УДК 338.12

М. П. Глызина

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону, e-mail: mariglyzina@mail.ru

Е. А. Иванова

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», Ростов-на-Дону, e-mail: elena_dstu@mail.ru

РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ключевые слова: цифровая трансформация, управление персоналом, рекрутинг персонала, организация, методы рекрутинга, digital-инструменты, метрики эффективности.

В статье охарактеризованы основные подсистемы управления персоналом организации, находящейся в процессе цифровой трансформации в современных условиях. Цифровая трансформация, рассматривается как процесс интеграции цифровых технологий во все бизнес-процессы организации, предполагает коренные изменения в системе управления персоналом. Раскрыто понятие рекрутинга персонала, как системы подбора персонала для организации, показаны его разновидности, включая внешний и внутренний рекрутинг, а так же преимущества рекрутинговых агентств для решения проблемы подбора и отбора персонала организации. Приведена сравнительная характеристика методов, используемых в рекрутинге персонала, особое внимание уделено digital-инструментам подбора персонала и перспективам их использования в организациях. Отмечено, что в качестве основных факторов, которые следует учитывать при рассмотрении вопроса, связанного с цифровизацией подбора и отбора персонала в организации, могут быть использованы такие как: численность персонала, текучесть кадров, используемые технологии рекрутинга персонала, затраты на приобретение и использование digital-инструментов. При этом для оценки эффективности рекрутинга персонала могут быть использованы такие метрики как: качество найма, стоимость найма, рекрутинговые метрики результативности, время заполнения вакансии, показатели принятых предложений.

M. P. Glyzina

Don state technical University, Rostov-on-don, e-mail: mariglyzina@mail.ru

E. A. Ivanova

Don state technical University, Rostov-on-don, e-mail: elena_dstu@mail.ru

RECRUITING STAFF IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF TODAY'S ORGANIZATIONS

Keywords: digital transformation, personnel management, personnel recruitment, organization, recruitment methods, digital tools, performance metrics.

The article describes the main subsystems of personnel management of an organization that is in the process of digital transformation in modern conditions. Digital transformation, considered as the process of integrating digital technologies into all business processes of an organization, involves fundamental changes in the personnel management system. The concept of personnel recruitment as a system of personnel selection for an organization is revealed, its varieties are shown, including external and internal recruiting, as well as the advantages of recruiting agencies for solving the problem of recruitment and selection of the organization's personnel. A comparative description of the methods used in personnel recruitment is given, special attention is paid to digital recruitment tools and the prospects for their use in organizations. It is noted that the main factors that should be taken into account when considering the issue related to the digitalization of recruitment and selection of personnel in the organization can be used such as: the number of staff, staff turnover, the technologies used for recruiting personnel, the costs of acquiring and using digital tools. At the same time, the following metrics can be used to evaluate the effectiveness of recruiting personnel: the quality of hiring, the cost of hiring, recruiting performance metrics, the time to fill a vacancy, and the indicators of accepted offers.

Введение

В условиях цифровой трансформации современных организаций, затрагивающей все ее бизнес-процессы, происходит качественные изменения и системы управления персоналом, одной из основных подсистем которой является подбор и отбор персонала, т.е. рекрутинг. В процессе рекрутинга, имеющего различные разновидности, используются традиционные методы, уже нашедшие широкое распространение на практике, дополнительные, а также digital-инструменты, которые пока только находятся в стадии своего становления. Исследование этих методов, их преимуществ и недостатков, а также перспектив развития и совершенствования является актуальным направлением системной цифровой трансформации человеческих ресурсов организации.

Цель исследования: исследовать особенности рекрутинга персонала в условиях цифровой трансформации современных организаций и выявить направления его совершенствования с точки зрения применяемых методов.

Материал и методы исследования

Методами исследования явились методы, которые входят в совокупность теоретико-познавательных категорий, научных инструментов и регулятивных принципов изучения системы процессов деятельности экономических агентов. Были использованы такие методы как анализ различных документов (научно-методической литературы, статистических данных, характеризующих хозяйственную деятельность предприятий), поиска инновационных решений, системный и процессный подходы.

Результаты исследования и их обсуждение

Цифровая трансформация, рассматривается как процесс интеграции цифровых технологий во все бизнес-процессы организации, предполагает коренные изменения в системе управления персоналом, которая имеет следующую структуру, с точки зрения входящих в нее подсистем (рисунок 1).

Одна из основных подсистем общей системы управления персоналом – это подсистема подбора, оценки персонала.

Под подбором персонала понимается система мероприятий, основной целью которых является привлечение в организацию работников, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями и моральными качествами для эффективного выполнения своих должностных обязанностей [7].

Подбор дополнительного персонала, обладающего соответствующей квалификацией, представляют собой один из способов модернизации трудового потенциала организации, а уровень развития персонала влияет на его конкурентоспособность и стратегические преимущества. Приток новых работников, обладающих новыми идеями, позволяет своевременно сформировать необходимый фундамент для обеспечения перспективных потребностей организации в трудовых ресурсах.

В настоящее время в России приобрела популярность такая форма подбора квалифицированного, высококомпетентного персонала как рекрутинг.

Существует точка зрения, что понятие «рекрутинг» пришло в Россию из Германии и буквально означает «найм», «вербовка», «подбор» персонала.

В настоящее время понятие «рекрутинг» используется в широком и узком смысле. В широком смысле – это вид профессиональной деятельности специальных рекрутинговых агентов, который заключается в подборе персонала, обладающего определенными качественными характеристиками по заданию организации-заказчика [6]. Такой рекрутинг называется внешним и к нему организации прибегают в следующих случаях:

1. Когда нужно найти узкопрофильного специалиста. Дело в том, что ректутинговые агентства располагают обширной базой данных о разных сотрудниках, что позволяет находить нужного специалиста за короткое время. Даже если он уже трудоустроен, агентство может переманить его в дальнейшем.

2. При массовом подборе. В организациях довольно часто возникают ситуации, когда необходимо набрать большое количество работников на должности линейного характера, так как у штатных специалистов может не хватить времени на выполнение необходимого объема работ.

3. Когда нужно закрыть вакансию в кратчайшие сроки. В штате рекрутинговых агентств работают высококвалифицированные специалисты, имеющие возможность найти в нужные сроки необходимого специалиста.

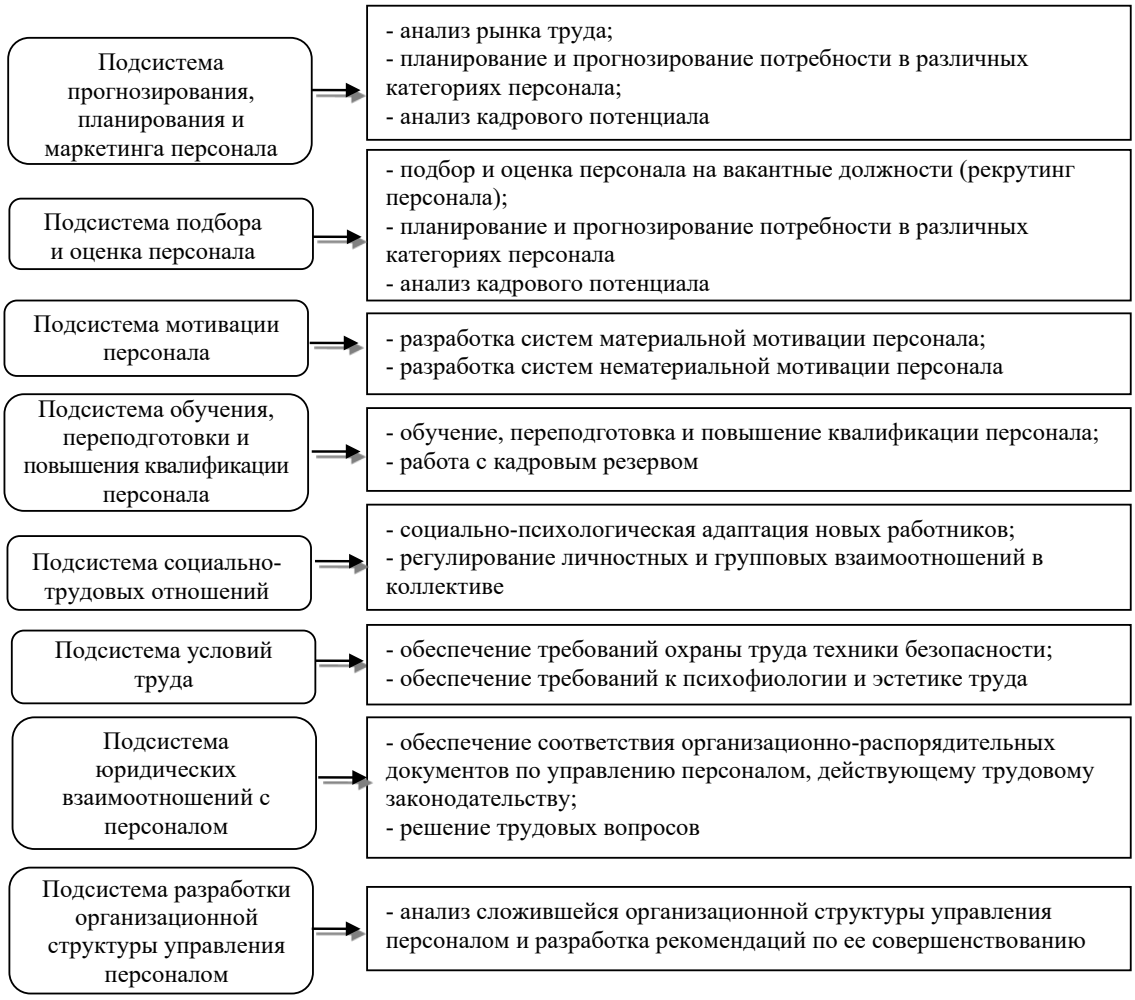

Рис. 1. Структура системы управления персоналом организации

Преимущества рекрутинговых агентств для решения проблемы подбора и отбора персонала организации состоят в следующем [8]:

- осуществляют поиск высококвалифицированных кандидатов;
- поиском необходимого кандидата занимается не один рекрутер, а несколько;
- имеется возможность найти необходимого кандидата на любую должность;
- обеспечивают необходимый уровень конфиденциальности, так как публикуются вакансии на job-порталах от имени агентства;
- сокращаются расходы на поиск специалистов.

В узком смысле рекрутинг означает один из видов деятельности службы управления персоналом. Для этого в составе HR-службы создается группа внутренних рекрутеров, которая занимается поиском кандидатов на вакантные места как внутри организации, так и на рынке труда.

В процессе становления и развития рекрутинга персонала выделились и сформировались отдельные его виды, которые иногда называют основными видами услуг в рекрутинговой деятельности (рисунок 2).

В процессе реализации различных разновидностей рекрутинга используются разнообразные методы, характеристика которых представлена на рисунке 3.

Традиционные методы подробно представлены в публикациях по управлению персоналом [3, 5], особо отметим племинаринг, т.е. привлечение на работу перспективных молодых специалистов из числа студентов и выпускников вузов. Для этого используются такие мероприятия как проведение презентаций организации, рекрутинг студентов последних курсов, проведение конкурсов среди студентов, организация стажировок в организации, проведение совместных мероприятий.

Рис. 2. Разновидности рекрутинга персонала

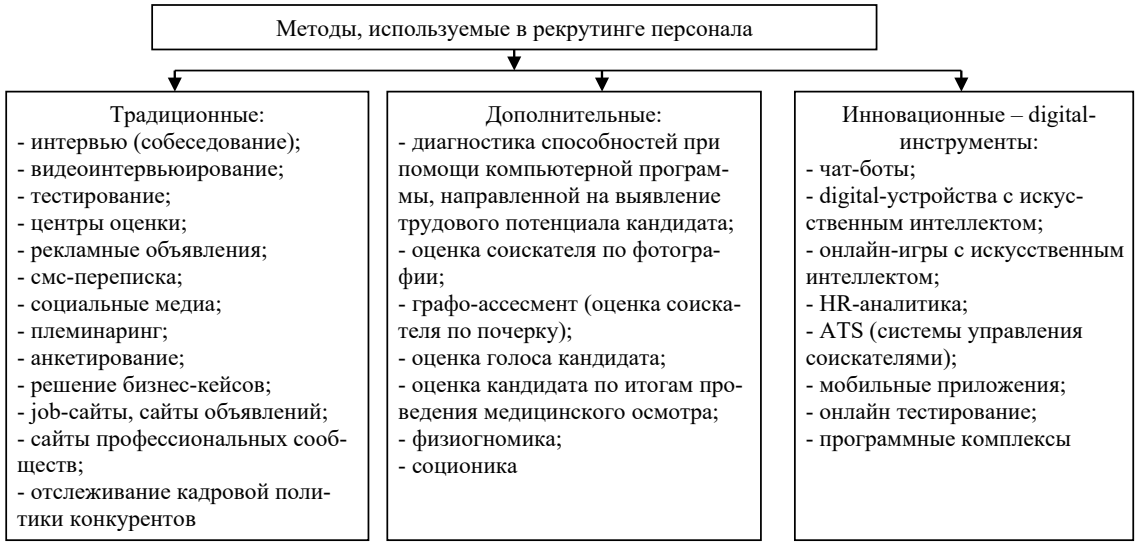

Рис. 3. Методы, используемые в рекрутинге персонала

Дополнительные методы оценки персонала вызывают определенные возражения среди специалистов по рекрутингу персонала, но, тем не менее, применяются в ряде случаев в качестве подтверждения ранее полученных результатов в отношении кандидатов на вакантные должности.

Так, например, физиогномика базируется на анализе характера человека и его эмоционального состояния по мимике, жестам и чертам лица. Это позволяет рекрутеру или работнику HR-отдела определить особенности характера претендента на вакантную должность, определить, как он принимает решения: интуитивно или логически.

Соционика – это метод, который позволяет отнести кандидатов к разным социотипам, предполагающим особый стиль общения и работы.

Наибольший интерес с точки зрения развития методов рекрутинга представляют digital-инструменты. Слово digital в пере-

воде с английского означает «цифровой», а само слово происходит от «digit» (цифра).

Digital-инструменты имеют в своей основе феномен цифровой экономики, формирование которой происходит в настоящее время в стране в соответствии с Указом Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [1].

Цифровая экономика характеризуется трансформацией бизнес-процессов во всех сферах деятельности современных организаций, в том числе в управлении персоналом, и в частности для целей подбора и отбора сотрудников. О том, что процесс уже получил определенное развитие, свидетельствуют результаты опроса, проведенного Службой исследований HeadHunter в 2017 году. На вопрос «Что нового сделала Ваша компания за последний год для решения задач рекрутинга» были получены следующие ответы (рисунок 4).

Наиболее перспективным цифровым инструментом оптимизации подбора персонала, когда в организацию нужно было привлечь большое количество персонала, является чат-боты, которые представляют собой программы интерактивного взаимодействия кандидатов с работодателем. С помощью чат-ботов представляется возможным в автоматическом режиме осуществить скоринг кандидатов, то есть проранжировать их и распределить на определенные группы в зависимости от соответствия требованиям работодателя. При этом ссылка на чат-бот интегрируется в вакансии компании, sms-рассылки, рекламные баннеры, мессенджеры, социальные сети, а также печатные материалы в формате QR-кода.

Digital-устройства с искусственным интеллектом являются отражением тенденций роботизации в подборе и отборе персонала.

Такие устройства позволяют формально оценить данные кандидатов, которые откликнулись на вакансию, автоматизировать процесс поиска кандидатов и провести с ними развернутое собеседование.

Можно также выделить онлайн-игры с искусственным интеллектом, позволяющие определить соответствие кандидата вакантной должности.

Существенное влияние на модернизацию процесса подбора и отбора персонала оказывает использование HR-аналитики. Ее отличие от обычных методов статистического анализа состоит в использовании больших по объему массивов данных (BigData), поступающих из разных информационных источников. Такой механизм позволяет повысить качество и обоснованность управленческих решений в части, касающейся подбора и отбора персонала.

Рис. 4. Применение digital-инструментов для подбора сотрудников в российских организациях [2, 8]

Эффективным методом автоматизации рекрутинга являются ATS (Applicant Trackina System) – система управления соискателями, которые не нашли пока еще широкого распространения в российских компаниях. По оценке ГК HeadHunter только около 6% российских организаций используют этот digital-инструмент.

В качестве мобильных приложений для целей подбора и отбора персонала могут быть использованы:

- ResumeMatchin – позволяет найти в базе резюме наиболее подходящих кандидатов;

- Job Standardization – позволяет определить реальность заявленной вакансии со всеми ее характеристиками (должностная инструкция, заработная плата, правила найма);

- Employee Feignt Rish Prediction – осуществляет прогноз риска ухода наиболее ценных сотрудников.

Программные компоненты позволяют автоматизировать следующие функции: планирование процесса оценки и оповещение ее участников, заполнение форм, используемых для оценки, анализ результатов и формирование аналитических отчетов. Характерно, что в большей части отечественных организаций (82%) процесс автоматизации рекрутинга персонала осуществляется организациями самостоятельно; 10% компаний – приобретают готовые программные комплексы и 6% – разрабатывают их вместе с поставщиками [4].

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях цифровой трансформации современных организаций рекрутинг персонала претерпел существенные изменения, обусловленные применением digital-инструментов как инновационного метода подбора персонала.

В качестве основных факторов, которые следует учитывать при рассмотрении вопроса, связанного с цифровизацией подбора и отбора персонала в организации, могут быть использованы такие как численность персонала, текучесть кадров, особенности подбираемых сотрудников, используемые технологии рекрутинга персонала, установленный срок закрытия вакансий, затраты на приобретение и использование digital-инструментов. При этом для оценки эффективности рекрутинга персонала могут быть использованы такие метрики как: качество найма, стоимость найма, рекрутинговые метрики результативности, время заполнения вакансии, показатели принятых предложений.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

2. Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ «Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. № 2 (12).

3. Буданова М.В. Трансформация системы управления персоналом предприятия в условиях цифровизации российской экономики // Современные информационные технологии: интеграция науки и практики. 2017. № 6.

4. Ключевые тренды на рынке оценки персонала 2018. [Электронный ресурс]. URL: https:// hhcdn.ru/ file/ 16584472.pdf (дата обращения: 03.01.2021).

5. Кулькова М.В. Использование метода прямого поиска персонала в рекрутинге // Human-Progress. 2018. № 12.

6. Ляхова О.В. Процесс подбора, отбора и найма персонала: понятие, этапы // Экономическая среда. 2017. № 3.

7. Первухина А.А., Булей Н.В. Рекрутинг: цель, задачи, перспективы // Новое поколение. 2018. № 17.

8. Развитие HR-процессов и использование digital-инструментов в российских компаниях. [Электронный ресурс]. URL: https:// hhcdn.ru/ file/ 16480569.pdf (дата обращения: 03.01.2021).

9. Рекрутинговые агентства vs внутренний отдел рекрутинга [Электронный ресурс]. URL: https:// hurma.work/rf/blog/rekrutingovye-agentstva-vs-vnutrennij-otdel-rekrutinga-chto-vybrat-2/ (дата обращения: 02.01.2021).