

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И МАССОВОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

© 2021 Илюхина Лариса Алексеевна
кандидат экономических наук, доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: Laresa@inbox.ru

Ключевые слова: подбор персонала, цифровые технологии, рекрутинг, digital-инструменты, онлайн-сервис, виртуальная реальность, массовый подбор, социальные сети, программное приложение.

В статье рассматриваются направления совершенствования индивидуального и массового подбора на основе использования цифровых инструментов. Изучен и проанализирован опыт лучших практик применения сервисных платформ и программных приложений в подборе кандидатов. Дана краткая характеристика онлайн-сервисов и программных продуктов, которые используют HR-рекрутеры современных компаний.

Важной тенденцией развития современного мира принято считать глобализацию, которая охватывает все сферы общественной жизни. Причиной подобных изменений является бурное развитие цифровой экономики. Концепция электронной экономики, впервые появившаяся в 1955 году в трудах американского специалиста по информационным технологиям Николаса Негропonte¹, трансформировалась в цифровую и рассматривается как конвергенция компьютерных и коммуникационных технологий в сети Интернет и возникающий поток информации и технологий, стимулирующих развитие электронной торговли и масштабные изменения в организационной структуре»². Цифровая революция XXI века удивляет своей скоростью развития и стремительно набирает обороты во всех сферах и процессах производственной деятельности, в том числе и в сфере HR. Происходит реструктуризация трудовых и бизнес-процессов, внедряются новые инновационные технологии, компьютерные системы, осваиваются цифровые приемы и методы работы с персоналом, появляются новые автоматизированные рабочие места. Колоссальные изменения вследствие внедрения цифровых инструментов происходят в сфере рекрутинга. Появилось такое явление как новейший рекрутинг или Digital-рекрутинг – формат подбора персонала, основанный на использовании новых инструментов цифровизации.

Цель Digital-рекрутинга – это, в первую очередь, снижение трудоемкости процессов набора и отбора на основе быстрого принятия решений о соответствии кандидата; повышение качества аналитической информации; использование возможности прогнозирования ситуации на стратегический период; использование структурированной базы данных сотрудников, находящихся в любой точке мира. И это не полный перечень возможностей Digital-рекрутинга. Многими компаниями на практике используются достаточно большой спектр разных цифровых инструментов, помогающих систематизировать работу HR-ра,

благодаря минимизации затрат времени, сокращения рутинных операций при работе с кандидатами и заказчиками, использования HR-аналитики для улучшения процесса подбора и т.д.

Сегодня самые распространенные цифровые инструменты, которые применяют практически все рекрутеры – это:

1. Сайты по поиску персонала. Такие, как Хантфлоу, Skillaz и VCV;
2. Социальные сети;
3. E-mail рассылки;
4. Веб-приложения для подбора персонала.
5. Целевая страница - лендинг.

Автоматизированные инструменты подбора персонала – это сервисные платформы, которые используют новые технологии для автоматизации процесса подбора специалистов⁵. Сервисы подбора персонала (RMS) используются для организации рекрутинга, а именно: размещения вакансий, отслеживания откликов кандидатов, отбора и оценки претендентов.

Те программные продукты, которые добиваются того, чтобы их включили в наиболее распространенную категорию сервисов подбора, должны соответствовать следующим критериям:

- из различных интернет-источников собирать, перебирать, анализировать данные о соискателях;
- отсеивать, определять ценность и проводить параллель между навыками и талантами кандидатов;
- проводить предварительный отбор и оценку кандидатов;
- отслеживать данные о кандидатах;
- взаимодействовать с кандидатами и устанавливать с ними связь.

На основе проведенного анализа и изучения опыта лучших практик на сегодняшний день можно выделить следующие наиболее важные сервисные платформы, которые совершенствуют и ускоряют подбор персонала:

1. Хантфлоу. Данный интернет-сервис предназначен для профессиональных рекрутеров, который позволяет воспроизводить совместную работу сразу нескольких специалистов. Программная система Хантфлоу позволяет вести переписку с кандидатами, распознавать резюме из разных форматов, интеллектуально обрабатывать дубликаты резюме, работать с основными системами календарного планирования, вести отчеты по вакансиям и источникам.

2. Skillaz. Этот программный продукт позволяет выполнять задачи, связанные с подбором персонала от создания планов подбора до трудоустройства кандидатов. Программная система позволяет повысить качество кандидатов, снизить текучесть кадров, сократить сроки и стоимость закрытия вакансий, вести общую базу данных о кандидатах и фильтровать информацию по различным параметрам, предоставлять аналитическую отчетность по процессу подбора, автоматизировать процесс оценки новых сотрудников.

3. VCV. Данный автоматизированный сервис, позволяет различными удобными инструментами стремительно и высокоэффективно проводить разные виды тестирования, видео интервью и множество других задач, которые рассчитаны на автоматизацию работ отделов персонала в любой компании.

4. Talantix. Онлайн-сервис, который управляет операциями управления персоналом, позволяя рекрутерам быстро находить идеального кандидата и закрывать вакансии. Данный инструмент позволяет автоматизировать процесс подбора кандидатов, улучшить эффективность работы HR-служб компаний, управлять базой кандидатов, вести историю процессов подбора, а также осуществлять аналитику рекрутинга.

5. Робот Вера. Цифровой бот, который позволяет HR специалистам облегчить свою работу и минимизировать затраты времени в процессе подбора кандидатов. Это связано с внедрением роботизации проведения видео интервью и телефонных собеседований. Данный онлайн-сервис точно и быстро справляется с такой работой как: обработка резюме кандидатов по заданным требованиям вакансии, проводит интервью или собеседования, задавая необходимые вопросы и отвечая на вопросы кандидатов, уникальным образом распознает эмоции кандидата, а также записывает весь разговор и сохраняет его для архива.

Проведенный анализ и опыт лучших практик применения рассмотренных онлайн-сервисов, позволил нам определить преимущества каждого и увидеть, насколько каждая программная система усовершенствована и уникальна по отношению к другим. Разбирая все плюсы и минусы, была проведена оценка каждого онлайн-сервиса при помощи расстановки баллов (см. рисунок).

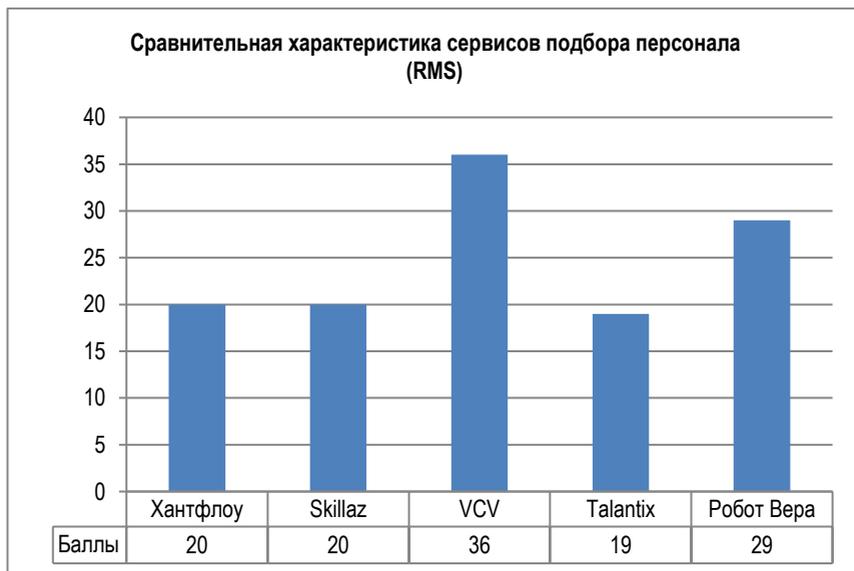


Рис. Сравнительная характеристика онлайн-сервисов подбора персонала (RMS)

На рисунке видно, что на сегодняшний день чаще всего рекрутеры выбирают VCV интернет-сервис, так как он предоставляет больше возможностей решения проблем быстрого и качественного подбора персонала. Однако не стоит забывать о том, что в каждой

организации, исходя из регламентов и требований закрытия вакансии, применяется свой спектр наиболее удобных и эффективных инструментов подбора.

В отличие от индивидуального, массовый подбор кандидатов нацелен на закрытие одновременно большого количества вакансий, а потому большинство компаний используют сегодня в качестве инструментов подбора технологии виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR).

Приведем несколько реальных отработанных способов массового рекрутинга, которые имеют практический опыт и применяются отдельными компаниями разных стран в дополненной реальности:

1. «Jaguar» объединился с музыкальной группой «Gorillaz» для создания веселых игр, основанных на навыках по подбору персонала. Для этого было запущено бесплатное приложение смешанной реальности (доступно в iTunes и GooglePlay). Кандидаты, используя данное приложение, узнают о нюансах электромобилей и могут сыграть в увлекательные, но не простые головоломки. Согласно пресс-релизу Jaguar, эти игры «проверяют их любопытство, настойчивость, творческое мышление и навыки решения проблем».

Кандидаты, которые любят играть в компьютерные игры чаще применяют традиционные методы решения проблемы. А те, кто играет исключительно на основе креативного подхода, быстро проходят через процесс рекрутинга. Приложение Jaguar – это способ для компании проверить разноплановые компетенции вместо того, чтобы рассматривать только квалификацию кандидатов.

2. Deutsche Bahn помог заменить устаревшую базу кандидатов, развернув VR на ярмарках вакансий. Когда немецкая компания по логистике Deutsche Bahn поняла, что высокий процент ее сотрудников приближается к пенсионному возрасту, они начали применять ряд инструментов для привлечения новых талантов. В частности, начали экспериментировали с виртуальной реальностью, взяв наушники на ярмарки вакансий, что позволило кандидатам получить виртуальный опыт в таких профессиях, как проводник поезда и электрик. При этом компания стала получать в 5-10 раз больше заявок с ярмарок вакансий, а резюме кандидатов стали более высокого уровня квалификации.

Deutsche Bahn обнаружила, что в некоторых случаях кандидаты были отстранены от тестового задания. Но это имело скрытые преимущества – во-первых, это помогло сэкономить время и деньги команды по подбору персонала при тестировании неподходящих людей. Те, кто подал заявку, имели более четкое представление о требованиях и задачах, связанных с вакансией, что помогло им добиться успеха на работе.

3. Marriott экспериментировал с играми на Facebook в своих рекрутинговых кампаниях. Сеть отелей Marriott разработала нечто совсем иное – игру на Facebook, что позволило кандидатам ощутить стремительную обстановку рабочей кухни Marriott. Цель Marriott состояла в том, чтобы привлечь кандидатов-миллениалов на гостиничные должности, предлагая что-то современное, используя для этого возможности социальных сетей.

Таким образом, проанализировав опыт использования современных инструментов Digital-рекрутинга, можно сказать, что цифровые технологии меняют современный HR-рекрутинг. Однако, при всем многообразии методик HR-специалистам следует не только уметь выявлять наиболее действенные инструменты, соответствующие потребностям их компании, но и находить способы их результативного использования.

¹ Лебедева Т.Е., Егоров Е.Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Московский экономический журнал. – 2018. – №5 (3). – С. 423-430.

² Головенчик, Г. Г. Цифровая экономика [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Г. Г. Головенчик. – Минск : БГУ, 2020. – С. 12.

³ Повышение эффективности подбора персонала за счет автоматизации процесса, [Электронный ресурс] – URL: <https://efsol.ru/articles/recruiting-automation.html> дата обращения 10.09.2021).

⁴ Архипова Н.А., Седова О.В. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2018. – №2 (12). – С. 9-22.

⁵ Кадровое агентство IT and Digital. 15 новых рекрутинговых трендов, которые вы должны внедрить в 2020 году [Электронный ресурс] – URL: <https://itanddigital.ru/trendrhr> (дата обращения: 10.09.2021).

⁶ Подбор персонала. Сервисы подбора персонала (RMS) [Электронный ресурс] – URL: <https://soware.ru/categories/recruitment-management-services> (дата обращения: 10.08.2021).

IMPROVEMENT OF INDIVIDUAL AND MASS RECRUITMENT OF STAFF BASED ON IMPLEMENTATION OF DIGITAL TOOLS

© 2021 Ilyukhina Larisa Alekseevna
PhD in Economics, Associate Professor
Samara State University of Economics
E-mail: Laresa@inbox.ru

Keywords: recruiting, digital technologies, recruiting, digital tools, online service, virtual reality, mass recruitment, social networks, software application.

The article discusses the directions for improving individual and mass selection based on the use of digital tools. The experience of the best practices of using service platforms and software applications in the selection of candidates has been studied and analyzed. A brief description of online services and software products used by HR recruiters of modern companies is given.