

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

*Анисимова София Валерьевна, студент,*

*(e-mail: fenrir.sofi13@mail.ru)*

*Научный руководитель -*

*Подвербных Ольга Ефимовна, проф., д-р экон. наук,*

*зав. кафедры «Экономика труда и управление персоналом»*

*(e-mail: podverbnih@sibsau.ru)*

*Сибирский государственный университет науки и технологий  
имени академика М.Ф.Решетнева, г.Красноярск, Россия*

*В статье рассматривается круг актуальных вопросов рынка подбора персонала; в частности, его анализ в условиях цифровизации. В исследовании определяется роль наемного работника в цифровой экономике и роль рекрутинговых служб в сфере услуг. Его основная цель - рассмотреть и изучить цифровые процессы, присущие рекрутинговой индустрии, а также тенденции на рынке рекрутинга. Теоретическую основу исследования составили публикации отечественных и зарубежных исследователей, посвященные широкому кругу вопросов; анализу подлежат развитие рынка подбора персонала в России, текущее состояние рынка подбора персонала, плюсы и минусы технологий искусственного интеллекта.*

*Ключевые слова: рекрутинг, цифровизация, искусственный интеллект, автоматизация, подбор персонала.*

Внедрение цифровой экономики не может не затронуть в значительной степени все традиционные функции управления бизнесом и, в первую очередь, это касается управления человеческими ресурсами. Однако эта отрасль сталкивается с рядом проблем, которые необходимо преодолевать при внедрении инноваций и изменении стратегий и способов деятельности. Современные исследования показывают, что существует значительный разрыв между компаниями, активно занимающимися внедрением технологий и ресурсов, направленных на развитие HR-процессов, и компаниями, занимающими выжидательную позицию<sup>1</sup>. Такое пассивное наблюдение приводит к снижению конкурентоспособности, поскольку компании упускают возможность инвестировать в собственный человеческий капитал и, таким образом, в краткосрочной перспективе рискуют лишиться доступа к рабочей силе с уникальными качествами и характеристиками, которая, по сути, остается одной из ключевых факторы выживания и успеха на рынке.

Анализ методов, применяемых при подборе персонала, и их эффективности показал, что традиционные методы работоспособны, но гораздо более трудоемки и имеют меньшую отдачу по сравнению с современными методами, основанными на цифровых возможностях. К сожалению, многие компании и рекрутинговые агентства остаются в неведении о современных разработках и техно-

---

<sup>1</sup> McGinty, N.A. «Transformation of the HR Management in Modern Organizations», 2020 -. URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/etcmt-19/125933990> (дата обращения: 18.06.2023).

логиях, которые можно широко использовать для подбора персонала, а значит, теряют время и, возможно, лучших работников. На сегодняшний день тема цифровых возможностей в сфере управления персоналом изучена недостаточно, но она может открыть новый этап в изучении рекрутингового рынка.

Прогресс является динамичным процессом, технологическая революция ускоряется, вызывая новые разработки, такие как биометрия, нанотехнологии и искусственный интеллект, внедрение которых становится новаторским для многих отраслей. Из-за этих преобразований традиционные методы поиска, доступные в настоящее время на рынке подбора персонала, кажутся неэффективными<sup>2</sup>. Цифровая эра требует новых идей, которые сформируют новый мир, в котором каждый станет единым целым со своими электронными устройствами. Таким образом, исследование, проведенное Deloitte Professional Services Network, фокусируется на ключевых траекториях цифрового найма<sup>3</sup>.

1. Искусственный интеллект и роботы. Искусственный интеллект - это технология, используемая для выполнения задач, требующих определенного уровня интеллекта; иными словами, это инструмент, который «научили» выполнять «интеллектуальные» процессы, на которые раньше были способны только люди. Основное отличие от программного обеспечения заключается в скорости расчета большого объема новых данных за счет усовершенствованных алгоритмов производительности. Интегрированное программное обеспечение и продуманные реакции на действия и слова пользователей позволяют создать человекоподобный образ, способный к эффективному взаимодействию с соискателями.

2. Автоматизация процессов. Цифровая эра предлагает множество возможностей для найма. В частности, это касается возможности проведения интервью посредством аудио и видеоконференций и дистанционного тестирования. Это выгодно рекрутерам и кандидатам, прежде всего, с точки зрения затрат времени.

3. Агрегация и уберизация. Агрегаторы резюме заносят в базу данных всех кандидатов, размещающих свои резюме в поисковых системах, и тех, у кого есть профили в социальных сетях. модель совместного взаимодействия между кадровыми агентствами и работодателями, когда работодатели публикуют предложения о работе, а рекрутеры присылают предложения своих услуг. Среди таких сервисов - HRspace (HeadHunter Service).

4. Социальные сети. Социальные сети помогают рекрутерам находить молодых, креативных и квалифицированных специалистов (даже если они не ищут возможности трудоустройства). Просмотр аккаунтов в социальных сетях дает больше информации об образе жизни кандидатов, увлечениях, предпочтениях и т. д. Кроме того, социальный рекрутинг позволяет найти подходящих кандидатов с меньшими затратами. Социальный рекрутинг имеет большой потенциал;

---

<sup>2</sup> Акимов, А.А. Цифровая трансформация: основные тенденции и влияние на систему управления персоналом предприятия / А.И. Тихонов // Вестник Академии знаний. 2020. №38(3). С.36-4.

<sup>3</sup> The Deloitte Global Millennial Survey 2022 офиц.сайт. -. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html> (дата обращения: 19.06.2023).

тем не менее, многие рекрутинговые компании используют его эпизодически вместо того, чтобы выработать эффективную стратегию и организовать обучение своих сотрудников компетенциям.

5. Альтернативные подходы к подбору персонала В последнее время все большее внимание привлекают альтернативные подходы к подбору персонала, среди которых бесплатные семинары, благотворительные акции, тренинги и игры (как офлайн, так и онлайн), тематические встречи, виртуальные трудовые и профессиональные союзы, форумы и конференции. Такие подходы делают процесс общения с кандидатами более кастомизированным и приятным для кандидатов

6. HR-аналитика. Комплексная и когнитивная аналитика сокращает время и трудозатраты рекрутера, так как удобно выгружать отчеты в режиме реального времени, а разработка аналитического приложения позволяет применять HR аналитика с учетом определенного региона, а аналитические модели разрабатываются с целью прогнозирования<sup>4</sup>.

Для того чтобы соответствовать потребностям рынка современные руководители кардинально меняют бизнес-процессы в своих компаниях<sup>5</sup>. Для успешного внедрения новых HR-технологий в современных условиях в первую очередь необходимо оценить уровень технологического развития компании, актуальность их внедрения, их стоимость в производственных и управленческих процессах, уровень цифровизации и цифровых навыков сотрудников.

#### *Список литературы*

1. Акимов, А.А. Цифровая трансформация: основные тенденции и влияние на систему управления персоналом предприятия / А.И. Тихонов // Вестник Академии знаний. 2020. №38 (3). С. 36-4.

2. Коновалов, М.А. Преимущества использования цифровых технологий при подборе персонала // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. №94. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/preimuschestva-ispolzovaniya-tsifrovyyh-tehnologiy-pri-podbore-personala> (дата обращения: 13.06.2023).

3. Юрко, И.О. Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний // Universum: экономика и юриспруденция. 2019. №4 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-tehnik-podbora-personala-v-usloviyah-sovremennogo-razvitiya-kompaniy> (дата обращения: 18.06.2023).

4. McGinty, N.A. «Transformation of the HR Management in Modern Organizations», 2020 -. URL: <https://www.atlantis-pess.com/proceedings/etcmt-19/125933990> (дата обращения: 18.06.2023).

5. The Deloitte Global Millennial Survey 2022 офиц.сайт. -. URL: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html> (дата обращения: 19.06.2023).

*Anisimova Sofia Valerievna, student,*

---

<sup>4</sup> Коновалов, М.А. Преимущества использования цифровых технологий при подборе персонала // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. №94. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/preimuschestva-ispolzovaniya-tsifrovyyh-tehnologiy-pri-podbore-personala> (дата обращения: 13.06.2023).

<sup>5</sup> Юрко, И.О., Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний // Universum: экономика и юриспруденция. 2019. №4 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-tehnik-podbora-personala-v-usloviyah-sovremennogo-razvitiya-kompaniy> (дата обращения: 18.06.2023).

*(e-mail: fenrir.sofi13@mail.ru)*

*Scientific supervisor -*

***Podverbnykh Olga Efimovna***, professor, doctor of economics sciences,  
*head of the department "Labor Economics and Personnel Management"*

*(e-mail: podverbnih@sibsau.ru)*

*Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev*

*Krasnoyarsk, Russia*

### **DIGITALIZATION OF THE RECRUITMENT PROCESS**

*Abstract: The article deals with the range of topical issues of the recruitment market; in particular, its analysis in the context of digitalization. The study defines the role of an employee in the digital economy and the role of recruiting services in the service sector. Its main goal is to review and study the digital processes inherent in the recruiting industry, as well as trends in the recruiting market. The theoretical basis of the study was the publications of domestic and foreign researchers devoted to a wide range of issues; the development of the recruitment market in Russia, the current state of the recruitment market, the pros and cons of artificial intelligence technologies are subject to analysis.*

*Keywords: recruiting, digitalization, artificial intelligence, automation, personnel selection.*