

Цифровые технологии в отборе персонала

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Кузина Анастасия Александровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: Anastasia.kuzina2001@gmail.com

Подбор персонала - это один из самых ответственных этапов в управлении персоналом. От этого этапа напрямую зависит успешность компании. HR-специалисты все чаще задумываются о том, как повысить эффективность подбора. Решение связано с внедрением цифровых технологий и искусственного интеллекта в процесс подбора персонала. [5]

Основной инструмент оценки при приёме на работу — неструктурированное интервью, которое проводит HR-специалист или потенциальный руководитель. Нельзя с точностью сказать, как интервьюер принимает решения, но они однозначно страдают от субъективизма. Например, мужчины ставят более высокие оценки другим мужчинам (Koch, D’Mello, & Sackett, 2015). А кандидаты с привлекательной внешностью имеют в два раза выше шанс получить работу (Hirevue, 2018). [2] Другие исследования показывают, что большинство менеджеров по подбору персонала делают вывод о кандидате в течение первых 60 секунд встречи, зачастую исходя из внешнего вида, рукопожатия, одежды или речи кандидата. Менеджеры и специалисты по управлению персоналом тратят миллиарды долларов на разработку оценок, тестов, симуляций и игр, используемых при наборе персонала, однако многие утверждают, что несмотря на это в 30 [U+2012] 40% случаев кандидаты подбираются неверно. [6]

Более того, подбор — один из самых трудоемких процессов во всем цикле работы с сотрудником: на одну вакансию необходимо рассмотреть большое количество людей, выбрать нескольких, со всеми провести интервью, дать обратную связь. При этом в рекрутинге самое большое количество рутинных задач, которые могут быть автоматизированы с помощью искусственного интеллекта. Особенно это касается массового подбора. [4]

Технологии искусственного интеллекта могут анализировать резюме и подбирать подходящих кандидатов, осуществлять расшифровку видеозаписей собеседований, выявлять высококвалифицированных и эффективных сотрудников. В результате применения искусственного интеллекта в управлении персоналом вероятность подбора подходящих кадров увеличивается на 30-40%. [2]

Одной из самых значимых сегодня цифровых технологий является HR-бот. HR-бот-это программа, работающая на основе искусственного интеллекта.

Чат-бот ведет диалоги со всеми кандидатами одновременно, собирает и структурирует информацию для HR-специалиста, дает каждому соискателю обратную связь.

Преимущество бота заключается в том, что он способен выполнять работу непрерывно. Это является удобным фактором как для соискателя, так и для рекрутера. В диалоге бот задает стандартные вопросы, которые помогают отобрать людей по нужным критериям. Таким образом, бот проводит скоринг-распределение соискателей на подходящих компании людей, менее подходящих и не подходящих. В итоге список из 15-20 подходящих кандидатов появляется у работодателя в несколько раз быстрее, чем при выполнении той же работы рекрутером. [6]. HR-боты нужны для ответов на типичные вопросы, предоставление информации и файлов, принятия запросов. В случае если система не может самостоятельно ответить на вопрос, информация передается HR-менеджеру. Компания

может снизить нагрузку на HR-отдела 85–90% с помощью бота, который избавит сотрудников от рутинных задач, выполнив их быстрее и точнее.

Современные HR-боты можно разделить на три группы по сложности решаемых ими задач.

Боты первого поколения выполняют простые операции HR-специалистов: сбор и скрининг резюме, звонки кандидатам, рассылка уведомлений. Их удобно применять при массовом подборе. Примером может служить бот «Мия» (Mya).

К HR-ботам второго поколения относится искусственный интеллект, способный частично автоматизировать аналитические функции человека. Например, Hire Vue-американская платформа для проведения видеointервью, которая способна считывать и оценивать эмоции кандидата. [3]

Разработкой российской компании Stafory является робот «Вера», в котором сочетаются IP-телефония, синтез и распознавание речи. В боте заложено несколько сценариев диалога, которые HR-специалист может изменить. Программа умеет самостоятельно находить и анализировать резюме, звонить потенциальным кандидатам, предлагая вакансии. [7]

XOR - это многофункциональный чат-бот, разработанный в США. Искусственный интеллект позволяет указать требования к кандидатам, загружать вопросы, которые необходимо задать соискателю. Его особенностью является возможность назначить собеседование с учётом графика рекрутера. В процессе интервью бот оценивает каждый ответ соискателя, присваивая определённое количество баллов. [8]

HR-боты третьего поколения способны проводить еще более глубокую и тщательную аналитику, а именно предвидеть, как личностные и поведенческие характеристики кандидата могут в будущем сказаться на эффективности его работы в организации

Если раньше боты были примитивны и неразвиты, то сегодня они представляют собой уже сложные системы с функциями, основанными на искусственном интеллекте. Рынок HR-роботов активно растет. Международная сеть компаний, оказывающая услуги консалтинга Deloitte, прогнозирует, что к 2023 г. около 40% HR-решений будут использовать искусственный интеллект. Таким образом, HR-боты становятся ведущим направлением оптимизации современных процессов. [1]

Источники и литература

- 1) Анфалова В.А. Использование HR-ботов при подборе персонала // Вуз и реальный бизнес. Пермь, 2020. С. 6-11.
- 2) Масленников В.В., Ляндау Ю.В., Калинина И.А. Организация цифрового управления персоналом // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2020. № 1. 87-92.
- 3) Минина В.Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. Спб. – 2019. № 18 (3). С.400–418.
- 4) Финкельштейн Г. Как искусственный интеллект меняет HR // HRTimes. 2020, № 35.
- 5) Четверева В.Л., Симонова М.В. Использование цифровых технологий и искусственного интеллекта при подборе персонала // Современная наука в условиях модернизационных процессов: проблемы, реалии, перспективы. Уфа, 2020. С. 123-127.
- 6) Искусственный интеллект в сфере управления персоналом: по-настоящему «убойное» приложение: <https://hr-portal.ru/article/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-upravleniya-personalom-po-nastoyashchemu-uboynoye-prilozhenie>

- 7) Робот Вера : <https://robotvera.com/static/newrobot/in-dex.html>
- 8) XOR : <https://xorai.ru/>