

ВОЗМОЖНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ НАЙМА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE POSSIBILITIES OF MODERN TECHNOLOGIES IN THE RECRUITMENT AND PERSONNEL MANAGEMENT PROCESS

ПОЛУЧЕНО 10.01.2024 ОДОБРЕНО 12.01.2024 ОПУБЛИКОВАНО 26.02.2024 УДК 005.95/96 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-1-29-32



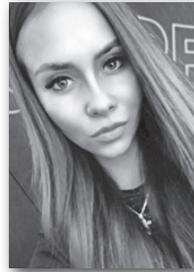
АШУРБЕКОВ Р.А.

*Канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

ASHURBEKOV R.A.

*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Head of the
Department of Personnel Management,
State University of Management,
Moscow*

e-mail: rafash@mail.ru



ЧЕРНИКОВА Я.В.

*Старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»,
г. Москва*

CHERNIKOVA YA.V.

*Senior Lecturer, State University
of Management, Moscow*

e-mail: yana17.94@mail.ru

Аннотация

Человеческие ресурсы являются определяющим фактором, влияющим на конкурентоспособность и эффективность компании в своей сфере. Актуальность темы обусловлена быстро меняющимися сферами общественной жизни под влиянием научно-технического прогресса. В данной статье рассмотрено влияние современных технологий на процесс найма и последующего управления персоналом. В работе были определены основные преимущества и недостатки, которыми обладают современные технологии в процессе найма, после чего были выявлены технологические решения, которые используются в процессе управления кадрами. В качестве методологических основ были использованы научные труды отечественных и зарубежных авторов. Научная новизна работы заключается в обобщении и выявлении наиболее подходящих современных решений в процессе найма и управления персоналом с учетом имеющихся преимуществ и недостатков.

Ключевые слова: современные технологии, наем сотрудников, управление персоналом, HR, IT.

Abstract

Human resources are the determining factor influencing the competitiveness and efficiency of a company in its field. The relevance of the topic is due to the rapidly changing spheres of public life under the influence of scientific and technological progress. In this article, the author examined the impact of modern technologies on the NAMA process and subsequent personnel management. The paper identified the main advantages and disadvantages of modern technologies in the recruitment process, after which technological solutions were identified that are used in the personnel management process. Scientific works of domestic and foreign authors were used as methodological foundations. The scientific novelty of the work lies in the generalization and identification of the most appropriate modern solutions in the recruitment and personnel management process, taking into account the existing advantages and disadvantages.

Keywords: modern technologies, employee recruitment, personnel management, HR, IT.

Согласно исследованию, проведенному компанией IEEE, к основным технологическим изменениям, которым подвергнутся все сферы, относится внедрение технологий искусственного интеллекта (далее — ИИ), возможностей машинного обучения, а также проведение облачных вычислений, что будет позитивно сказываться на доходности фирм, в силу делегирования некоторых своих обязанностей технологиям, и выполнение наиболее важных процессов. К примеру, по мнению Марка Хорнунга, старшего специалиста по стратегии бренда работодателя в eхацео, искусственный интеллект и ML помогут менеджерам по персоналу снизить рабочую нагрузку и повысить общую производительность бизнеса [1]. Однако не все так просто в силу того, что ИИ лишь выполняет определенные задачи, на основе информации, загруженной в него, что в свою очередь означает вероятность появления неточных прогнозов и выполнения поставленных целей, без контроля со стороны сотрудников. Однако по мнению Рэя Курцвейла, искусственный интеллект сможет достичь уровня человеческого мозга лишь к 2029 г., к этому есть все предпосылки, уже сейчас появились нейроморфные системы искусствен-

ного интеллекта, которые приближены к работе мозга, в силу того, что они начинают работать, когда нейроны обмениваются короткими импульсами и происходит колебание мембранного потенциала, если данных импульсов будет недостаточно послано, то мембранный потенциал останется неподвижным и система работать не будет.

Однако одним из главенствующих аспектов в эффективности фирмы являются именно ее сотрудники, поскольку от того, как грамотно будет организован рабочий процесс и наняты высококвалифицированные кадры, и будет зависеть в дальнейшем работоспособность организации. В свою очередь за счет использования современных технологий в процессе подбора и последующего управления сотрудниками можно существенно сэкономить финансовые ресурсы компании. Однако какой бы перспективной не была область цифровых технологий в данном процессе, она до сих пор находится в стадии своего становления и развития. Следует сказать, что HR-digital представляет собой подход, основанный на таких принципах, как целостность модели управления, измеримость, анализ в настоящем времени, а также интеграция данных в ходе управления сотрудниками. В свою

очередь современные технологии могут позволить осуществить эффективный отбор сотрудников, обеспечить их адаптацию при минимальных временных и денежных затратах, а также в дальнейшем разработать эффективные механизмы мотивации, в основе которых будут лежать результаты оценки персонала, что будет способствовать увеличению удовлетворенности и лояльности со стороны сотрудников [2]. Традиционный процесс подбора персонала не утратил актуальности, но он, безусловно, вызвал некоторую инновационную и динамичную конкуренцию со стороны технологических решений, ориентированных на мобильные устройства. Многие компании проделали огромную работу по адаптации своего подхода к интеграции технологий на работе, в рабочие пространства и другие системы и процессы, чтобы лучше поддерживать современных сотрудников, ориентированных на мобильность и технологии [3]. За последние несколько лет все чаще стали применяться цифровые **технологии подбора персонала**, поскольку многие компании переходят на использование более автоматизированных процессов поиска кандидатов, которые нужны им для бизнеса. Поскольку подбор персонала является важнейшей частью деятельности каждой компании, множество фирм, внедряет современные технологии с целью повышения качества процесса рекрутинга персонала в **лучшую сторону**, упрощения обработки данных для компаний. Положительный аспект от использования технологий для обработки данных заключается в том, что они помогают фильтровать кандидатов на каждую роль, а также являются отличным **инструментом для поиска руководящих работников для бизнеса**, потому что можно будет узнать, какой потенциальный работник лучше подходит на ту или иную должность.

Многие предприятия убедились, что одним из способов, с помощью которых технологии повлияли на процесс подбора персонала в лучшую сторону, является то, что они повысили свою производительность, поскольку у них стало меньше аспектов, о которых стоит беспокоиться при приеме на работу. С помощью технологий компании могут добиться автоматизации, поэтому им не придется тратить время на выполнение длительных процессов. В свою очередь с помощью правильного программного обеспечения компания может систематизировать сведения о каждом кандидате и отфильтровать их для получения наилучшего соответствия [4]. Если мы будем останавливаться на существующих видах рекрутинга, в основе которых лежит использование современных технологий, то к таковым следует отнести:

1. Рекрутмент через социальные сети. Данный способ является особо актуальным в настоящее время в силу того, что практически у каждого человека есть социальные сети, посредством использования которых можно охватить большой круг людей, обладающих разными навыками и способностями, за счет рекламы, на основе их интересов.

2. Системы отслеживания кандидатов (ATS). Данные системы являются программным обеспечением, при помощи которого стало возможно цифровизовать процесс подбора персонала. Также компания может управлять полным циклом процесса подбора персонала.

3. Видеоинтервью. Данный способ обрел популярность после пандемии COVID-19, и в настоящее время его актуальность только возрастает, поскольку он стал более эффективным и позволяющим в некоторых сферах нанимать сотрудников из других стран или регионов, без необходимости личного их присутствия на собеседовании.

4. Геймификация. Суть данного метода заключается в использовании игровых элементов в процессе рекрутмента,

к которым можно отнести значки и очки, которые кандидат зарабатывают и которые в последующем отражаются в таблице, что позволит более наглядно подойти к вопросу отбора будущих сотрудников, и сократит предвзятость.

5. Использование искусственного интеллекта. В последние годы возможности ИИ растут достаточно быстрыми темпами, что не может не радовать, поскольку увеличивается его спектр услуг, что в конечном счете позволит уменьшить нагрузку на персонал и увеличит его работоспособность.

Остановившись более подробно на искусственном интеллекте, хотелось бы отметить, что искусственный интеллект (ИИ) в рекрутинге означает применение ИИ в процессе подбора персонала. Рекрутеры могут создавать или автоматизировать рабочие процессы с помощью ИИ или машинного интеллекта для повторяющихся операций большого объема. Искусственный интеллект может упростить, ускорить, нейтрализовать и снизить стоимость процесса трудоустройства [5]. Далее рассмотрим области, в которых искусственный интеллект может помочь в процессе подбора персонала:

1) Оптимизация процессов. Искусственный интеллект включает все методы и алгоритмы, с помощью которых программное обеспечение, правильно запрограммированное, полностью или частично заменяет человека. При подборе персонала области применения разные. Прежде всего, некоторые действия, требующие много времени и приносящие минимальную стоимость процессу, могут выполняться с помощью алгоритмов машинного обучения. Например, для кандидатов созданы специальные чаты, с помощью которых можно ответить на наиболее распространенные сомнения во время отбора.

Однако одним из наиболее совершенных и передовых методов является использование программного обеспечения для генерации текста, такого как GPT, протестированного Glickon. Он позволяет с помощью нескольких простых шагов автоматически сгенерировать полное и отформатированное описание, указав только ключевые слова и краткое описание характеристик должности. Рекрутер может посвящать себя углублению анализа фундаментальных характеристик человека, которого он ищет, предоставив программному обеспечению структурировать должностное описание в соответствии с его вводными данными. Потенциал с точки зрения экономии времени и ресурсов очевиден. Еще одним примером, в котором искусственный интеллект успешно помогает в процессе найма персонала, является планирование и организация собеседований.

2) Облегчите подбор профиля. Еще один шаг, на котором искусственный интеллект может эффективно поддержать данную отрасль, — это проверка резюме. Это позволяет быстро анализировать очень большое количество данных, облегчая идентификацию подходящих характеристик кандидатов на основе ключевых слов в предопределенном наборе данных. Затем можно создавать индивидуальные тесты и задачи для анализа сквозных навыков кандидата, моделируя операционные ситуации и динамику бизнеса для проверки реальных навыков. Это значительная помощь в выявлении человека с наиболее подходящими характеристиками и в построении позитивного пути кандидата [6].

Проведенное исследование компанией LinkedIn продемонстрировало тот факт, что благодаря использованию возможностей ИИ временные затраты были сокращены на 67%, денежные затраты удалось сократить на 30%, а нахождение подходящего кандидата удалось повысить на 31%.

При использовании технологий искусственного интеллекта стало возможным создать чат-боты, способные про-

водить брифинг по вакансии и отвечать на интересующие кандидата вопросы. Преимуществом данного подхода для кандидата является получение мгновенной обратной связи, в то время как для фирмы данная возможность позволяет снизить временные затраты во время процесса установления контакта с кандидатом.

Также интересным является и тот факт, что искусственный интеллект является помощником для кандидата в процессе отклика на вакансию. В данном случае ИИ способен помочь в процессе составления резюме, заполнения существующих тестов, а также в последующей подготовке к собеседованию, на основе систематизации вопросов, которые имеются в открытом доступе.

Помимо этого, алгоритмы на основе искусственного интеллекта позволяют осуществить пре-скрининг резюме, в соответствии с опытом и навыками кандидата. Это является благоприятным фактором в сокращении временных затрат на скрининг кандидатов [7]. Далее в таблице будут подробно рассмотрены преимущества и недостатки современных технологий в процессе подбора сотрудников.

Таблица

Преимущества и недостатки современных технологий в процессе подбора сотрудников

Преимущества	Недостатки
Ускорится процесс, что позволит работодателям быстрее и эффективнее заполнять вакансии	Уменьшение человеческого фактора при подборе персонала. Хотя технологии и могут оптимизировать процессы и повысить эффективность, они также могут привести к дегуманизации и обезличиванию процесса найма, что может негативно повлиять на опыт кандидата
Внедрение современных технологий может решить проблемы, связанные с предвзятостью в процессе найма	Вопросы конфиденциальности и безопасности данных. Работодатели должны убедиться, что они используют технологии этично и прозрачно, а также что они защищают личную информацию кандидатов [8]
Онлайн-объявления о вакансиях и платформы социальных сетей могут помочь работодателям расширить сеть и привлечь кандидатов из разных слоев общества и географических регионов. Что может увеличить шансы найти наиболее подходящего кандидата на данную должность	
Работодатели могут оценивать кандидатов более точно и объективно	
Делая процесс подачи заявления и собеседования более удобным и доступным, а также предоставляя автоматические обновления и обратную связь, кандидаты могут оставаться вовлеченными и информированными на протяжении всего процесса найма	

Далее мы подошли к вопросам управления персоналом. Технологии управления персоналом в различных организациях постоянно совершенствуются, что задает новые рабочие концепции. Технологии управления персоналом представляют собой систему целей, средств и способов оказания управляющего воздействия на персонал. Технология — это инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорга-

низационным субъектам. То, какие современные технологии управления персоналом используются на предприятии, зависит от готовности организации, поскольку для внедрения современных технологий в процессы требуются значительные денежные затраты и переобучение сотрудников под новые реалии, что помимо денежных затрат расходует еще и время на их обучение или переобучение. Если же говорить о современном процессе управления персоналом, то под ним понимается существующий этап в развитии данной отрасли, который в свою очередь характеризуется введением новых определений и концепций в технологии управления персоналом, к которым можно отнести:

- формат деятельности;
- видение перспектив [9].

При рассмотрении самой системы управления персоналом к основным ее направлениям можно отнести следующие.

1. Развитие навыков и способностей сотрудников, а также управление их карьерой. В данном случае программа обучения основывается на выявлении несоответствий в квалификационных навыках к существующим требованиям, предусмотренным для данной должности, что в свою очередь позволяет индивидуализировать процесс обучения кадров и получить максимально эффективный результат при наименьших затратах.

2. Создание мотивационной системы.

3. Формирование корпоративной культуры.

4. Разработка модели компетенций. При ее помощи регулируется многофункциональность ряда рабочих мест, что в конечном счете позволяет грамотно выстраивать технологическую цепочку, которая нацелена на предотвращение в будущем возможных конфликтных случаев и ориентирует сотрудников на качество и эффективность труда.

5. Компьютерные технологии в управлении. Использование современного программного обеспечения дает возможность не только вести учет персонала по существующим параметрам, но и формировать необходимые документы для отчетов, которые находятся в электронном формате, что делает их перенос более доступным и легким [10].

На основании проведенного исследования можно сказать, что технический прогресс произвел революцию в HR-процессах. Они позволили рекрутерам охватить более широкий круг потенциальных кандидатов, более эффективно анализировать и оценивать их. Более того, технологии позволили работодателям быть более экономичными в процессе найма и охватить более широкий и разнообразный круг соискателей. И те организации, которые осознали и внедрили современные технологии в процесс найма персонала и последующего управления им, быстрее адаптируются к меняющимся реалиям времени и, как следствие, обладают большей эффективностью и конкурентным преимуществом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Самтаров Р.Л., Хисаметдинов А.З. Современные технологии управления персоналом // Актуальные исследования-2023 — № 45 (175) — С. 13–17.
2. Features of Using Digital Technologies for Personnel Management at the Modern Stage. URL: (дата обращения: 13.01.2024).
3. How Technology Can Enhance Modern Recruitment. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/12/how-technology-can-enhance-modern-recruitment/?sh=3fla475f7314>(дата обращения: 13.01.2024).

- The Role of Technology in Modern Recruitment: How Employers Can Leverage Tools to Find the Right Candidates. URL: <https://hirebee.ai/blog/the-role-of-technology-in-modern-recruitment-how-employers-can-leverage-tools-to-find-the-right-candidates/>(дата обращения: 13.01.2024).
- Влияние искусственного интеллекта на рекрутинг: возможности и вызовы. URL: <https://hrtime.ru/material/vliianie-iskusstvennogo-intellekta-na-rekruting-vozmozhnosti-i-vyzovy-108330/>(дата обращения: 13.01.2024).
- Коновалов М.А. Преимущества использования цифровых технологий при подборе персонала // Государственное управление. Электронный вестник — 2022 — № 94. — С. 188–201.
- Доброчинский В.Б. Тенденции применения цифровых технологий в процессе рекрутинга // Актуальные исследования — 2023 — № 16 (146) — С. 49–51.
- Ways in which technology has impacted the recruitment process for the better. URL: <https://connectresources.ae/ways-in-which-technology-has-impacted-the-recruitment-process-for-the-better/>(дата обращения: 13.01.2024).
- Беавоги Силвин Баде. Технологии в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2021. — № 13 (355). — С. 96–100.
- Поджарая Е.К., Султаева Н.Л. Современные технологии в управлении персоналом с точки зрения науки и практики // Цифровая наука — 2022 — № 4 — С. 25–47.
- Features of Using Digital Technologies for Personnel Management at the Modern Stage. URL:(date of application: 01/13/2024).
- How Technology Can Enhance Modern Recruitment. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/12/how-technology-can-enhance-modern-recruitment/?sh=3f1a475f7314>(date of application: 01/13/2024).
- The Role of Technology in Modern Recruitment: How Employers Can Leverage Tools to Find the Right Candidates. URL: <https://hirebee.ai/blog/the-role-of-technology-in-modern-recruitment-how-employers-can-leverage-tools-to-find-the-right-candidates/>(date of application: 01/13/2024).
- The impact of artificial intelligence on recruiting: opportunities and challenges. URL: <https://hrtime.ru/material/vliianie-iskusstvennogo-intellekta-na-rekruting-vozmozhnosti-i-vyzovy-108330/>(date of application: 01/13/2024).
- Konovalev M.A. Advantages of using digital technologies in personnel selection // Public administration. Electronic Bulletin — 2022 — No. 94. — pp. 188–201.
- Dobrochinsky V.B. Trends in the use of digital technologies in the recruitment process // Current Research — 2023 — No. 16 (146) — pp. 49–51.
- Ways in which technology has impacted the recruitment process for the better. URL: <https://connectresources.ae/ways-in-which-technology-has-impacted-the-recruitment-process-for-the-better/>(date of application: 01/13/2024).
- Beavogi, Sylvain Bade. Technologies in the personnel management system // Young Scientist. — 2021. — № 13 (355). — pp. 96–100.
- Podzharaya E.K., Sultaneva N.L. Modern technologies in personnel management from the point of view of science and practice // Digital Science — 2022 — No. 4 — pp. 25–47.

REFERENCES

- Sattarov R.L., Khisametdinov A.Z. Modern technologies of personnel management // Actual research-2023 — No. 45 (175) — pp. 13–17.

Гастев А.К.

КАК НАДО РАБОТАТЬ: ПРАКТИЧЕСКОЕ ВВЕДЕНИЕ В НАУКУ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

М.: Ленанд, 2022, 480 с.

Предлагаемая читателю книга выдающегося советского специалиста в области рационализации труда, крупного государственного и общественного деятеля А.К. Гастева (1882–1939) содержит его классические работы по вопросам научной организации труда, производства и управления. Книга состоит из введения и трех основных частей. Во введении помимо некоторых теоретических вопросов организации производства представлена разработанная А.К. Гастевым памятка «Как надо работать»; в ней сформулированы 16 правил, которыми необходимо руководствоваться во время любой работы. В основу первой части книги положены статьи, посвященные главным образом общим вопросам трудовой культуры. Автор описывает как технические, так и психологические принципы организации труда. Во второй части подробно изложена и обоснована концепция научной организации труда (НОТ); освещены вопросы нормирования труда, исследованы проблемы науки об организации производства. Наконец, третья часть посвящена практическим вопросам НОТ; в ней рассматриваются пути приложения усилий в организации труда и производства. Книга будет полезна экономистам, психологам, специалистам по организации и охране труда, рабочим, инженерам, научным работникам, преподавателям и студентам экономических вузов, а также широкому кругу заинтересованных читателей.

