

УДК 005.935.2

**Никишина А.Л., кандидат педагогических наук, доцент
доцент Института финансов, экономики и управления
Тольяттинский государственный университет**

Россия, г. Тольятти

**DIGITAL-РЕКРУТИНГ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ПОДБОРА
ПЕРСОНАЛА**

Аннотация:

Статья посвящена одному из актуальных вопросов современного подхода к подбору персонала - Digital-рекрутингу.

Актуальность использования Digital-рекрутинга продиктована тем, что все HR-процессы должны базироваться на автоматизации поиска и подбора персонала. В статье рассмотрены цифровые инструменты поиска персонала, представлены преимущества цифровой стратегии найма. Отдельное место в статье уделяется описанию основных направлений использования цифровых технологий в подборе персонала.

Ключевые слова:

Digital-рекрутинг, HR-процессы, подбора персонала, цифровые инструменты, социальные сети.

Annotation:

The article is devoted to one of the topical issues of the modern approach to recruitment - Digital recruiting.

The relevance of using Digital recruiting is dictated by the fact that all HR processes should be based on the automation of search and recruitment. The article discusses digital tools for personnel search, presents the advantages of a digital recruitment strategy. A separate place in the article is devoted to the description of the main directions of the use of digital technologies in personnel recruitment.

Keywords:

Digital recruiting, HR processes, recruitment, digital tools, social networks.

Современные бизнес - структуры в условиях быстро меняющейся внешней среды не могут использовать старые внутриорганизационные модели взаимодействия. Вследствии этого возникает острая необходимость цифровизации всех бизнес-процессов, в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами. Цифровые технологии внедряются в

управление не только всеми современными производственными бизнес-процессами, но и в HR- управление.

В статье «Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента» авторы Илюхина Л. А. и Богатырева И. В. отмечают, что «компании, игнорирующие процесс цифровизации своих процессов управления персоналом, ухудшили свой HR-бренд. В результате чего в компаниях наблюдается высокий уровень текучести или перенасыщенности сотрудников взрослого поколения, что также приводит к неэффективности компаний» [4].

Одним из методов цифровизации HR-процессов является Digital-рекрутинг, который в настоящее время получает всё большее распространение.

В статье «Digital-рекрутинг как современная технология подбора персонала» Бушуева И. П. определяет Digital-рекрутинг как автоматизацию поиска и подбора персонала, основанную на общении соискателей с виртуальными рекрутерами, создание так называемых чатов и аудиоботов [1]. В целом, цифровой подбор персонала выходит далеко за рамки размещения вакансий на онлайн-досках по трудуустройству и в социальных сетях, хотя эти платформы, несомненно, играют определенную роль. Цифровой подбор персонала затрагивает целый ряд цифровых инструментов и стратегий, которые охватывают весь процесс найма - от начала до конца.

К такой тактике относятся:

- Цифровая реклама на доске объявлений о вакансиях
- Размещение на карьерных сайтах
- Мобильный рекрутинг
- Использование онлайн-оценок
- Социальный рекрутинг

Следовательно, можно отметить, что цифровой рекрутинг - это процесс использования различных технологий и интернета для поиска,

привлечения, анализа, отбора и найма кандидатов на открытые вакансии.

Есть большая вероятность предположить, что большинство российских предприятий применяют один или два из перечисленных выше методов. Организации, использующие один или два метода далеки от принятия настоящей цифровой стратегии найма.

Реализация цифровой стратегии найма обусловлена следующими преимуществами:

- Более широким охватом: можно охватить гораздо больше удаленных кандидатов, включая международных талантов, а также пассивных кандидатов.
- Повышением эффективности: поиск, отбор и найм кандидатов занимает меньше времени. А именно потому, что общение с потенциальными клиентами гораздо более управляемо, как и автоматизация частей процесса найма.
- Более высокой окупаемостью инвестиций: несмотря на то, что организации необходимо инвестировать в разработку и реализацию цифровой стратегии найма, рентабельность инвестиций обычно выше, чем у традиционных методов найма[2;3].

Принято условное разделение на три группы всех цифровых HR-технологий.

Первая группа – технико-аппаратное обеспечение, включающее применение компьютерной техники и телекоммуникационные линии связи. Представляет собой один из первых шагов применения цифровых технологий в управлении персоналом.

Ко второй группе относят интернет-технологии. Данные технологии, связаны с интернетом. Например, к ним можно отнести корпоративные веб-сайты, мессенджеры, электронную почту, облачные технологии.

Специализированное программное обеспечение входит в третью группу цифровых технологий, связанных с персоналом.

Далее остановимся на рассмотрении основных направлений использования цифровых технологий в подборе персонала.

К цифровым технологиям в данном контексте относят искусственный интеллект и робототехники как одно из основных направлений, по которым развивается рекрутинговый процесс (роботизация и автоматизация процессов).

Другим направлением использования цифровых технологий в подборе персонала является цифровизация процессов. Данное направление включает видео- и аудиоинтервью, виртуальную реальность (VR), а также автоматические системы оценки кандидатов.

Третье направление HR-аналитика, состоящая из предиктивной аналитики и анализа Big Data.

И последнее направления цифрового подбора персонала – агрегация данных, включающая агрегаторы, биржи и HR-space.

Например, уже многие компании сообщают о найме сотрудников через социальные сети, такие как LinkedIn, Twitter, YouTube, VK и Facebook. Рекрутинг в социальных сетях ежедневно демонстрирует, что компании могут быстро находить лучшие таланты без огромных финансовых вложений [5].

Хотя каждая социальная сеть предлагает свои индивидуальные предложения, большинство из них позволяют работодателям:

1. Просматривать, не подвергаясь экранированию. Это может звучать немного хищнически, но когда кандидат, который вас интересует, активен в социальных сетях, можно многое почерпнуть о том, как он работает с другими, как он обращается с клиентами, конфликтами и многим другим. Все это помогает увидеть, кто может отлично подойти для вашей компании, тем самым увеличивая шансы на более длительное удержание.

2. Развивать отношения с потенциальными кандидатами, узнавать больше друг о друге, обнаруживать хорошие совпадения и совместимости и обсуждать возможности совместной работы.

3. Следить за контактами, поскольку в большинстве сетей есть функции обновления, чтобы можно было отслеживать, кто ищет работу, кто уже нашел, кого можно выбрать.

4. Отсеять кандидатов, которые могли не быть найдены другими методами.

5. Найти первых последователей и увлеченных выпускников начального уровня, которые уже используют эту технологию и будут впечатлены, обнаружив вас там же.

Таким образом, Digital-рекрутинга выступает востребованным и перспективным методом поиска и подбора кандидатов из внешних источников. И в связи с этим, основная задача рекрутеров сводится к умению пользоваться социальными сетями и большими данными.

Использованные источники:

1. Бушуева, И. П. Digital-рекрутинг как современная технология подбора персонала / И. П. Бушуева // Новая реальность: экономика, менеджмент, социальные коммуникации. – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2020. – С. 38-43.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. - М.: Инфра-М, 2015. - 288 с.
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
4. Илюхина, Л. А. Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента / Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Т. 8. – № 1. – С. 145-160.
5. Мешкеева, Б. М. Развитие digital-рекрутинга в современное время / Б. М. Мешкеева // Аллея науки. – 2019. – Т. 1. – № 10(37). – С. 238-240.