

УДК 005.95.96

ГРНТИ 06.77.61

Былков В.Г.  
Байкальский государственный университет,  
докт. экон. наук, профессор кафедры «Государственного управления и управления  
человеческими ресурсами »,  
(664003, Россия, г. Иркутск, ул. Ленина, 11  
тел.: +79086613247 e-mail: BylkovVG@yandex.ru  
Bylkov V. G.  
Baikal state University,  
Doct. Econ. Professor of the Department of Public administration and human resources  
management »,  
664003, Russia , Irkutsk, Lenin street,11  
phone: +79086613247 e-mail: BylkovVG@yandex.ru

## **РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES FOR PERSONNEL SELECTION**

### **Введение**

Известно, что цифровизация системы управления персоналом предполагает развитие инновационных направлений. За последние 20 лет сфера подбора персонала претерпела колоссальные изменения. Новые технологии кардинально реформируют подход рынка и работодателей к вопросу поиска и подбора персонала. Эффективность работы и привлекательное позиционирование себя на рынке труда требуют от работодателей применения современных методов в работе с будущими сотрудниками — это активное использование социальных сетей, реферальный рекрутинг, внедрение digital-технологий, применение методов предиктивной аналитики и роботизация бизнес -процессов. Изучив широкий спектр предлагаемых услуг и возможностей современного рынка, можно выделить следующие ключевые тенденции в сфере подбора персонала: • HR-брендинг — позиционирование работодателя на рынке; • HR Digital — переход рекрутинга в цифровую среду; • Design thinking — когнитивный подбор персонала.

Целью данного исследования является выявление отдельных видов и направлений инновационного HR-рекрутинга, который развивается под действием, дальнейшей цифровизации и вызваны эпидемией коронавируса, расширением дистанционной (удаленной) занятости.

В качестве важнейшей гипотезы было определено, что кризисные явления на рынке труда в условиях пандемии сказались и на дальнейшем использовании инновационных методов отбора высококвалифицированного персонала. Опыт многих кадровых агентств показывает, что видео собеседования считаются наиболее технологически обеспеченным методом отбора персонала в условиях пандемии коронавируса.

Кроме того, исходными предпосылками нарастания использования цифровых технологий в рекрутинге являются расширение использования удаленной работы, а также стремление к снижению затрат на персонал.

### **Методология исследования**

Таким образом, широкое развитие цифровых технологий в подборе персонала предполагает использования высокотехнологичных сервисов для поиска и отбора соискателей. Рекрутинг наиболее активно использует цифровые технологии, это связано с тем, что компаниям приходится динамично адаптироваться к постоянно меняющимся факторам и

требованиям внешней среды, а также систематизировать сам процесс поиска соискателей. Трансформация рекрутинга в цифровую среду обуславливают рассмотрение отдельного направления - HR Digital. Внедрение такой технологии в HR значительно снижает трудоёмкость, увеличивает эффективность, повышает объективность оценки кандидатов, ускоряет процесс подбора персонала [1].

Как правило в HR Digital выделяют следующие основные типы сервисов: агрегаторы резюме, системы с использованием искусственного интеллекта, чат-боты, сервисы видеointервью. В последнее время часто используют практику виртуального рекрутера – Робот Вера. По сути это особый вид облачных технологий, работающей по принципу голосового меню. Учитывая основные опции робота-рекрутера можно заключить, что он может использоваться для подбора массового персонала. По оценкам исследователей, робот-рекрутер сокращает временные и трудовые затраты на поиск персонала как минимум в десять раз [2].

В настоящее время часто исследователи проводят достаточно детальные обзоры технологических решений, которые позволяют автоматизировать функции привлечения и первичной оценки пригодности соискателя. Это дает возможность сделать предварительные выводы. Во-первых, рынок находится в стадии активного насыщения и поиска новых ниш. Во-вторых, выбираются различные стратегии продвижения: углубление и / или расширение функциональных возможностей автоматизированных систем. В-третьих, укрепление конкурентных позиций компаний, реализующих технологические решения, ведется в том числе через представление уникальных, то есть отсутствующих ранее на рынке услуг (например, поиск пригодных соискателей, не находящихся в статусе поиска работы).

В-четвертых, становятся востребованными решения на основе технологий искусственного интеллекта, позволяющие существенно расширить предложение рынка труда, совершенствовать каналы коммуникации и взаимодействия с целевой аудиторией [3].

Несмотря на динамичное развитие исследования показывают, что практика инновационных HR-диджител технологий в России пока не отражает современным требованиям [4]. Так по результатам зарубежных опросов XOR, лишь каждая десятая компания удовлетворена своей рекрутинговой стратегией. Аналогичные данные получены аналитической платформой Superjob. Все без исключения отечественные и зарубежные исследователи считают, что пандемия и введение локдаунов значительно ускорили переход рекрутинга в онлайн [5]. Наблюдаемый в настоящее время социально-экономический кризис, вызванный эпидемией коронавируса covid-19 имеет совершенно иную природу и принципиально иной характер реагирования на ситуацию на рынке труда [6]. С одной стороны, кризисные явления повлекли появление структурной безработицы, а с другой подстегнули широкое использование инновационных методов рекрутинга.

### **Результаты исследования**

По информации Yello, проводить виртуальные собеседования предпочитают 60% специалистов по подбору кадров и 57% кандидатов [7]. А по данным [Jobbatical](#), 5 минут видеointервью приравниваются к анкете из 200 вопросов[8].

В LinkedIn отмечают, что 81% рекрутеров, HR и Talent Acquisition менеджеров приняли изменившуюся ситуацию как объективную необходимость. Более того, 70% опрошенных считают онлайн-рекрутинг новым стандартом работы и вынуждены осваивать сетевой этикет[9].

Сервис видеointервью очень распространен среди высококвалифицированных кандидатов, поскольку онлайн-интервью проводится в удобное время для соискателя. Как правило, видеointервью позволяет приглашать уже отобранных по резюме кандидатов на прохождение предварительного интервью. При проведении видеointервью традиционно используются два основных сервиса VCV и Pre-Interview.

Данные исследовательского центра Superjob.ru показывают, что опыт проведения собеседований по видеосвязи имеет почти половина российских работодателей (48%)[10].

Наше выборочное исследование 2020 г. свидетельствует о 30%-ой практике проведения видеособеседований в организациях Иркутской области. Расширение опыта видеособеседований связано с дальнейшим масштабированием удаленной работы на предприятиях региона в 2021 г.

По мнению 76% опрошенных, широкое применение дистанционного формата интервью подхлестнула пандемия коронавируса. Полученные данные свидетельствуют о том, что в это время проводить удаленные собеседования попробовали от 14% до 17% опрошенных менеджеров по персоналу, тогда как 34% и 13% по нашим оценкам, практиковали их и ранее (Табл.). Чаще всего (в 72% случаев) в удаленном формате оценивают руководителей и специалистов высшего уровня квалификации и претенденты на руководящие должности.

Учитывая, что широкое распространение онлайн-интервью получили сравнительно недавно, число специалистов по подбору, говорящих об их преимуществах, достаточно высоко. В исследованиях определено, что 39% работодателей, имеющих опыт проведения видеособеседований, считают этот формат интервью более удобным, чем очные встречи с соискателями, в том числе 11% однозначно в этом уверены. 17% опрошенных считают, что собеседования по видеосвязи вполне могут стать альтернативой традиционным встречам. Причем данные выявления опыта проведения удаленных собеседований с соискателями по видеосвязи показали, что на региональном уровне удельный вес их практиковавших существенно ниже.

Таблица Результаты выборочного опроса о практике использования видеособеседования, % к числу опрошенных

Ответы о проведении видеособеседований	Исследование superjob Сентябрь 2020	Опрос автора ноябрь 2020	Опрос автора Август 2021
Практиковался до пандемии	34	13	17
Впервые проведение связано с пандемией	14	17	15
Нет практики	52	70	68

Рекрутеры, которые впервые использовали дистанционное общение с кандидатами в период пандемии, говорят о его удобстве чаще специалистов по подбору, которые практиковали удаленные собеседования и до карантина по коронавирусу [10]. На вопрос о том, что удаленное собеседование полностью заменит очные собеседования, респонденты пока дают отрицательные ответы. Лишь 11% ответивших считают, что онлайн-рекрутинг полностью заменит очный отбор соискателей.

### Обсуждение результатов

В процессе исследования были выявлены достоинства и недостатки видео собеседований. Среди достоинств удаленных собеседований респондентами были выделены. Во-первых, повышение эффективности при отборе на вакантные должности удаленной занятости, а также вахтовиков. Во-вторых, повышается результативность первичного отбора соискателей. В-третьих, кандидаты на отбор проверяются на знание и умение пользоваться цифровой технологией. В-четвертых, сокращается время рекрутера на поиск необходимых помещений для собеседования.

Ну и самое главное преимущество-это достижение абсолютной безопасности при собеседовании.

Основные недостатки видеособеседований в основном связаны с технической поддержкой и качеством интернет-трафика. К минусам содержательных элементов интервью относят невозможность отслеживания процесса выполнения тестовых заданий, а также отсутствием визуального контакта, что снижает качество отбора.

### **Выводы (заключение)**

Итак, результаты исследований показали, что объективными причинами онлайн-собеседований стали усиление цифровизации и одновременного ухудшения эпидемиологической ситуации. Доказана объективная необходимость видеособеседований высококвалифицированных соискателей. Несмотря на достоинства и недостатки интернет-рекрутинга он интенсивно внедряется в весьма непростой динамически изменяющейся ситуации.

### **Список источников**

1. Просвирина, Н. В. Прескрининг как часть системы автоматизированного подбора персонала в компании / Н. В. Просвирина // Московский экономический журнал. – 2020. – № 4. – С. 80. – DOI 10.24411/2413-046X-2020-10276.
2. Стрельникова Л.А., А Лембрикова М.М. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. – №1. – С. 83-89.
3. Нонка А.Ю., Борисова А.А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 959-970. – doi: [10.18334/et.6.2.40559](https://doi.org/10.18334/et.6.2.40559).
4. Демененко И.А., Саркисян Л.В. Подбор и адаптация персонала: инновационные методы HR-менеджмента // NovaInfo.Ru. – 2017. – № 60. – С. 524–529.
5. Козлачева Ю.И. Влияние пандемии и ее последствия на цифровизацию рекрутинга персонала // Финансовые рынки и банки. 2021, №2.- С. 8-13.
6. Былков, В. Г. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 / В. Г. Былков // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31. – № 1. – С. 43-51. – DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51.
7. Висторобская, Е. Н. Актуализация использования кадрового аудита в системе менеджмента персонала организации / Е. Н. Висторобская, М. В. Емельянова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2021. – № 2(87). – С. 155-165. – DOI 10.21295/2223-5639-2021-2-155-165.
8. Мохамд Абед Алрахман Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. – № 5. – С. 697-708. – doi: 10.18334/ce.14.5.110179
9. Буцык, Е. В. Подбор персонала в эпоху цифрового HR / Е. В. Буцык, И. А. Демененко // Вектор экономики. – 2018. – № 5(23). – С. 28.
10. Исследовательский центр портала Superjob.ru <https://www.superjob.ru/rynok-truda/>.