

УКД: 331.108. 3

## ***ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВОГО HR***

***Буцык Е.В.***

*студентка,*

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,  
Белгород, Россия*

***Демененко И.А.***

*старший преподаватель,*

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,  
Белгород, Россия*

### **Аннотация**

В статье рассматривается становление цифровой эпохи в системе HR на примере подбора персонала. Рассматриваются основополагающие тенденции, использование которых поможет вывести рабочий процесс на новый цифровой уровень, повысив качество и эффективность поиска и подбора персонала.

**Ключевые слова:** подбор персонала, персонал, цифровая эпоха, HR, элемент, цифровой HR, рекрутинг.

## ***SELECTION OF PERSONNEL IN THE EPOCH OF DIGITAL HR***

***Butsyk E.V.***

*student,*

*Belgorod State Technological University. V.G. Shukhova,  
Belgorod, Russia*

***Demenenko I.A.***

*Senior Lecturer,*

*Belgorod State Technological University. V.G. Shukhova,  
Belgorod, Russia*

## **Annotation**

The article deals with the development of the digital era in the HR system using the example of personnel selection. The basic trends are considered, the use of which will help to bring the work process to a new digital level, improving the quality and efficiency of search and recruitment.

**Keywords:** personnel selection, personnel, digital age, HR, element, digital HR, recruiting.

Эксперты Forbes утверждают, что 67% руководителей крупных компаний в 2018 году выбирают цифровую трансформацию бизнеса в качестве центральной задачи своей корпоративной стратегии.

Начавшаяся цифровая революция затрагивает теперь не только бизнес в целом, но и такую сферу как HR. Это не только внедрение современных информационных технологий, но и о переходе к новой системе ценностей и современным методам управления персоналом [1]. Цифровая эпоха диктует свои законы HR-менеджерам и важно быть готовыми как к вызовам новой эпохи, так и к широким возможностям развития бизнеса, которые она открывает.

Меняется и соотношение основных HR-процессов. Условно их можно разделить на три типа по степени рутинности [2]:

- Уникальные процессы (executive), требующие индивидуального подхода. Например, работа с самыми важными для компании людьми.

- Типовые (транзакционные). Это повторяющиеся рутинные действия – массовые собеседования с кандидатами, проверка того, как люди заполняют карты эффективности.

- Автоматические операции (digital), выполняемые компьютером.

На сегодняшний день уникальные и автоматические процессы занимают по 10% рабочего времени HR-специалиста, а типовые операции – 80%. С внедрением технологий рутинной работы должно стать меньше. Поэтому, можно предположить, что в обозримом будущем HR-менеджеры будут тратить

на уникальные и автоматические процессы по 25% своего времени, а на типовые – 50%.

Рассмотрим разницу между текущими моделями оказания HR – услуг и цифровым HR (Рис. 1), чтобы понять каким будет цифровое преобразование HR.

Текущие HR – модели	Цифровой HR
Транзакции и процессы	Интегрированные HR – платформы (политика, процессы, системы, операции)
Системы в доступных веб – браузерах	Мобильные приложения
Бумажная документация, двигающаяся в веб формы	Цифровой дизайн
Процессно – ориентированный дизайн	Человеко – ориентированный, стимулирующийся опытом дизайн
Соглашения об уровне обслуживания	Реальное время (здесь и сейчас)
HR (и распределённые ) сервисные центры	Операционные центры
Периодические отчеты	Оперативные отчеты в режиме реального времени
Аналитические дополнения	Интегрированные аналитические платформы и консоли

Рис. 1. Разница между текущими моделями оказания HR – услуг и цифровым HR

Следует отметить, что цифровые технологии активно внедряются, и будут внедряться в сферу подбора персонала: предиктивная аналитика, машинное обучение и искусственный интеллект, автоматизация процесса найма, проведение чат-ботами и роботами [2].

Выделим несколько основополагающих тенденций, использование которых поможет вывести рабочий процесс на новый цифровой уровень, повысив качество и эффективность поиска и подбора персонала (Рис. 2).



Рис. 2. Цифровой рекрутинг

Рассмотрим подробнее каждый элемент.

1. Искусственный интеллект и роботизация. Роботы-рекрутеры могут связываться с кандидатом по аудио или видеосвязи, провести диалог по заранее разработанному алгоритму, распознать эмоции во время видеointервью, записав ответы. Также может отправлять СМС, письма и приглашения любым соискателям.

Наряду с роботами большую популярность приобрели чат-боты, которые получают от кандидатов важную информацию по заданному алгоритму (документы и ограничения по допуску к работе, персональные данные и готовность рассмотреть вакансии), обрабатывают информацию и сообщают соискателю о решении, принятом на основании полученных ответов [4]. Помимо этого, бот может выполнять административную работу, такую как планирование встреч, формирование подробных профилей кандидатов, ведение списков соискателей. К боту также можно подключить календарь для управления встречами с кандидатами.

2. Автоматизация бизнес процессов. Существенному сокращению временных затрат и созданию комфортных условий как для рекрутеров, так и для соискателей способствуют три основных направления: видео- и аудиointервью, тестовые программы, системы оценки персонала.

Плюсы автоматизации для работодателей – возможность заниматься поиском и подбором кандидатов дистанционно, для соискателей – проходить онлайн-интервью и тестирования в удобное время, для рекрутеров – просматривать записи собеседований и результаты тестирований.

3. HR-аналитика. Предиктивная аналитика и работа с большими данными – мощная технология будущего, аналитические инструменты которой позволяют предугадать множество важных факторов, влияющих на эффективную работу компании, просчитать вероятность ухода персонала, повлиять на текучесть кадров, мотивировать сотрудников в зависимости от их личностных характеристик. Ведь встроенная и когнитивная аналитика значительно сокращают трудозатраты и время рекрутера, позволяя выгружать

отчеты в режиме реального времени, а разработка аналитического приложения предоставляет возможность внедрять HR-аналитику с учетом конкретного региона и разрабатывать аналитические модели для прогнозирования и приоритизации рекрутинговых мероприятий.

4. Агрегация и уберизация. Агрегаторы резюме позволяют объединить в единую базу соискателей, разместивших резюме на сайтах для поиска работы, и соискателей, имеющих профили в социальных сетях или профессиональных сообществах. Также зарождается тенденция взаимодействия работодателя со сторонними рекрутерами, чьи портфолио собраны на цифровых платформах – уберизации [5].

HRspace/биржи – сервис для взаимодействия работодателей и специалистов по подбору персонала по аналогии с моделью Uber, когда работодатели публикуют вакансии, а рекрутеры присылают свои предложения.

Все большую актуальность в качестве современного канала поиска приобретают альтернативные способы привлечения кандидатов: бесплатные семинары, благотворительные мероприятия, обучение, игры, тематические встречи, реферальные программы внутри компаний, хакатоны – все эти виды деятельности призваны продемонстрировать кандидатам, что работодателя интересуют в первую очередь их личностные качества, а не только строчки в резюме [6]. Благодаря такому подходу процесс взаимодействия с потенциальными кандидатами становится более персонифицированным и привлекательным для них.

Так, за последние 20 лет сфера подбора персонала претерпела колоссальные изменения. Новые технологии кардинально реформируют подход рынка и работодателей к вопросу поиска и подбора персонала. Эффективность работы и привлекательное позиционирование себя на рынке труда требуют от работодателей применения современных методов в работе с будущими сотрудниками.

### **Библиографический список:**

1. Данакин Н.С., Шавырина И.В. К вопросу об организационной культуре (концептуализация основных понятий) / Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : материалы междунар. науч.практ. конф., посвященной 85-летию Г.А. Котельникова (Белгород, 20-21 апр. 2016 г.). – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. С. 114-119.

2. Гулей И.А., Папанова О.А. Организационная культура как маркетинговый актив конкурентоспособности вуза // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. №4. 2014. С. 197-200.

3. Бурьянец В.А. Организационная культура как инструмент кадровой политики предприятия / Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы междунар. науч.-практ. конф., Белгород, 26–27 окт. 2017 г. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. С. 13-15.

4. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие учеб. пособие. Белгород, 2014. 161 с.

5. Демура Н.А. Основные подходы к управлению развитием предприятия // Социально-гуманитарные знания, 2014. 266 С. 3-5.

6. Подбор персонала в цифровую эпоху // Deloitte [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2018/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.html> (Дата обращения 19.05. 2018).