

## Преимущества и недостатки digital-инструментов при подборе и отборе персонала в организации

Научный руководитель – Окунева Татьяна Владимировна

*Солоха Арина Анатольевна*

*Студент (бакалавр)*

Уральский государственный университет путей сообщения, Факультет экономики и управления, Свердловская область, Россия

*E-mail: soloxa.arina@yandex.ru*

Подбор и отбор персонала являются одними из важнейших функций в управлении персоналом, так как от наличия квалифицированных кадров зависит успешное функционирование организации. Признавая необходимость и важность оценки кандидатов при найме, осуществляемой в процессе отбора, специалисты-практики относят его к одной из наиболее значимых функций управления персоналом в организации, которая в современных условиях приобретает все больший характер стратегического мероприятия.

Подбор персонала - это совокупность целенаправленных действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих необходимыми качествами для достижения целей организации. Целью отбора при найме является оценка соответствия профессиональной и личностной пригодности кандидата требованиям вакантной должности, осуществляемой в возможно короткие сроки при использовании наиболее точных экономически, юридически и этически оправданных средств и методов. Следует помнить, что обеспечение организации персоналом требуемого количества и качества - главная функция подсистемы управления персоналом. Для качественного отбора персонала рекрутеру следует составить набор ключевых характеристик, которыми должен обладать потенциальный сотрудник, для успешного достижения стратегических целей организации. Другими словами, ему следует составить модель компетенций.

Современный мир не стоит на месте. Развитие цифровых технологий, интегрированных в стратегию управления человеческими ресурсами, становится ключевым условием обеспечения трансформации бизнеса от традиционной к технологической организации. Эффективность работы и привлекательное позиционирование себя на рынке труда требуют от работодателей применения современных методов в работе с будущими сотрудниками - активное использование социальных сетей, внедрение инновационных (digital) инструментов, применение методов прогнозированного анализа и роботизация бизнес-процессов.

Как показало «международное исследование тенденций в сфере управления персоналом - 2017», в котором приняли участие 156 респондентов из России, в 23% российских организациях - участниках опроса - автоматизированы «все или почти все» функции управления персоналом; в 67% они частично автоматизированы, а у оставшихся 10% автоматизация полностью отсутствует [1].

Одним из наиболее эффективных digital-инструментов для повышения эффективности отбора персонала, являются чат-боты - программы онлайн-взаимодействия работодателя с потенциальными сотрудниками. На данный момент применяются телефонные, текстовые и видео-боты, они позволяют осуществлять связь с кандидатом без личного участия рекрутера. Такие чат-боты позволяют автоматически проранжировать кандидатов и распределить их на группы в зависимости от соответствия предъявленных работодателем требований. Анализ опыта использования подобного инструмента на практике показал, что такой метод отбора персонала наиболее эффективен при массовом подборе персонала. С помощью чат-ботов время найма и отбора персонала снижается с нескольких недель

до нескольких часов. Основные достоинства чат-ботов заключаются в том, что в процессе найма персонала повышается объективность оценки кандидатов, значительно сокращается время, затрачиваемое на первичный отбор кандидатов. Недостатком чат-ботов является использование закрытых вопросов в процессе отбора кандидатов на вакансию, подразумевающих только варианты ответа «да» или «нет». Также, используя данный digital-инструмент, нельзя отследить эмоциональное состояние и невербальную коммуникацию кандидата.

Прогресс не стоит на месте, и вместе с чат-ботами активно используется такой digital-инструмент как робот Вера. Такой робот представляет собой программную технологию с искусственным интеллектом и нейронной сетью. Робот запрограммирован на поиск кандидатов путем выборки подходящих резюме с сайтов по поиску работы в соответствии с требованиями вакансии, осуществления обзвона кандидатов, проведение онлайн-собеседований.

Нельзя не отметить преимущества такого робота. Он способен распознавать эмоции кандидата во время онлайн-собеседования и ранжировать их по пятибалльной системе, а также способен получать статистику по количеству активных кандидатов с разных сайтов по поиску работы. Также отмечается его повышенная оперативность подбора кандидатов на вакансию, отсутствие эффекта «выгорания» на рабочем месте и устойчивость к «пиковым» нагрузкам [1].

Внедрение приведенного в пример digital-инструмента в практику подбора и отбора персонала нецелесообразно для малых организаций или для организаций с низким уровнем текучести. Обслуживание робота Веры за три месяца составляет 58000руб, в стоимость входит 400 откликов, видео-интервью, аккаунт-менеджер и «лого организации». Преимущества использования в большей степени проявляются в компаниях с большой текучестью, а также имеющих региональные представительства. В таком случае обслуживание робота Веры будет выгоднее, чем наем сотрудника для каждого региона компании [2].

В заключении хотелось бы сказать, что в современном мире наблюдается большой интерес к инновационной цифровой сфере и современным digital-инструментам, к их активному созданию и внедрению в подбор персонала. Богатый выбор предоставляемых инструментов на рынке услуг открывает перед работодателем новые возможности для повышения эффективности бизнеса и сокращения временных и финансовых затрат. Стоит отметить, что использование digital-инструментов более эффективно при подборе и отборе кандидатов на массовые профессии. При найме кандидатов на руководящие должности digital-инструменты имеют ограниченные возможности, такие как составление расписания встреч. Эффективность digital-инструментов зависит напрямую от профессионализма рекрутера, так как именно он задает критерии подбора и отбора кандидатов и именно он принимает окончательное решение о приеме на работу. Учитывая современные тенденции кадровых процессов, недостаточно ясно, что в будущем потребуется от специалистов кадровой службы.

### Источники и литература

- 1) 1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primeneniye-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii/viewer> (Дата обращения 25.02.2020)
- 2) 2. Робот Вера – хороший помощник HR-специалиста? [Электронный ресурс]: URL: [https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fcloud.ru%2Fblog%2Frobot\\_vera\\_pomoshchnik\\_hr\\_spetsialista\\_khoroshiy%2F](https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fcloud.ru%2Fblog%2Frobot_vera_pomoshchnik_hr_spetsialista_khoroshiy%2F) (Дата обращения 25.02.2020)