

4. Румянцев Д. Продвижение бизнеса в ВКонтакте. Системный подход. М.: Питер, 2019. 440 с.
5. Халилов Д. Маркетинг в социальных сетях. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 240 с.

Literatura

1. Pravila provedeniya Aktsii "Vozvrashchaem den'gi za reklamu» / VKontakte dlya biznesa [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://vk.com/@business-3000-na-reklamu-pravila> (data obrashcheniya: 20.11.2020).
2. Pravila provedeniya Aktsii "Udvoenie byudzheta dlya malogo i srednego biznesa pri prodvizhenii s mobil'nogo" / VKontakte dlya biznesa [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://vk.com/@business-pravila-akcii-udvoenie-budzheta> (data obrashcheniya: 20.11.2020).
3. Rummyantsev D. Prodvizhenie biznesa v VKontakte. Bystro i s minimal'nymi zatratami. М.: Питер, 2014. 420 с.
4. Rummyantsev D. Prodvizhenie biznesa v VKontakte. Sistemnyj podkhod. М.: Питер, 2019. 440 с.
5. Khalilov D. Marketing v sotsial'nykh setyakh. М.: Mann, Ivanov i Ferber, 2016. 240 с.

DOI: 10.25586/RNU.V9276.21.01.P.064

УДК 65.658

А.В. Гладышева, И.Ф. Чепурова, К.И. Кузнецова, Я.А. Куликова

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Проведено исследование системы подбора персонала компаниями. Выявлено, что рынок труда ориентирован на кандидатов, что вызывает у предприятий трудности с подбором подходящего сотрудника. Установлено, что основные сложности при выборе подходящей кандидатуры на должность возникают в части принятия решения у руководства. Определена взаимосвязь между описываемой проблемой и невозможностью охватить весь объем откликов на рынке труда из-за высокой конкуренции и большого количества квалифицированных кандидатов. Предложено решение данной проблемы с помощью применения информационных технологий в процессе подбора персонала. Описан опыт цифровизации подбора персонала крупными российскими компаниями.

Ключевые слова: информационные технологии, персонал, рекрутинг, управление, управление персоналом.

A.V. Gladysheva, I.F. Chepurova, K.I. Kuznetsova, Ya.A. Kulikova

APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL SELECTION PROCESS

A study of the personnel selection system by companies was carried out. The labor market is focused on candidates, so enterprises have problems finding the "right" employee. The main difficulties in choosing a suitable candidate for the position arise in terms of decision-making by the management. This is primarily due to the fact that due to the high competition in the labor market and the large number of qualified candidates, it becomes impossible to cover the entire volume of responses. The solution to this

problem is possible through the use of information technologies in the recruitment process. The article examines the experience of digitalization of personnel recruitment by large Russian companies.

Keywords: information technology, personnel, recruiting, management, personnel management.

Сколько тратят компании на автоматизацию и какова ее эффективность? Каждый год компании выделяют около 30% бюджета на подбор и адаптацию персонала, совершенствуя управленческие процессы, ведь от этого зависит конкурентоспособность современных предприятий [2]. Каждый отклик, каждое собеседование и каждый сотрудник, вышедший на работу, – это очень дорогостоящий продукт. Компания тратит много ресурсов на поиск сотрудника и размещение вакансии на специализированных сайтах и мобильных платформах [5], проведение обучения, тренингов, чтобы в итоге сформировать мотивированного квалифицированного сотрудника. Следует помнить, что на поиск сотрудника, который отвечает всем запросам компании, могут уходить недели и месяцы, а на поиск кандидата на позицию топ-уровня – иногда и год.

Согласно исследованиям и опыту рекрутинга, текущий рынок труда на 90% ориентирован на кандидатов. Это значит, что теперь не сотрудник по подбору персонала выбирает кандидата, а сам кандидат выбирает организацию, в которой хочет работать. Отсюда следует вывод, что подбор идеального кандидата, обладающего уникальными и востребованными компетенциями, стал для компании чрезвычайно трудным, дорогим и трудоемким занятием.

На данный момент выбор подходящей кандидатуры на должность вызывает большие сложности в части принятия решения у руководства. Прежде всего это связано с высокой конкуренцией на рынке труда и большим количеством квалифицированных кандидатов, что делает невозможным охват всего объема откликов. Менеджеры по подбору персонала также используют

традиционные методы, не применяя средства автоматизации. Для закрытия позиции они вынуждены уделять втрое больше времени на подбор сотрудника, оценку компетенций и квалификаций и проведение очных или удаленных собеседований. Увеличение нагрузки на менеджера по подбору персонала затрудняет процесс выбора наиболее подходящего кандидата. Специалист, который мог бы подойти на данную позицию, из-за длительного срока ожидания может отказаться от предложенной вакансии в пользу другой организации, проводящей оценку намного быстрее и эффективнее. Таким образом, для современного специалиста по подбору персонала важно не только быть профессионалом в своем деле, но также обладать необходимыми инструментами для реализации поставленных задач в короткие сроки. Такими инструментами могут стать инновационные технологии, которые многие HR-специалисты активно используют в деятельности по рекрутингу [7].

Международные консалтинговые компании провели оценку автоматизации управления персоналом на примере 434 российских компаний из разных отраслей. Для выявления уровня автоматизации менеджеры использовали балльную систему оценивания (от 1 до 4). Один балл означал «подбор на бумаге», в таких организациях все процессы протекали в ручном режиме. Четыре балла присуждались предприятиям, где для подбора и управления персоналом использовались цифровые технологии: машинное обучение, предиктивная аналитика, технологии виртуальной (virtual reality, VR) и дополненной реальности (augmented reality, AR) для обучения сотрудников.

Средний балл цифровизации российских компаний – 1,83. Большинство из них попадает в категории «HR на бумаге» (90 компаний) и «Частичная автоматизация» (293 компании). К «Устойчивой автоматизации» можно отнести только 51 компанию, наивысший балл не получила ни одна компания.

В департаменте по подбору персонала автоматизация касается лишь кадрового учета и расчета заработной платы, при этом автоматизация таких важных процессов проходит в последнюю очередь, что сказывается на эффекте применения цифровых технологий. Совсем другая ситуация складывается, если организация находится на очень конкурентном рынке. Компаниям-монополистам, которые удерживают персонал деньгами и льготами, совсем не выгодно заниматься цифровизацией. Также проводился опрос по менеджерам HR: кадровому делопроизводству; подбору; адаптации; управлению карьерным ростом; обучению персонала; установке целей и оценке эффективности сотрудников, а также анализу кадровых данных. Самые высокие показатели цифровизации – у организации со штатом больше 10 тыс. человек. Если провести аналитику по отраслям организаций, то больше всего процессов автоматизировано в банковской сфере, металлургических и горнодобывающих предприятиях, телекоммуникационных и IT-компаниях. Далее следуют розница, фармацевтика, производство потребительских товаров. За ними – транспортно-логистические, промышленные и нефтегазовые компании. Самые низкие показатели – у энергетики, строительства и сферы образования.

Энергетические компании совершенно не заинтересованы в цифровизации, что связано с невысокой текучестью кадров. Нежелание внедрять автоматизацию управления персоналом в строительстве связа-

но с низкой квалификацией сотрудников и, соответственно, со слабой вероятностью окупаемости подобных систем.

По данным аналитики, в большинстве организаций документооборот происходит традиционным образом: сотрудник распечатывает и подписывает заявление на отпуск или прочие документы и лично приносит в отдел кадров. Автоматизация документооборота дает возможность выполнять некоторые процессы документооборота на корпоративном сайте. Например, если нужен новый сотрудник, то руководитель подает заявку – документ в формате Word или Excel в отдел персонала.

В настоящий момент у большого числа компаний есть своя база кандидатов, также в более чем 60% компаний на рынке сотрудники могут работать удаленно. При этом около 42% респондентов сообщают, что в организации адаптацией нового сотрудника занимаются, как правило, руководители подразделений. Крайне редко менеджеры по подбору и адаптации персонала составляют индивидуальный карьерный план. Большая часть сотрудников узнает о своих целях и задачах устно от руководителя. Часть компаний используют для своих сотрудников чат-боты, которые позволяют заказать необходимые справки, получить необходимую информацию, а также помогают с адаптацией. Таких хорошо автоматизированных компаний, по данным опроса, менее 10%.

Крупные компании не жалеют бюджета на цифровизацию подбора, что подтверждают дорогостоящие проекты по внедрению в управление систем автоматизации управления персоналом. По данным недавнего исследования, эталонная международная компания с 20 тыс. сотрудников за три года потратит на внедрение и подписку на облачные сервисы около 5,3 млн евро.

По статистике, в России чемпионом автоматизации HR называют ВТБ, внедрив-

ший систему управления персоналом для 58 тыс. сотрудников объединенного банка (ВТБ и ВТБ 24). Стартовая цена контракта – 479,2 млн руб., выиграла заявка “Molga Consulting” стоимостью 356,9 млн руб. Проект продлится с 2019 по 2021 гг.

На втором месте оказался Сбербанк, который вложил в проект цифровой трансформации персонала на базе SF около 300 млн руб. Сейчас системой пользуются 230 тыс. сотрудников.

На третьем месте – «ПАО Ростелеком», который успешно завершил в 2017 г. проект для 45 тыс. сотрудников стоимостью 106 млн руб. [6]. Компания со штатом в 20 тыс. сотрудников за три года получила экономический эффект в 9,8 млн евро. У российских предприятий возникли трудности с оценкой эффекта и сроков окупаемости.

В компании «ПАО Ростелеком» было много попыток создать и применять тот сервис, который отвечал бы всем запросам и требованиям – от корректного отражения заявки на поиски сотрудника до оформления отпуска, больничного и др. документов.

До начала глобальной автоматизации всех процессов в подборе персонала компания использовала разные системы: при подборе сотрудников по заявкам из регионов success factors, при заказе справки либо отпуска или других документов для сотрудника компании применялся корпоративный сайт, для поиска кадров – сайт headhunter.ru с привязкой в 1С для корректного отображения поступающих откликов и дальнейшего оформления. В среднем для закрытия заявки на вакансию требовалось от 30 до 70 дней. На данный момент компания разработала и уже внедрила собственную интеллектуальную IT-систему подбора персонала IQHR. Данная система предусматривает работу не толь-

ко с компьютером, но и через мобильное приложение. Разработка IQHR началась еще в 2018 г. Главной задачей данного проекта было создание эффективного IT-решения по автоматизации всех процессов подбора и адаптации персонала – как в главном офисе, так и в других дочерних и зависимых организациях. Общая численность сотрудников группы «Ростелеком» насчитывает порядка 120 тыс. человек.

К главным плюсам новой системы относятся:

- гибкая настройка под уже существующие бизнес-процессы;
- усовершенствованная система согласования заявок и офферов;
- контроль статусов и сроков;
- создание и ведение единой базы кандидатов, в которую импортируются данные из корпоративной почты, с собственного сайта и с главных сайтов по поиску работы (импорт данных также предусматривает охват и социальных площадок и профильных групп, отслеживание полной истории взаимодействия с кандидатами, включая отзывы менеджеров подбора персонала);
- комфортный и понятный интерфейс коммуникации с кандидатами;
- работа с вакансиями;
- интеграция с почтой и календарями;
- аналитика и отчетность в корпоративной IT-системе.

Данная система сможет стать надежным IT-помощником для HR-блоков компании, увеличивая скорость и эффективность поиска компетентных сотрудников.

Аналитические данные подтверждают, что автоматизация оценки персонала и расчета вознаграждений приводит к значительной экономии. Отказ от внедрения подобных систем связан с сопротивлением персонала, нежелающего быть оцененным. Сотрудники также привыкли к тому, что оценка производится в личной беседе –

это тоже немаловажный фактор. Таким образом, одной из главнейших задач руководителя сейчас становится объяснить сотрудникам преимущества от внедрения информационных систем управления персоналом.

Литература

1. Аверкин А.Н., Гаазе-Рапопорт М.Г., Поспелов Д.А. Толковый словарь по искусственному интеллекту. М.: Радио и связь, 2012. 256 с.
2. Каравалева М.В. Ибрагимова Л.А. Автоматизация управления персоналом как основа эффективного решения задач в данной сфере // Вестник Ижевского государственного технического университета. 2012. Вып. 4. С. 78–81.
3. Кафян К.А., Мараховская Г.С. Автоматизация бизнес процессов управления персоналом как важнейшая составляющая успешности корпораций // Актуальные научные исследования в современном мире. 2017. Вып. 6-5. С. 11–15.
4. Кузнецов В.В. Перспективы развития чат-ботов // Успехи современной науки. 2016. Вып. 12. С. 16–19.
5. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции подбора персонала в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. Вып. 5. С. 213–217.
6. Петрова Ю. Российские компании провалили тест на автоматизацию HR. Кому на самом деле нужно цифровое управление персоналом / Ведомости [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/04/24/800145-kompanii-provalili-avtomatizatsiyu> (дата обращения: 03.11.2020).
7. Усова Е.С. Инновационные технологии в рекрутинге // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации «Социальный инженер – 2018»: сб. мат. Всерос. конф. молодых исследователей. М.: Изд-во Российского государственного ун-та им. А.Н. Косыгина, 2018. Ч. 3. С. 163–165.

Literatura

1. Averkin A.N., Gaaze-Rapoport M.G., Pospelov D.A. Tolkovyj slovar' po iskusstvennomu intelektu. M.: Radio i svyaz', 2012. 256 s.
2. Karavaeva M.V. Ibragimova L.A. Avtomatizatsiya upravleniya personalom kak osnova effektivnogo resheniya zadach v dannoj sfere // Vestnik Izhevskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. 2012. Vyp. 4. S. 78–81.
3. Kafyan K.A., Marakhovskaya G.S. Avtomatizatsiya biznes protsessov upravleniya personalom kak vazhnejshaya sostavlyayushchaya uspehnosti korporatsij // Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire. 2017. Vyp. 6-5. S. 11–15.
4. Kuznetsov V.V. Perspektivy razvitiya chat-botov // Uspekhi sovremennoj nauki. 2016. Vyp. 12. S. 16–19.
5. Malyugina A.N., Samokhvalova S.M. Sovremennye tendentsii podbora personala v sfere podbora personala // Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoj ekonomiki. 2014. Vyp. 5. S. 213–217.
6. Petrova Yu. Rossijskie kompanii provalili test na avtomatizatsiyu HR. Kому na samom dele nuzhno tsifrovoe upravlenie personalom / Vedomosti [Elektronnyj resurs]. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/04/24/800145-kompanii-provalili-avtomatizatsiyu> (data obrashcheniya: 03.11.2020).
7. Usova E.S. Innovatsionnye tekhnologii v rekrutinge // Sotsial'no-gumanitarnye problemy obrazovaniya i professional'noj samorealizatsii "Sotsial'nyj inzhener – 2018": sb. mat. Vseros. konf. molodykh issledovatelej. M.: Izd-vo Rossijskogo gosudarstvennogo un-ta im. A.N. Kosygina, 2018. Ch. 3. S. 163–165.