

Ильин Виктор Анатольевич

преподаватель

Социальный колледж

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ОТБОРА И НАЙМА СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

***Аннотация:** в данной работе обоснован тезис о том, что передовой опыт использования информационных технологий в современном менеджменте обнаруживает множество конкретных практически реализуемых механизмов. Вместе с тем, уже сегодня «компьютеризированный рекрутинг» есть практика по-следовательно расширяющаяся, имеющая значимые перспективы. В статье приведены характеристики основных автоматизированных информационных систем подбора персонала. Отмечено, что в настоящее время имеет место до-статочно обширный круг автоматизированных систем, каждая из которых позволяет сформировать карточку кандидата, фактически некоторый его «портрет», относительно целостное о его навыках.*

***Ключевые слова:** подбор персонала, автоматизация, системы, соционика, типология кандидатов.*

Формулируя некоторый исследовательский вопрос (гипотезу), отметим сле-дующее: передовой опыт использования информационных технологий в совре-менном менеджменте опосредован использованием инновационных практик, ме-тодологий, детерминированных использованием механизмов искусственного интеллекта.

Современный социум сегодня, характеризуемый все больше посредством терминов «информационное общество», «глобальное информационное про-странство», инспирирует необходимость максимально эффективного

использования в менеджменте актуального инструментария: автоматизированных информационных систем подбора персонала [2; 4].

Определяя научную новизну очерченного конкретного тематического поля, сформулируем: уже сегодня, и в будущем данный тренд станет общей практикой в среднесрочной перспективе.

Рассмотрим, основываясь на всем, сказанном выше, некоторые существующие используемые системы подбора персонала как эффективной практики ин-корпорации передовых информационных технологий в современном менеджменте [1; 4].

Система Greenhouse.io

Сервис объективно может быть назван одним из наиболее передовых: его преимущество заключается, главным образом, в наличии конструктора вакансий с требуемыми навыками, качествами, что позволяет достичь инвариантности и гибкости настроек различных аспектов проведения собеседований (HR-специалист может посмотреть, насколько кандидат соответствует необходимым навыкам). Кроме прочего, данная система интегрируется со сторонними сервисами (это позволяет достичь максимально эффективного интервьюирования), публичные отзывы позволяют однозначным образом дифференцировать претендентов на вакансию (то есть на этапе подбора исключить тех, о ком имеют место размещенные негативные характеристики).

В качестве некоторого недостатка данной системы справедливо определить невозможность создания описание вакансии исходя из проекта. Любое изменение и составление происходит вручную.

Система Avature ATS

Данная система – и этот аспект, безусловно, является ее сильной стороной – характеризуется наличием обширной библиотеки шаблонов для описания вакансий и гибкой настройки процесса отбора кандидатов.

К примеру, при подаче заявки имеет место возможность добавления неограниченного количества вопросов, которые кандидат должен заполнить, что

позволяет достичь достаточно высокой степени информативности на стадии анкетирования.

Недостатками является необходимость сравнивать каждого кандидата с требованиями вакансии.

Система Lever

Данная система может быть определена как высоко интегрированная с внешними популярными веб-браузерами: фактически Lever позволяет, находясь на профиле потенциального кандидата автоматически собрать и внести в систему обширные данные о нем.

Кроме этого, Lever позволяет отследить кандидатов, которые пришли по рекомендациям, что, в свою очередь, создает возможность отслеживания эффективности компаний по подбору персонала, и, в дальнейшем, рассчитывать объем причитающейся им компенсацию за тех кандидатов, которые в полной мере устроили работодателя и были приняты на работу.

К недостаткам Lever можно отнести отсутствие помощи в формировании описания вакансий, а автоматический ввод информации о кандидате не позволяет сформировать пакет данных, которые бы позволили определить то, насколько данный кандидат отвечает требованиям, предъявляемым к вакансии в рамках конкретного проекта.

Система Jazz

Данная платформа, что выступает ее достоинством, детерминирована предоставлением компаниям некоторого гибко-настраиваемого, адаптивного веб-сайта, который используется как способ трансляции и обновления публикаций об имеющихся местах актуальных вакансиях. Данный сайт работает на любом устройстве, что позволяет кандидатам просмотреть существующие вакансии интересующей его компании и отреагировать на них в максимально оперативном режиме.

Кроме прочего система Jazz имеет удобное приложение, которое позволяет с телефона просматривать новые резюме, которые поступили на данную вакансию.

К недостаткам относится необходимость вручную составлять описание вакансии под каждый проект. Система также не обладает автоматизированным механизмом, позволяющим осуществить изначальную дифференциацию подходящих для данной конкретной вакансии кандидатов, эта функция реализуется HR-специалистами.

Система iCIMS

Данная система также может быть признана еще одной достаточно эффективной и популярной автоматизированной платформой, которая, что является ее преимуществом, во-первых, интегрирована с более чем тремя сотнями сайтами-агрегаторами вакансий; во-вторых, оптимизирована под поисковые сети, что позволяет охватить наибольшее количество людей.

К недостаткам iCIMS может быть отнесена необходимость ручного набора описания вакансии и ручного отбора кандидатов: участие HR-специалиста на данной стадии является обязательным.

Подводя некоторый итог, отметим: передовой опыт использования информационных технологий в современном менеджменте обнаруживает множество конкретных практически реализуемых механизмов. Вместе с тем, уже сегодня «компьютеризированный рекрутинг» – практика последовательно расширяющаяся, имеющая значимые перспективы.

В настоящее время имеет место достаточно обширный круг автоматизированных систем, каждая из которых позволяет сформировать карточку кандидата – фактически некоторый его «портрет», относительно целостное о его навыках.

Системы снабжены некоторым «статистическим механизмом», который позволяет «отслеживать» из каких источников, в каком количестве и когда приходили кандидаты.

Общими недостатками современных автоматизированных систем рекрутинга может быть названа, образно выражаясь, «неавтоматизированность» этапа сопоставления кандидата с должностью, на которую он претендует.

Фактическое отсутствие возможности формирования карточки вакансии на основании технологий, используемых в проекте, часто влечет за собой

временные затраты и потерю необходимых сотрудников из-за неграмотного составления описания вакансии [1; 3].

Этапами, которые проходит кандидат, являются три основные: во-первых, получение формы для заполнения (способ получения и вид ее зависят от конкретной используемой автоматизированной системы); во-вторых, заполнение всех обязательных граф анкеты; в-третьих, этап обратной связи.

При использовании той или иной системы, с нашей точки зрения, необходимо учитывать соционический тип человека, что позволит HR отделу классифицировать кадры.

Можно говорить о том, что соционический тип (иначе – тип «информационного метаболизма или «социотип»), как основная дефиниция соционики, основан на типологии Юнга, и детерминирован наличием шестнадцати категорий, каждая из которых представляется следствием инвариантного комбинирования психических функций.

Возникает вопрос: каким образом интегрировать использование механизмов определения соционического типа конкретного кандидата и практики применения автоматизированных систем подбора персонала?

С нашей точки зрения, достижение этой цели может быть опосредовано использованием теста MBTI, объективность и релевантность которого колеблется в пределах 70–80%, а в отдельных случаях и превышает высшую названную границу.

Кроме этого, с нашей точки зрения, рассматриваемая интеграция может быть достигнута посредством интервьюирования, а также в результате интроспективных методик (к примеру, предложенных Т.Н. Петровой «опросников» [5]), а также проективных методов.

Таким образом, с нашей точки зрения, использование автоматизированных систем подбора персонала представляется объективным требованием времени, однако данная практика обнаруживает наличие некоторых «узких мест», которые, исходя из актуальных темпов развития информационных технологий, будут в скором времени нивелированы.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: Учебн. пособие / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2012.
2. Гумеров М.Ф. Феноменологическая модель распределения и движения информации в системах организационного менеджмента / М.Ф. Гумеров // Управленческие науки – 2017. – №1. – С. 75–84.
3. Гумеров М.Ф. Формирование управленческой команды в организационном менеджменте на основе феноменологического моделирования / М.Ф. Гумеров // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2016. – №1. – С. 32–35. – (Экономика и право).
4. Коротков А.В. Интернет в системе мировых информационных процессов: Учебное пособие для студентов / А.В. Коротков, К.А. Карякина. – М.: МГУ, 2014.
5. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.