

Формирование цифровых компетенций рекрутеров

Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна

Фаталина Анастасия Андреевна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
бизнеса и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: anastasya.fat@mail.ru

С каждым годом появляется и развивается все больше цифровых инструментов и инноваций в УЧР. Стремительное развитие технологий формирует новую цифровую реальность в практиках управления человеческими ресурсами. Цифровая трансформация значительно влияет на образование новых профессий, навыков, компетенций. Оценка влияния цифровизации на УЧР становится особенно актуальной областью для исследований и экспериментов.

Работая в условиях цифрового подбора, рекрутеры могут обрабатывать большее количество резюме кандидатов и делать это более эффективно. Более того, с использованием цифровых инструментов снижаются затраты на процесс подбора и повышается эффективность при поиске релевантных кандидатов. Около 60% компаний сегодня используют мобильные технологии в рекрутменте [n9]. Но даже с внедрением цифровых инструментов невозможно достичь идеальной модели подбора, так как сотрудников необходимо обучать технологиям, что в последствии сформирует их цифровые компетенции. У менеджеров и руководителей неоднозначное представление о цифровых компетенциях. Из-за этого существует риск возникновения проблемы недопонимания с сотрудниками, недостаточного понимания важности цифровых компетенций самими сотрудниками.

Невозможно сказать, что в настоящее время существует общая модель цифровых компетенций сотрудников сферы подбора персонала. Отсутствие понимания четкого профиля цифрового специалиста, который нужен организации, может повлечь дополнительные издержки на обучение или дополнительные временные затраты на поиск самого подходящего специалиста.

В соответствии с технологическим прогрессом и изменениями в сфере подбора, необходимо выбрать наиболее универсальный набор компетенций, который будет соответствовать портрету современного офисного работника. Таким образом, целью исследования было определить набор цифровых компетенций для современных рекрутеров.

Большая часть рекрутмента к настоящему времени уже перешла в цифровую сферу. Цифровой рекрутмент, это развивающаяся сфера, где используются коммуникационные технологии, такие как веб-сайты и социальные сети, для поиска и привлечения потенциальных соискателей, поддержания их интереса к организации в процессе отбора и влияния на их решения о выборе работы [n6]. Основными задачами цифрового рекрутмента являются: предоставление возможности быстрого доступа к данным, быстрая обработка информации и возможность оперативной связи с кандидатами и клиентами. Также, использование технологий снижает усилия и кандидатов, и рекрутеров [n8].

В настоящее время в России активно внедряются и применяются методы цифрового подбора персонала. И кадровые агентства, и компании, занимающиеся самостоятельным подбором сотрудников, внедряют и развивают современные цифровые решения в подборе.

Набор цифровых инструментов в подборе будет зависеть от возможностей и ресурсов компании. В зависимости от технологии подбора и сопутствующих операций, цифровой

рекрутмент может состоять из нескольких направлений. Каждое направление будет относиться к определенной функции рекрутера или операции в общем процессе подбора. Каждое направление определяется набором ПО и цифровых решений, которые являются основными или вспомогательными инструментами для осуществления операций. Рекрутер может не владеть всеми направлениями, а знать те, которые необходимы от него согласно рабочей инструкции. Если рекрутер работает в единственном числе, то есть занимается полным циклом подбора и одновременно занимается аналитическим анализом рынка, обучением и адаптацией сотрудников, он может владеть всеми направлениями цифрового рекрутмента.

Таким образом, цифровые компетенции рекрутеров в первую очередь формируются под влиянием цифровизации всего процесса подбора. На каждом этапе подбора, рекрутер проявляет и использует свои цифровые компетенции. На тех этапах подбора, где они не являются основными- они будут вспомогательными.

В условиях современных цифровых практик подбора можно выделить набор цифровых компетенций рекрутеров:

- Владение навыками поиска кандидатов по системе «Head Hunting»
- Владение навыками массового поиска
- Владение навыками поиска кандидатов по системе «Exclusive search»
- Владение навыками профессиональной и личностной оценки кандидатов на рабочих сайтах
- Владение стандартными программами корпоративного софта. Например, системы MS Word
- Владение навыками работы в платформах или социальных сетях для проведения видео- конференций (Skype, Zoom, Whatsup)
- Владение навыками работы с агрегаторами
- Владение сервисами и функциями публикации вакансии на рабочих сайтах и в социальных сетях

В результате проведенного исследования удалось выяснить, что на каждом этапе работы рекрутера необходимо работать с технологиями и программами. Составлена общая модель цифровых компетенций рекрутера. Таким образом, цифровые компетенции можно считать ключевыми компетенциями современного рекрутера.

Источники и литература

- 1) Апханова Е.Ю. Управление персоналом в условиях цифровой экономики // The Scientific Heritage. 2020. №43.
- 2) Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018.
- 3) Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Обущенко Т.Н. Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности и цифровой экономики // Экономика труда. 2018. №4.
- 4) Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Economics: Yesterday, Today and Tomorrow. 2019. №1.
- 5) Петрова В.С., Щербик Е.Е. Измерение уровня сформированности цифровых компетенций // Московский экономический журнал. 2018. №5.
- 6) Lievens F., Chapman D. Recruitment and Selection // Fundamentals of Human Resource Management, n A. Wilkinson, T. Bacon, S. Snell, & D. Lepak (Eds.) The SAGE Handbook of Human Resource Management. Los Angeles: Sage. 2019.

- 7) Russo D. Competency Measurement Mode // European Conference on Quality in Official Statistics. 2016.
- 8) How Technology Can Enhance Modern Recruitment // <https://www.forbes.com>
URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/12/how-technology-can-enhance-modern-recruitment/#40134cc27314> (дата обращения: 01.06.2020).
- 9) What key competencies are needed in the digital age? // <https://www2.deloitte.com>
URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-en-innovation-automation-competencies.pdf> (дата обращения: 15.06.2020).