

УДК 37

DOI 10.21661/r-554738

**Конакова Т.В., Сапожникова А.С.****АНАЛИЗ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** с развитием информационных технологий большинство методов подбора персонала, неизменно существовавшие многие годы, становятся малоэффективными и неактуальными, а бизнес, построенный на подобных методах, не конкурентоспособным. Цель исследования: провести анализ действующих цифровых технологий подбора персонала. Анализ показал, что в настоящее время существует большое разнообразие цифровых инструментов в подборе персонала, начиная с этапа поступления заявки на подбор и заканчивая оформлением трудовых отношений. Однако при всем разнообразии методик HR-специалистам нужно не только уметь выявлять наиболее действенные инструменты, соответствующие потребностям их компании, но и находить способы их результативного использования.*

***Ключевые слова:** подбор персонала, рекрутинг, digital технологии, инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами.*

Мировая глобализация, развитие IT-технологий отражается на скорости развития бизнеса. Соответственно, становится необходимо наращивать темпы развития человеческого капитала с помощью цифровых (digital) технологий в управлении персоналом. Использование цифровых технологий не только снижает трудозатраты и оптимизирует процесс подбора новых сотрудников, но и повышает конкурентоспособность бизнеса, что напрямую влияет на его прибыльность.

Важно отметить, что на данный момент область цифровых технологий в управлении персоналом находится на стадии становления и формирования, что не позволяет провести объективный и глубокий анализ научного определения HR-Digital [2, с. 960].

Согласно Д.А. Прохоренко [3], HR – Digital – «подход, построенный на принципах цельности модели управления, измеримости, интеграции данных,

анализе в реальном времени и технологической гибкости в области управления человеческими ресурсами». Называя такой подход «HR 3.0», Д.А. Прохоренко и другие эксперты определяют цель HR – Digital как управление человеческими ресурсами на основе стремительно развивающихся цифровых технологий для ускорения HR- процессов.

Другое определение «HR-digital» дает Евгений Кучик [1]. В интервью TAdviser в феврале 2018 года практик поделился своим видением цифровизации HR. По его мнению, «она подразумевает выстраивание общения сотрудников между собой и с руководителями, работодателем в цепочку и перемещение всех процессов и их участников в единую среду, связанную с информационной HR-системой организации».

Таким образом, под «HR-digital» будем подразумевать «использование цифровых технологий (социальные сети, контекстная реклама, мессенджеры, боты и др.) для ускорения HR- процессов в организации».

Изучив доступные источники, для исследования был составлен список digital-технологий в основных этапах рекрутинга персонала, использование которых поможет вывести рабочий процесс на новый уровень, повысив качество и эффективность поиска и подбора персонала.

Первый этап – поступление заявки на подбор в базу данных компании. В настоящее время в качестве подобных баз данных компании используют Системы по управлению кандидатами (ATS) и CRM, которые предназначены для сопровождения всех этапов подбора персонала в организацию.

ATS – это программное обеспечение, позволяющее выполнять рекрутинговые задачи в электронном виде [4].

Второй этап – поиск и привлечение соискателей. В рамках данного этапа могут использоваться следующие технологии: мобильные и веб- приложения; сайт работодателя; социальные сети (LinkedIn, Facebook, Telegram, Tinder); таргетированная и контекстная реклама; поисковая оптимизация (SEO); Яндекс-дзен, чат-боты, QR-коды, job-киоски.

Третий этап – оценка в отделе по подбору персонала. Здесь применяются такие digital-инструменты, как: сервисы по анализу резюме, видеointервью, сервисы по тестированию.

Четвертый этап – оценка кандидатов на рабочем месте. Данный этап включает в себя:

1. Собеседование с руководителем (непосредственный руководитель должен сам оценить кандидата, чтобы понять, подходит ли он для работы в конкретном подразделении);
2. Стажировка (ознакомление с рабочим местом).

Изучив доступные источники, инструменты автоматизации данных процессов не были найдены. Однако можно утверждать, что они будут сопровождаться ATS компании, в которой будут отражаться успехи кандидата и решение по итогу каждого процесса.

Последний этап в рекрутинге персонала – оформление трудовых отношений.

Данный этап бизнес-процесса по подбору персонала осуществляется в программе «1С: Зарплата и управление персоналом 8.3», которая автоматизирует задачи управления персоналом, ведение кадрового учета, расчет заработной платы, исчисление налогов и подготовку отчетности в соответствии с требованиями законодательства [5]. Система позволяет получать данные об управлении сотрудниками, проведении мероприятий по подбору и обучению персонала, оценивать квалификацию производственного и управленческого состава.

Таким образом, использование данного программного продукта позволит значительно сократить временные затраты на обработку большого количества информации по кадрам и проводить анализ данных. Многие успешные компании занялись интеграцией своих ATS с 1С для полной автоматизации подбора персонала.

Подводя итог, необходимо отметить, что использование инновационных (digital) технологий становится необходимым условием оптимизации процесса подбора персонала. Они могут быть использованы на любом этапе рекрутинга –

начиная с поступления заявки на подбор персонала и заканчивая оформлением трудовых отношений. Тем самым digital-инструменты позволяют значительно экономить рабочее время HR-специалистов, руководителей среднего и высшего звена при привлечении сотрудников, анализе резюме, проведении собеседований, а также снизить затраты на сбор и обработку информации.

Однако нельзя определить и назначить универсальные digital-технологии для всех организаций. Для каждой отдельной компании могут применяться только те инструменты рекрутинга, которые полезны в условиях её развития и существования. Из этого следует, что необходимо сочетать различные инновационные технологии, следовать за техническим прогрессом, так как это позволит организации оптимизировать процессы подбора персонала, повысить её эффективность и конкурентоспособность.

### ***Список литературы***

1. Кучик Е. Основная тенденция рынка HR – диджитализация / Е. Кучик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://itco.blog/hr-digitalizatsia.html>
2. Нагибина Н.И. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / Н.И. Нагибина. – Изд-во «Креативная экономика». – 2017. – Том 11. – №9. – С. 953–966.
3. Прохоренко Д.А. HR 3.0. Когда ресурс становится капиталом / Д.А. Прохоренко // XVII Саммит HR директоров России и СНГ 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-summit.ru/ru/konferentsiya>
4. Что такое ATS (Система по управлению кандидатами) // HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/cto-takoe-ats-sistema-po-upravleniyu-kandidatami>
5. : Зарплата и управление персоналом 8 // 1С: Предприятие 8. Система программ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://v8.1c.ru/hrm/>

---

**Конакова Татьяна Владимировна** – студент, Северо-Западный институт управления (филиал) ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Санкт-Петербург, Россия.

**Сапожников Алексей Сергеевич** – преподаватель, Северо-Западный институт управления (филиал) ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Санкт-Петербург, Россия.

---