

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

Электронный подбор персонала (e-recruitment), как ключевой элемент цифровой трансформации подбора персонала в компании

Научный руководитель – Долженкова Юлия Вениаминовна

Григорян Арсен Арменович

Аспирант

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет), Москва, Россия
E-mail: a7grigoryan@gmail.com

С развитием цифровых технологий активно развивается функция управления персоналом внутри организации. HR подразделение в современной компании играет значимую роль для стратегического развития бизнеса в целом. Основными целями системы управления персоналом в организациях являются привлечение, мотивация и удержание талантливых сотрудников.

Для достижения целей компании системы управления персоналом должны быть разработаны таким образом, чтобы соответствовать нескольким ключевым задачам. Например, они должны привлекать талантливых кандидатов, используя эффективные методы найма. Кроме того, они должны использовать современные системы отбора потенциальных сотрудников для найма лучших кандидатов и обеспечения соответствия между людьми и их должностными обязанностями и целям организаций. Также они должны предлагать возможности обучения и развития своим сотрудникам, по мере изменения требований к работе. И наконец, они должны улучшить вовлеченность и удержание работников за счет эффективных систем отбора и компенсации. Однако, если коэффициент удержания низкий, то высокая текучесть кадров часто создает «отток» сотрудников из компании, что означает, что компания вынуждена постоянно участвовать в процессе найма и замены старых сотрудников новыми [4].

Подбор персонала в компании осуществляется с целью привлечения высококвалифицированных специалистов в компанию для реализации конкретно поставленных задач бизнесом. Если организациям удастся привлечь большой пул квалифицированных соискателей, они смогут выбирать в процессе отбора исключительно лучших кандидатов и нанимать на работу именно их. Для достижения этих целей организации начали использовать методы электронного найма (e-recruiting). Электронный рекрутинг - это использование коммуникационных технологий, таких как веб-сайты и социальные сети, для поиска и привлечения потенциальных кандидатов на работу, поддержания их интереса к организации в процессе отбора и оказания влияния на их решения о выборе работы [2].

Хотя электронный рекрутинг может увеличить административную нагрузку, связанную с обработкой большого количества кандидатов, автоматизированные процессы, связанные с электронным рекрутингом, могут упростить данный этап отбора кандидатов. Например, за счет специального программного обеспечения компания может использовать систему сканирования ключевых слов в резюме, чтобы определить, соответствует ли кандидат минимальным требованиям к должности, и быстро отправлять письма кандидатам,

с предложением связаться с менеджером по подбору персонала. Специализированное программное обеспечение с использованием искусственного интеллекта может автоматически сканировать сведения из приложений и использовать ключевые слова, чтобы определить, подходят ли кандидаты для работы [7].

Существует одна серьезная проблема в процессе отбора кандидатов на работу - это общение с кандидатами и обеспечение того, чтобы они знали о своем статусе в процессе прохождения отбора в компанию на вакантную должность. Отраслевые исследования показывают, что 43% соискателей никогда не получали ответа от организации после первого контакта, а отсутствие информации вызывало негативную реакцию на бренд работодателя. Чат-боты, подключенные к базе знаний организации, работающие при помощи искусственного интеллекта, могут помочь, автоматически отвечая на простые запросы и сообщая кандидатам об их статусе. Данная автоматизация может улучшить восприятие соискателями HR-бренда компании, а также уменьшить негативную реакцию в процессе прохождения этапов отбора в компанию [3].

Исследования показывают, что соискателей больше привлекает работа, когда их культурные ценности соответствуют ценностям и целям организации, представленным на веб-сайте. Более того, соискатели с большей вероятностью подают заявления о приеме на работу, когда веб-сайт компании раскрывает информацию о компенсации труда и потенциальных льготах для сотрудников (обучение иностранному языку, корпоративный транспорт, ДМС и тд.). Данное исследование показало, что подробное описание жизни сотрудников компании в и вне офиса, также увеличивает количество поданных заявлений через веб-сайт [3].

Другое исследование также подтвердило важность карьерной страницы на сайте организации для привлечения новых сотрудников. Особенно значимую роль играют, что ряд характеристик веб-сайта, такие как: удобство использования веб-сайта; скорость и простота использования веб-сайта; и эстетический дизайн веб-сайта [5].

Еще одним важным преимуществом электронного отбора является то, что он может облегчить процесс тестирования при приеме на работу (например, тестирование когнитивных способностей, личностных качеств кандидатов и тд.) и использовать информацию на всех этапах отбора для определения степени соответствия между кандидатом и должностью, на которую он претендует, а также ценностям организации. Организации могут тестировать кандидатов удаленно, используя Интернет, а кандидаты могут выполнять тесты при приеме на работу в любом месте в удобное для них время [1].

Последний шаг в процессе отбора - объединение всей информации, собранной в процессе прохождения собеседований кандидатом, для принятия окончательного решения о найме. В данной сфере использование новых технологий также очень применимо. Например, организации могут объединять информацию, полученную из заявлений о приеме на работу, тестов при приеме на работу, личностных опросов и собеседований, на основе которых, будут разрабатываться алгоритмы, которые взвешивают и объединяют информацию для выработки общих рекомендаций по найму. Использование больших данных и искусственного интеллекта должно быть очень полезным в этом процессе, потому что настроенные алгоритмы исключают предвзятость и не учитывают субъективное отношение рекрутера к кандидату, что зачастую может влиять на принятие решения о найме сотрудника. По данным компании Ideal, решения о приеме на работу с помощью искусственного интеллекта приводят к увеличению производительности сотрудников на 20% и снижению

текучности кадров на 35% [6].

Перечисленные преимущества использования электронного отбора, дают понять, что компании больше не могут игнорировать все возможные каналы связи для привлечения в компанию нужных сотрудников. Внедрение инновационных технологий в процесс электронного отбора может помочь компании в процессе отбора кандидатов, тестировании и собеседовании их, а также принятии окончательного решения о выборе самого подходящего кандидата на вакантную позицию.

Источники и литература

- 1) 1. Bejtkovský J., Rózsa Z., Mulyaningsih D.H. (2018), “A phenomenon of digitalization and e-recruitment in business environment”, Polish Journal of Management Studies 2018; 18 (1), pp. 58-68.
- 2) 2. Chapman, D.S. and Gödöllei, A.F. (2017), “E-recruiting: using technology to attract job applicants”, The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work, Wiley Blackwell, Hoboken, pp. 211-230.
- 3) 3. Hansen D., Sheehan D.K., Stephenson P., 2017, “Family caregiver recruitment via social media: challenges, opportunities and lessons”, International Journal of Palliative Nursing, 23(2).
- 4) 4. Johnson, R.D. and Stone, D.L. (2019), “Advantages and unintended consequences of using electronic human resource management (eHRM) processes”, Cambridge University Press, Cambridge, UK, pp. 879-920.
- 5) 5. Murphy, S.A., Fisher, P.A., Keeping, L.M. and Brown, D.J. (2018), “Pounding the pavement in the 21st century: a review of the literature regarding organizational recruiting websites”, Information Age Publishing, Charlotte, NC, pp. 11-46.
- 6) 6. Ideal, “AI for recruiting: a simple guide for HR professionals”, Интернет-ресурс: <http://ideal.com/ai-recruiting/>.
- 7) 7. Kharkovyna, O. (2018), “AI is your new HR”, Интернет-ресурс: https://medium.com/@oleksii_kh/hr-is-your-new-hr-5-example-of-using-machine-learning-in-human-resources-a380ef4a77ff.