

МОДЕРНИЗАЦИЯ РЕКРУТМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

О.М. Прискока

магистрант

Л.В. Салова

доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Изучая процесс цифровизации экономики, следует уделять внимание роли персонала в цифровом совершенствовании организации. С одной стороны немаловажным аспектом является модернизация рекрутмента, согласно новым тенденциям, с другой стороны организации сталкиваются с трудностями при внедрении новых технологий. В работе рассмотрены основные тенденции в сфере рекрутмента, применяемые в процессе цифровизации экономики.

Ключевые слова: рекрутмент, человеческие ресурсы, поиск и подбор персонала, цифровые преобразования, цифровая экономика..

MODERNIZATION OF RECRUITMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Studying the process of digitalization of the economy, attention should be paid to the role of personnel in the digital improvement of the organization. On the one hand, an important aspect is the modernization of recruitment, according to new trends, on the other hand, organizations face difficulties in implementing new technologies. The paper considers the main trends in the field of recruitment used in the process of digitalization of the economy.

Keywords: recruitment, human resources, search and recruitment, digital transformation, digital economy.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в период цифрового трансформирования рыночной экономики формируется ряд задач, основной из которых является максимизация эффективности использования кадрового потенциала организации.

В настоящее время можно выделить основное приоритетное направление развития современной экономики – это цифровизация. Данное направление развития непосредственно влияет на все процессы в организации, в том числе и на подбор персонала. В современных реалиях сложно представить область HR-технологий без автоматизации и цифровизации большей части процессов и документации.

Целью данной работы является рассмотрение влияния цифровых преобразований на процесс подбора персонала.

Методами исследования явились методы, которые входят в совокупность теоретико-познавательных категорий, научных инструментов и регулятивных принципов изучения системы процессов деятельности экономических агентов. Были использованы такие методы как анализ различных документов (научно-методической литературы, статистических данных, характеризующих хозяйственную деятельность предприятий), поиска инновационных решений, системный и процессный подходы.

Полученные результаты

Относительно в недалеком прошлом самыми ценными ресурсами компаний являлись основные средства производства, однако начиная с 2000 годов, произошла глобальная переоценка ценностей: человеческие ресурсы стали выступать в качестве основного двигателя прогресса на предприятии.

Основными задачами, которые поставлены перед HR-менеджментом в условиях цифровой трансформации экономики, являются: найм, обучение, подбор мотивированных сотрудников, способных предлагать современные способы достижения задач, поставленных перед компанией, и развитие индивидуальных навыков, позволяющих повысить конкурентоспособность предприятия в целом.

Если обратиться к исследованию компании «Апсого», занимающей лидирующие позиции в области рекрутинга, аутсорсинга и кадрового консалтинга, то в 2012–2014 годах, примерно

80 % работодателей рассматривали HR в качестве стратегического направления развития, около 22 % работодателей не воспринимали HR в качестве важной составляющей успешного ведения бизнеса [2].

Масштабные изменения наступили с началом пандемии «COVID-19», в условиях моментального роста количества заболевших, переводом многих организаций на дистанционный формат работы, закрытия фирм, которые не могли быстро подстроиться под суровые реалии пандемии, происходили массовые сокращения персонала, уменьшение производственной мощности, приостановка деятельности некоторых фирм. Вследствие вышеперечисленных событий произошло снижение интереса компаний как к найму нового персонала, так и к развитию HR сферы в принципе.

Рекрутинговое агентство «HAYS» провело международное исследование среди 545 работодателей различных отраслей. Результаты данного исследования гласили: «В 2020 году практически 27 % компаний сократили свой штат, при этом 3 % опрошенных компаний сократили число работников на 26–50 % и 4 % – больше чем на 50 %» [Там же]

С другой стороны, пандемия дала возможность ускорить цифровизацию экономики. Большинство компаний вынуждено было перейти в онлайн формат, используя онлайн площадки и цифровые сервисы, за счет увеличения использования социальных сетей компаниям легче было рекламировать свои услуги. Также произошел рост значимости HR-сферы, она стала выступать в роли связующего звена между компаниями и мировым бизнесом, появляется возможность адаптации к современным тенденциям с помощью модернизации процессов подбора, обучения и управления персоналом.

Цифровизация HR-сферы позволила выявить основные тренды в развитии, к которым можно отнести:

- персонализированный подход к управлению персоналом. Суть данного тренда отражается в том, что человек перестает быть рядовой единицей, а выступает в роли обособленного уникального сотрудника, для раскрытия потенциала которого необходимо подобрать индивидуальный подход. Именно поэтому компании в лице HR-менеджеров внимательно следят за развитием каждого сотрудника, соблюдением баланса рабочей и личной жизни, создают условия, направленные на повышение производительности трудовой деятельности и удовлетворенности условиями труда для каждого члена коллектива;

- HR выступает в роли стратегической функции. Данный тренд заключается в том, что все кадровые решения проходят через призму стратегического контекста. Большее количество внимания уделяется сбору, обработке и аналитике информации о сотрудниках предприятия, организация переходит к использованию «Big Data» в качестве основного инструмента принятия управленческих решений, основной целью HR-процессов становится решение бизнес-задач;

- цифровизация и автоматизация HR.

На всех этапах рекрутмента происходит рост использования IT-технологий, преимущественно в следующих направлениях: скрининг, поиск кандидатов и размещение вакансий, отклики на вакансию и обработка откликов, оценка кандидатов, сокращается прямое участие человека в поиске, обработке откликов и скрининге резюме, происходит замена на аудио- и чат-ботов для проведения начальных этапов собеседования, с целью экономии времени сотрудников HR-отдела, проведение асинхронного видеособеседования и т.д.. Крупные компании охотно инвестируют в развитие средств автоматизации управления человеческими ресурсами, приобретая полнофункциональные системы (HCM – human capital management) и специализированные модули для поиска и найма персонала (ATS – applicant tracking systems)».

Однако, использование искусственного интеллекта в процессе рекрутмента не несет в себе только положительные моменты. Согласно данным опроса, проведенного специалистами платформы «Head Hunter» в 2020 году, были выделены как преимущества использования ИИ, так и сопутствующие риски [4]. К положительным моментам можно отнести:

- освобождение HR-специалиста от рутинных операций;
- автоматизация и оптимизация процессов поиска кандидатов;
- ускорение процесса анализа большого массива данных;
- расширение источников информации о кандидате, использование его социальных сетей и другой общедоступной информации;
- увеличение производительности труда.

К рискам использования ИИ в процессе подбора персонала можно отнести:

- отсутствие человеческого фактора и эмоциональной составляющей при принятии решений;
- ужесточение конкуренции;
- наличие ошибок в работе ИИ;
- повышение барьера входа на рынок для молодых специалистов.

Сегодня в России с помощью ИИ-систем уже оптимизируют и автоматизируют различные процессы в сфере подбора и управления персоналом. Технологии нейросетей позволяют решать задачи HR практически на любом этапе цикла жизни сотрудника, включая подбор, формирование зарплат, обучение персонала, постановку целей и оценку эффективности, Talent Management, управление культурой и вовлеченностью [5].

В основном российские рекрутеры используют следующие ATS:

1. Робот Вера – отечественная разработка, представляющая собой ИИ-рекрутера. Вера умеет находить резюме на рабочих сайтах в соответствии с требованиями компании, обзванивать кандидатов и предоставлять им необходимую информацию, а также проводить видеointервью. [1]

2. Potok – платформа для оптимизации рекрутмента. Она позволяет настраивать этапы, команды и формы заявки под каждую вакансию, имеет базу данных с полной историей взаимодействия, интегрирована с карьерными сайтами и социальными сетями. Также в ней можно настроить карьерный сайт, создать брендированную форму отклика и необходимые отчеты. Как указано на сайте проекта, сейчас ведется тестирование аналитической платформы, которая считывает информацию о поведении потенциальных рекрутов в социальных сетях и сообщает, когда они будут готовы сменить работу.

3. Stafory – сервис поиска рекрутов при помощи фрилансеров. Платформа позволяет фильтровать и выбирать предложения, сортировать и хранить резюме соискателей (а потом и экспортировать), вести календарь собеседований и встреч [1].

4. Experium – программа для автоматизации подбора персонала: она умеет размещать объявления о работе на соответствующих сайтах, сортирует карточки кандидатов, работает с социальными сетями, отправляет письма и SMS кандидатам и многое другое.

5. VCV – платформа для видеointервью с соискателями. Рекрутер загружает в систему список вопросов, время на ответ и высылает их кандидату, а тот записывает видеответы. Сервис позволяет сократить время общения с кандидатами [4].

6. Pymetrics – это игра, которая, используя искусственный интеллект, помогает отбирать кандидатов на рабочие места. Спустя 20 минут игрового времени система даст информацию о том, насколько потенциальный работник соответствует желаемой позиции.

7. Проверка кандидатов в VR-среде. В оценке сотрудников и кандидатов уже давно используется стресстестирование. Даже если это просто свайп по блок-схеме «да/нет», в любом случае, это нестандартный стрессовый опыт. Кроме проверки на стрессоустойчивость такой эксперимент даст понимание о способности кандидата к обучаемости. В VR-среде можно проверить многое: от дизайн-мышления до навыков написания кода и построения логики и архитектуры проекта из условных Minecraft-кубиков, означающих какие-то узлы и схематические элементы проекта. Интересен сам процесс — насколько человек быстро ориентируется, думает, осмысленно «двигает элементы», его ход мысли. [6]

Кроме того, рекрутеры используют в своей работе сайты подбора персонала (HeadHunter, SuperJob, Farpost и другие), социальные сети, поисковые системы, Workle (платформа для удаленной работы), собственные лендинги и другие ресурсы. Интервью проводятся не только при помощи VCV, упомянутой выше, но и при помощи Skype, Zoom и других программ [3].

Однако цифровизация HR-сферы не смогла в полной мере решить проблему с привлечением и удержанием высококвалифицированных кадров.

Рассматривая систему подбора кадров, можно заметить, что на современном этапе развития HR сферы все еще сохраняются основные проблемы, которые были выявлены специалистами еще в начале 2000 годов. Проведя анализ различных источников информации, можно разделить существующие проблемы рекрутмента на несколько условных групп:

Проблемы, возникающие на уровне организаций. К данной группе можно отнести недостаточную известность бренда работодателя, несоответствие уровня заработной платы, запрашиваемой соискателем, ограниченность времени на закрытие определенной вакансии, плохо настроенный процесс подбора персонала и т. д.

Проблемы, возникающие на уровне соискателя. К данной группе проблем можно отнести отсутствие доверия компаниям, завышенные требования со стороны работодателей, недостаточный уровень квалификации соискателей и т.д.

Затраты на процесс подбора персонала, в случае увольнения работника через несколько дней после трудоустройства, чаще всего данная ситуация возникает, если соискатель во время процесса трудоустройства, рассматривал предложения от других организаций, которые оказались ему более выгодными.

Для решения первой и частично второй проблем необходимо развитие HR-брендинга. Актуальность данного процесса обусловлена желанием работодателя найти профессиональных сотрудников. [5] Для обеспечения потока необходимых соискателей и для повышения привлекательности места труда, надо соответствовать имиджу и вести эффективную политику компании. HR брендинг – создание и реализация ценностного предложения и его трансляция сотрудникам и потенциальным кандидатам.

Стратегия HR-бренда выстраивается в несколько этапов:

1. Оценка обстановки в компании (формирование фокус-группы, проведение анализа целевой аудитории потребительского бренда и HR-данных).
2. Анализ конкурентов.
3. Анализ восприятия бренда компании сотрудниками.
4. Формирование и реализация HR-бренда компании (проработку процесса взаимодействия бренда и целевой аудитории, подбор инструментов реализации, разработка платформы позиционирования и EVP).

Еще одним вариантом решения вышеупомянутых проблем является ведение социального рекрутинга, в качестве дополнения к основным методам. Социальные сети стали неотъемлемой частью жизни современного российского общества, а особенно категории граждан в возрастном диапазоне от 18 до 40 лет, следовательно, одним из методов, способствующих привлечению молодых специалистов может являться создание и активное ведение аккаунтов в социальных сетях. Основными преимуществами использования социальных сетей являются: обширная аудитория, простой способ публикации информации, большая скорость распространения информации, доступ к пассивной части соискателей и т.д.

Выводы

Таким образом, в условиях масштабной цифровизации экономики происходит активное внедрение IT-технологий, что позволяет многим компаниям при использовании современных сервисов, приложений для проведения полного цикла рекрутинга, упростить, повысить эффективность и скорость поиска, и подбора персонала. Например, в 2017 году была утверждена глобальная «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», в рамках которой реализуется программа «Цифровая экономика». Одним из мероприятий данной программы является переход на электронное взаимодействие работников и работодателей, электронному кадровому документообороту. Все больше компаний признают необходимость цифровизации и активно занимаются поиском инновационных решений, которые дадут ряд конкурентных преимуществ, а после пандемии это особенно важно.

1. Автоматизация рекрутинга. – Текст: электронный. – URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizatsia-rekrutinga/>

2. Доля сокративших персонал компаний выросла практически в 2,5 раза. – Текст: электронный. – URL: <https://www.forbes.ru/newsroom/biznes/416181-dolya-sokrativshih-personal-kompaniy-za-god-vyroslav-25-raza>

3. Красностанова М.В., Кашпур А.К. Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом // ЭВР. – 2015. – № 4 (46).

4. Рекрутмент в компаниях России. Взгляд работодателей. – Текст: электронный. – URL: <https://docplayer.ru/48646676-Rekrutment-v-kompaniyah-rossii-vzglyad-rabotodateley.html>

5. Рубан М.С., Хованская И.Д. Совершенствование системы найма и отбора персонала в организации // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – № 2 (29).

6. Солоха В.В. Современные тенденции рекрутмента в условиях цифровизации экономики // Телескоп. – 2021. – № 2.