетворения потребностей сотрудников организации // Агропромышленный комплекс: стратегия развития: материалы Международной научно-практической конференции «От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение сельского хозяйства», посвященной 80-летию Уральского государственного аграрного университета. Екатеринбург, 2020. С. 457-462.