

УДК 331.08

DIGITAL-ТЕХНОЛОГИИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Щукина А.А.

Студент,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

Пермь, Россия

Аннотация

В статье рассматривается подбор персонала в мире, стремительно развивающихся, информационных технологий. Исследование практик компаний позволило представить опыт использования различных технологических решений в области подбора персонала. Выявлены преимущества цифрового рекрутинга.

Ключевые слова: подбор персонала, рекрутинг, Digital-технологии, информационные технологии, управление человеческими ресурсами.

DIGITAL-TECHNOLOGY IN RECRUITMENT

Shchukina A.A.

Student,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation

The article deals with the selection of personnel in the world, is rapidly developing information technologies. Research company practices allowed to present the experience of the use of different technological solutions in the field of recruitment. The advantages of digital recruiting.

Keywords: recruitment, recruiting, Digital-technology, information technology, human resource management

В современном мире человек – ключевой ресурс любой организации, от выбора которого будет зависеть успешность и эффективность работы сотрудника и компании в целом. Так как человеческий капитал играет важнейшую роль в формировании прибыли, необходимо создать систему подбора персонала. Рекрутинг – один из ключевых HR-процессов в любой организации. Правильный выбор сотрудника помогает увеличить KPI (ключевые показатели эффективности), а неправильный скажется на показателях текучести, лояльности сотрудника к компании, компетенции, не соответствующей занимаемой должности и т.д.

Подбор – это первый этап процедуры найма кандидатов, который обладает навыками и компетенциями, необходимыми компании. Стоит отметить, что безошибочный подбор будет способствовать повышению конкурентоспособности организации, развитию и наращиванию прибыли, а ошибка может быть чревата серьезными последствиями.

Мировая глобализация, развитие IT-технологий отражается на скорости развития бизнеса. Соответственно, становится необходимо наращивать темпы развития человеческого капитала с помощью Digital-технологий в управлении человеческими ресурсами.

Д. А. Прохоренко определяет HR – Digital как стратегию, построенную на принципах цельности модели управления, измеримости, интеграции данных, анализе в реальном времени и технологической гибкости в области управления человеческими ресурсами [1]. Д.А. Прохоренко называет такую стратегию HR 3.0. Цель HR-Digital: управление человеческими ресурсами на основе стремительно развивающихся цифровых технологий для ускорения HR-процессов в организации.

Внедрение Digital-технологий в бизнес и HR является необходимостью сегодняшнего дня. Это подтверждается ростом вложений в мировой рынок IT-технологий в HR области: с 2009 по 2014 гг. привлечено 2,3 млрд. долларов США [2]. К преимуществам HR-Digital относятся: ускорение принятия решений, качественный анализ, доступ к лучшим практикам по подбору, развитию, адаптации, оценке и обучению персонала, - это далеко не полный список плюсов внедрения цифровых технологий.

Исследование практик компаний позволило представить опыт использования различных технологических решений в области подбора персонала.

Связной Банк, Северсталь, Ренессанс-Кредит, МТС Розничная сеть используют продукт *TOPS Consulting*. Данное решение позволяет эффективно управлять процессом поиска и подбора персонала. В системе сохраняется база данных с личными данными кандидатов, реализован механизм подбора кандидатов, соответствующих профессиональным компетенциям, ведётся отчетность по затратам и эффективности подбора персонала в разрезе должностей, источников найма, и т. д. [3].

KidZania Moscow являются клиентами сервиса *VCV сервис видеointервью*. Продукт позволяет просматривать видеointервью кандидатов в любое удобное для рекрутера время. Кандидаты, в свою очередь, имеют возможность записывать видео в режиме онлайн. Таким образом, сервис позволяет специалистам по подбору экономить свое время, время руководителя, приглашая на собеседование тех кандидатов, которые по всем компетенциям подходят компании [4].

Samsung, Газпром, Сбербанк-АСТ, Пенсионный фонд РФ – пользователи системы Recruit, разработанной компанией Mirapolis. Возможность ведения единой базы и история работы с каждым кандидатом

позволяет возвращаться к наработанным результатам в любое время. Система поиска может найти самого уникального специалиста в считанные минуты [5].

Таким образом, Digital-технологии значительно снижают трудоёмкость, ускоряют процесс подбора персонала. Позволяют экономить рабочее время HR-специалистов, руководителей среднего и высшего звена при проведении собеседований, а также позволяют снижать затраты на сбор и обработку информации, тем самым повышая производительность труда и производительность компании в целом.

Библиографический список

1. Прохоренко Д.А. «HR 3.0. Когда ресурс становится капиталом». Доклад на XVII Саммите HR-директоров России и СНГ 06-07.10.2016г. Режим доступа: <https://www.hr-summit.ru/ru/konferentsiya>
2. Колосницына М. «Тотальная автоматизация». The Human Resources Times Magazine. №30. Июнь 2016 г. С. 11-15. Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-totalnaya-avtomatizatsiya.html>
3. Автоматизация бизнес-процессов. Решения. <http://tops.ru/>
4. Ключевая технология для отбора кандидатов. <http://vcv.ru/>
5. Решения для HR-специалистов. <http://www.mirapolis.ru/recruit>