

УДК 331.5

DOI 10.51691/2500-3666_2022_6_12

***УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С
УЧЁТОМ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГИЙ.***

Панкова А.С.

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Чаусов Н.Ю.

к.э.н., заведующий кафедрой менеджмента

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация. В статье рассматривается влияние интернет-технологий на такой процесс управления персоналом, как обеспечение кадровыми ресурсами: привлечение, рекрутинг, отбор, найм. Выявляются особенности и основные преимущества интернет-программ на основе анализа разработанных HR-чат-ботов, ботов-рекрутеров, vcv-платформ, реализованных в различных российских и зарубежных организациях. Сделан вывод, что интернет-технологии в области HR, направлены на снижение ошибок персонала и в то же время позволяют повышать качество, производительность, компетенции и самоотдачу каждого отдельно взятого сотрудника. Благодаря своим преимуществам, они помогают повышать производительность сотрудников и упрощают работу HR-специалистов в целом.

Ключевые слова: управление персоналом, интернет-технологии, рекрутинг, цифровизация.

PERSONNEL MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION TAKING INTO ACCOUNT DIGITALIZATION AND INTERNET TECHNOLOGIES.

Pankova A.S.

student,

Kaluga State University K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Chausov N.Yu.

Candidate of Economics, Head of the Department of Management

Kaluga State University K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Annotation. The article discusses the impact of Internet technologies on such a personnel management process as the provision of human resources: attraction, recruiting, selection, hiring. The features and main advantages of Internet programs are revealed based on the analysis of developed HR chat bots, recruiter bots, vcv platforms implemented in various Russian and foreign organizations. It is concluded that Internet technologies in the field of HR are aimed at reducing staff errors and at the same time improve the quality, productivity, competence and dedication of each individual employee. Due to their benefits, they help increase employee productivity and simplify the work of HR professionals in general.

Keywords: personnel management, internet technologies, recruiting, digitalization.

Информационные технологии с каждым годом развиваются все стремительнее и постепенно проникают в каждую сферу жизни. Современный этап развития общества можно охарактеризовать как эпоху цифровизации. Это, безусловно, мировой тренд общественного развития, основанный на преобразовании информации в цифровую форму и приводящий к повышению эффективности экономики и улучшению качества жизни [10, с. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

47]. Развитие информационно-коммуникационных технологий позволило компаниям продвигать цифровизацию своих бизнес-процессов [1, с. 70]. В настоящее время большая часть компаний хотят автоматизировать процесс управления персоналом при помощи информационных систем, ведь они обладают рядом преимуществ, позволяющих облегчить задачи управления персоналом, о которых пойдёт речь в статье.

В настоящее время интернет выступает основным способом хранения и передачи информации. По данным компании «Mediascope», в России в 2019 году насчитывалось 93 млн. интернет-пользователей — это 76% жителей старше 12 лет. Три года назад этот показатель составлял 69%. По данным Росстата, интернетом пользуется 81% всех россиян — это примерно 118 млн. человек [5]. При этом более половины пользователей находятся в возрастном диапазоне от 20 до 45 лет – это трудоспособная доля пользователей, потенциальные кандидаты на работу. В настоящее время, в Калужском регионе развита система связи, которая оснащена всеми необходимыми информационно-коммуникационными технологиями, в том числе интернет-технологиями, что позволяет использовать их в различных сферах жизни [11]. Это является одним из факторов инвестиционной привлекательности Калужской области [9].

Как показали исследования, многие учреждения используют традиционные методы управления персоналом, в том числе поиска и отбора кадров, не используя все возможности и преимущества интернет-технологий. [12]. В настоящее время ресурсы интернет-технологий в кадровой службе ведущих организаций используются для решения следующих задач [2]:

- привлечение персонала на доступные вакансии в организации;
- контроль и проверка достоверности информации о соискателях;
- информационное взаимодействие с кадровыми агентствами, учебными заведениями и другими источниками для найма персонала;

- использование дистанционного обучения в качестве новой формы обучения и повышения квалификации персонала в организации;
- использование дистанционных технологий работы в качестве новой формы организации труда;
- информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.

Далее рассмотрим основные задачи службы управления персоналом в области взаимодействия с внешним рынком труда для найма и подбора персонала, которые занимают приличное количество времени и состоят в следующем:

- формирование и ведение банка данных о кандидатах на вакансии для различных должностей и профессий;
- подбор претендентов по требованиям работодателей;
- анализ резюме кандидатов;
- предварительное собеседование с претендентами на вакансии;
- профессиональное и психологическое тестирование.

В сферу HR всё активнее внедряется автоматизация и все эти задачи могут решаться проще и быстрее благодаря различным интернет-технологиям, таким как - системы автоматизированного управления персоналом, роботы-рекрутеры, HR-чат-боты, платформы с технологиями видеоотбора, которые мы рассмотрим на конкретных примерах.

Работа робота-рекрутера состоит в следующем: он изучает поступившие в компанию резюме и определяет соответствие кандидатов заданным параметрам. Одновременно проверяет указанные в резюме сведения по открытым источникам в интернете, так как в процессе отбора претендента на вакантную должность важно уделять время проверке достоверности информации, представленной потенциальным работником, это позволяет избежать серьезных ошибок в отборе кандидатов. А благодаря программе это

осуществляется гораздо быстрее и качественнее, помимо этого программы, позволяющие по фотографии человека найти его профиль в социальных сетях, в котором, зачастую, содержится достаточный объем полезной для рекрутера информации. Используя все эти данные, система может самостоятельно создавать психологический портрет личности потенциального работника.

При такой организации работы при помощи робота скорость закрытия вакансий снижается вдвое, а также снижаются издержки на процесс подбора. Ещё одним преимуществом является то, что при таком процессе робот снимает с HR-специалиста всю рутину, что подразумевает под собой меньше выматывающих задач и снижение влияния человеческого фактора при подборе. «Чат-боты для найма персонала помогают управлять финансами, документооборотом, координацией и взаимодействием сотрудников» [4]. При этом, за HR-специалистом остаётся весь контроль за процессом отбора, если робот не понимает, что хочет кандидат, система переведёт звонок на соответствующего специалиста.

В некоторых условиях интернет-технологии не только облегчают работу HR-специалистов, но и являются необходимостью. Ярким примером удобства работы в онлайн-режиме, в том числе для решения проблем трудоустройства, из-за введения особых мер является пандемия коронавируса, в условиях которой люди, в особенности старшего возраста, вынуждены соблюдать самоизоляцию и не покидать место проживания без особой необходимости [8, 13]. Такие времена существенно оказывают влияние на изменения привычек людей [3]. Приятным бонусом является возможность общения в сети интернет и видеоформате.

Для успешного функционирования компании важно следить за развитием рынка труда и вовремя уметь адаптироваться к его изменениям. Этому способствуют новые методы поиска, подбора и оценки персонала, заимствованные также и из зарубежного опыта [2].

В качестве примера зарубежного опыта использования Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

автоматизированной системы можно рассмотреть Калифорнийскую хедхантинговую компанию FirstJob, которая представила свой первый автоматический чат-бот MYA. Данная система помогает упростить до 75% работы рекрутера в таких вопросах, как: просмотр анкеты кандидата, оценка его навыков и осуществления обратной связи – ответы на ключевые вопросы о предложенной вакансии и компании в целом, а также уведомление об этапах рассмотрения резюме, приглашение на собеседование. После предварительных этапов отбора, бот составляет рейтинг кандидатов на основе сравнения различных заданных факторов, который в дальнейшем используется HR-специалистом при принятии решения.

Рассмотрим сервис, который представила петербургская компания Staforу, его главная идея - упростить процесс рекрутинга. С этой целью был создан автоматизированный кадровик - Робот Вера. Благодаря своему функционалу, от этой системы HR-специалист компании получает только целевых и заинтересованных кандидатов, сокращая при этом время и издержки компании на первичном отборе. Основные клиенты, находящие удобным этот процесс и пользующиеся данной системой — это крупные компании, которым постоянно нужны сотрудники (Burger King, Ростелеком PepsiCo, МТС и другие) [6]. Также в функционал входит проведение с кандидатами первичного видеособеседования, в ходе которого кандидат отвечает на предложенные вопросы, они фиксируются системой и готовые видеофайлы передаются в HR-отдел. [7].

Как мы видим, одно из главных преимуществ ботов-рекрутеров – их круглосуточная непрерывная работа, при этом с большим количеством задач одновременно, таким образом, они призваны значительно снизить затраты на время как HR-специалистам, так и кандидатам, ведь просмотр их резюме происходит сразу после опубликования.

Другой российский сервис — инструмент отбора кандидатов VCV, который призван делать процесс отбора комфортным, быстрым и эффективным и отфильтровать кандидатов. Данной платформой пользуются многие крупные Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

компании, такие как «Билайн», PWC, «Сибур», L'Oreal, Danone, Mars, PepsiCo и многие другие. На основе ответов анкеты, тестирования, аудиокейсов, добавление которых также поддерживает VCV, помимо видеоинтервью, происходит первый отсев потока кандидатов. Платформа позволяет каждой организации создавать собственные тесты различной сложности и уникальными вопросами для проверки знаний, умений и личностных качеств кандидатов и организовать отбор кандидатов по заданным критериям, проверяя именно те навыки, которые требует должность.

В процессе просмотра видеоинтервью HR-специалист даёт оценку кандидатам и приглашает на очное собеседование уже заинтересовавшего его человека. Плюсы есть также и для соискателей – у них есть шанс представить себя работодателю, продемонстрировав свои коммуникативные навыки, помимо компетенций. Как мы видим, данный сервис оптимизирует процесс отбора и оценки персонала, делая его более современным, справедливым и эффективным.

Управление персоналом нельзя представить в отрыве от использования информационных технологий, так как они позволяют в значительной степени автоматизировать процессы в любой организации. Рассмотренные в статье интернет-технологии в области HR, направлены на снижение влияния человеческого фактора, а также позволяют повышать качество, производительность, компетенции и самоотдачу каждого отдельно взятого сотрудника. Благодаря своим преимуществам, они помогают повышать производительность сотрудников и упрощают работу HR-специалистов в целом.

Библиографический список:

1. Атурин В.В., Мога И.С., Смагулова С.М. Управление цифровой трансформацией: научные подходы и экономическая политика / В.В. Атурин, И.С. Мога, С.М. Смагулова // Управленец. 2020. Т. 11. № 2. С. 67– 76. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-6.

2. Завилов И. Р. Анализ способов привлечения персонала. - М., 2019. С.123.

3. Медведева, О. С. Влияние пандемии COVID-19 на потребительское поведение и привычки людей / О. С. Медведева, О. А. Кожина // Инновационная экономика и современный менеджмент. – 2020. – № 5(31). – С. 15-20. – EDN TBWUSZ.

4. Минина В. Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2019. № 18. С.400–418.

5. Официальный сайт медиа-исследовательской компании Mediascope – Аудитория интернета в России выросла на 4% [Электронный ресурс]. – Режим доступа - URL: https://mediascope.net/news/805084/?sphrase_id=213258 (дата обращения 21.06.2022)

6. Перспективы HR-роботов-ботов в области подбора персонала: текущие реалии, мнения и опыт экспертов // <https://www.pvsm.ru/boty/239835>. (дата обращения 20.06.2022 г.)

7. Робот Вера // <https://robotvera.com/static/newrobot/index.html> (дата обращения 20.06.2022 г.)

8. Сложеникин, Д. А. Актуальные проблемы трудоустройства пенсионеров в России / Д. А. Сложеникин, А. А. Мигел // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции, Калуга, 17 декабря 2019 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 127-132. – EDN SGJIJE

9. Субботина, Т. Н. Инвестиционная привлекательность Калужской области: факторы и методики оценки / Т. Н. Субботина // Научное обозрение: теория и практика. – 2020. – Т. 10. – № 8(76). – С. 1600-1614. – DOI 10.35679/2226-0226-2020-10-8-1600-1614. – EDN CQZQJH.

10. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и её влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. № 10 (118). С. 46-63.

11. Чаусов, Н. Ю. Оценка развития связи в регионе в контексте цифровой трансформации / Н. Ю. Чаусов // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 3. – С. 83. – EDN MIEOOP.

12. Чаусов, Н. Ю. Управление персоналом в дошкольных образовательных учреждениях / Н. Ю. Чаусов, К. С. Куманцова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 7(77). – С. 160-167. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-7-160-167. – EDN OHQAEM.

13. Чаусов, Н. Ю. Введение в стратегическое управление активным долголетием: теория, методология, практика / Н. Ю. Чаусов, С. Н. Гагарина, Н. Н. Чаусов ; Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского. – Калуга : ФБГОУ ВПО "Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского", 2020. – 178 с. – ISBN 978-5-88725-558-3. – EDN ХТРХNY.

Оригинальность 93%