

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Аспекты подбора персонала с использованием цифровых инструментов

Научный руководитель – Долженкова Юлия Вениаминовна

Бесхлебная Татьяна Александровна

Аспирант

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: tanagach@mail.ru

Подбор персонала как функция кадрового менеджмента испытывает на себе влияние цифровизации экономики по нескольким аспектам: привлечение заявок, оценка кандидатов, коммуникация с кандидатами, ведение базы данных и HR-аналитика. КРІ служб подбора персонала обуславливают потребность в уверенном владении современными цифровыми технологиями, в том числе, специальным профессиональным обеспечением, для достижения поставленных целей. Рассмотрим перечисленные аспекты и влияние внедряемых инструментов на эффективность и выполнение КРІ.

На наш взгляд, наиболее цифровизованный аспект рекрутинга - это привлечение кандидатов с применением работных сайтов, профессиональных форумов и социальных сетей, поскольку данные инструменты обеспечивают большой охват и дают информацию о сфере профессиональных и карьерных интересах соискателей. По данным РЧК на начало 2019 года, оборот российского онлайн-рынка труда составлял 180 млн. долл. в год, что соответствует 236 млн. посещений сайтов в месяц [5]. Преимуществом использования онлайн источников поиска кандидатов является доступ к большому количеству кандидатов и возможность проведения аналитики по проделанной работе: например, самый крупный работный сайт hh.ru, где размещено около 788 тыс. вакансий, дает доступ к 50 млн. резюме и позволяет получать аналитику по размещенным вакансиям [6]. Говоря о привлечении соискателей на вакансию, следует отметить, что основной источник кандидатов в активном поиске - это работные сайты, а выйти на пассивных кандидатов можно через социальные сети.

В направлении коммуникации с кандидатами используются общедоступные средства связи - социальные сети, мессенджеры, электронные почты. Т.к. зачастую на рынке труда ощущается нехватка подходящих кадров, важно использовать те инструменты связи, которые будут доступны и комфортны для соискателя, что позволит наладить доверительную среду для общения. Поскольку такие средства связи в значительной степени вошли в повседневную жизнь, то их внедрение не требует дополнительных разработок. Другим блоком цифровизации коммуникации с кандидатами является создание специальных чат-ботов, аудио-ботов, роботов. Так, Сбербанк использовал автообзвон и чат-боты, результативность внедрения данных инструментов следующая: эффективность приглашения на онлайн-оценку с использованием чат-бота составляет 18%, а автообзвона — 13%, при этом создание чат-бота в 4 раза дешевле. На практике BurgerKing использование аудио-бота в 2 раза повысило скорость обработки запросов рекрутером и в 1,5 раза снизило стоимость кандидата [8].

Оценка кандидатов переживает большой скачок в цифровизации в связи с пандемией COVID-19. Так, по ситуации на конец 2019 года 30% компаний использовали автоматизацию рекрутинга (9% - собственные разработки, 21% - сторонние сервисы) и 17% планировали внедрение автоматизации на 2020 год [2]. Однако в связи с переходом значительной части компаний на дистанционную занятость, рекрутеры были вынуждены заменять традиционные очные этапы отбора на онлайн-форматы. По данным исследования

КРМГ «Действия HR в ситуации пандемии» очные собеседования в онлайн перевели 43% компаний [3]. Наиболее популярными платформами для связи стали: Skype, WhatsApp, Zoom [6].

Использование цифровых платформ для работы с базой кандидатов и дальнейшей аналитики позволяет выстраивать процессы так, чтобы повышать эффективность по процессу работы над вакансиями. Внедрение TalentTech позволило Северстали сэкономить 156 рабочих часов HR-специалистов в месяц [7], а использование платформы Potok для отправки резюме на Днях карьеры помогло Дом.рф на 250% повысить количество откликов и также автоматически обработать их после получения [4].

В связи с проведенным анализом можно говорить о целесообразности автоматизации подбора персонала с использованием цифровых инструментов, как по отдельным аспектам, так и комплексно. По результатам опроса, использование цифровых инструментов позволяет сократить временные затраты и выделить время на выполнение новых задач (42%), повысить прозрачность расходования бюджета (28%) и снизить срок найма персонала относительно компаний-конкурентов (26%) [2].

Источники и литература

- 1) 7 из 10 рекрутеров уже проводят собеседования дистанционно: <https://www.superjob.ru/research/articles/112344/7-iz-10-rekruterov-uzhe-provodyat-sobesedovaniya-distancionno/>
- 2) Автоматизация рекрутинга в российских компаниях расширяется - IKSMEDIA.RU: <https://www.iksmmedia.ru/news/5644922-Avtomatizaciya-rekrutingsa-v-rossijs.html>
- 3) Действия HR в ситуации пандемии - КРМГ в России: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/03/hr-actions-in-pandemic-survey.html>
- 4) Как ДОМ.РФ с помощью Potok стал быстрее нанимать сотрудников | HR PRO NEWS: <https://hrpro.news/human-resources/kak-dom-rf-s-pomoshhyu-potok-stal-bystrye-nanimat-sotrudnikov/>
- 5) Онлайн-рынок труда в оффлайн России | HRdevelopment: <http://hrdevelopment.ru/news/5/2193/>
- 6) Работа в Москве, поиск персонала и публикация вакансий: hh.ru
- 7) Технологии ИИ помогли Северстали найти почти 800 лидеров и сэкономить 156 рабочих часов эйчаров – TalentTech: <https://talenttech.ru/tehnologii-ii-pomogli-severstali-najti-pochti-800-liderov-i-sekonomit-156-rabochih-chasov-eycharov/>
- 8) Цифровизация HR: как не разочароваться в новых технологиях | by Ruslan Gafarov | Medium: <https://medium.com/@Gafarov/hr-digitalization-c127ebb2907a>