

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Е. В. Савик

ekaterinasavik@gmail.com;

Научный руководитель – Т. В. Прохорова, кандидат экономических наук, доцент

Статья посвящена цифровизации бизнес-процессов в сфере управления трудовыми ресурсами. Основная проблема заключается в большом количестве рутинных задач в деятельности отдела управления персоналом. Цель исследования – выявить наилучшие инструменты для использования в белорусских компаниях. По итогам исследования определена ценность внедрения цифровых инструментов, предложены методы для его внедрения в организациях сферы высоких технологий и проведено глубинное интервью среди работников сферы информационных технологий для более детального изучения проблемы.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами; сфера высоких технологий; цифровые инструменты управления; роботизация и искусственный интеллект; автоматизация бизнес-процессов.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня на рынке существует множество различных платформ, программ, роботов и чат-ботов, призванных ускорить процесс подбора персонала в соответствии с потребностями работодателей. Многие компании по всему миру активно проводят цифровую трансформацию в сфере подбора персонала. Одной из самых популярных тенденций на рынке является внедрение цифровых технологий в HR-процессы.

Применение робототехники и искусственного интеллекта представляет собой инновационный и многообещающий подход к найму. С помощью робота-рекрутера кандидаты участвуют в аудио- или видеоинтервью, которые придерживаются заранее определенных алгоритмов и включают как открытые, так и закрытые вопросы. Разработка Skillaz демонстрирует, что робототехника может использоваться для заполнения как стандартных, так и нестандартных рабочих мест.

Программное обеспечение, разработанное американской корпорацией HireVue, является решением проблем, возникающих на начальных этапах отбора кандидатов. Это достигается за счет анализа опыта кандидата, психологического профиля, невербальных ответов и точности информации, представленной в их резюме. Программное обеспечение также сравнивает кандидата с заранее установленными стандартами компании. После завершения этого шага сервис формирует

список потенциальных кандидатов, отвечающих требованиям заказчика [1, с. 156].

В рекрутинге наблюдается рост популярности чат-ботов и ботов. Эти инструменты используются для сбора важной информации от заявителей, включая личные данные и документы, а также для обработки и передачи им решения. Кроме того, чат-боты могут выполнять административные обязанности, такие как планирование встреч и создание подробных профилей кандидатов, а также ведение списков потенциальных кандидатов и соискателей. Теперь чат-ботов можно создавать на различных платформах обмена сообщениями, таких как Telegram, Viber, WhatsApp и Facebook Messenger [2, с. 12].

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Использование предиктивной аналитики и больших данных представляет собой мощное сочетание информационных технологий и инструментов, которые позволяют оценивать многочисленные факторы, влияющие на оптимальную производительность сотрудников и всей организации в будущем. Кроме того, эти инструменты HR-аналитики позволяют прогнозировать предстоящие увольнения сотрудников, снижать текучесть кадров, повышать удовлетворенность работой, а также лояльность компании. Интеграция аналитики больших данных в современные компании выявила взаимосвязь между набором персонала и маркетингом [3]. Таким образом, потенциальных кандидатов можно рассматривать как потенциальных потребителей, а методы найма можно оптимизировать, исключая лишние шаги, что было исследовано автором в предыдущей работе [4, с. 208]. Система ATS включает в себя несколько платформ, в том числе E-Staff Recruiter/Experium, FriendWork Recruiter, HuntFlow, AmazingHiring и GoRecruit. Эти платформы предоставляют возможность просматривать резюме из нескольких веб-источников, анализировать данные соискателей на основе информации, содержащейся в резюме и профилях в социальных сетях, и создавать исчерпывающие профили кандидатов. Одним из заметных преимуществ этих платформ является автоматическое создание аналитических отчетов, упрощающее работу специалистов.

Агрегация и уберификация являются последними областями, затронутыми технологическими достижениями. С помощью агрегатора резюме можно собирать резюме с различных сайтов поиска работы, таких как HeadHunter, LinkedIn и SuperJob, а также из социальных сетей, как ВКонтакте, Facebook и Twitter, и профессиональных сообществ. Примерами таких инструментов являются, например, Яндекс.Работа в России и Indeed.com на Западе. Кроме того, существуют различные

платформы, такие как AmazingHiring, Friend Work Recruit, Go Recruit, CleverStaff и Workable. AmazingHiring уникален тем, что собирает данные из более чем 80 источников [5].

В Беларуси, как и во многих других странах, существует широкий спектр HR-инструментов, которые могут применяться в различных сферах управления персоналом. Некоторые из них включают в себя:

- HR-системы управления персоналом (HRM-системы): это программные продукты, которые автоматизируют многие аспекты работы HR-отдела, включая управление кадровыми досье, контроль рабочего времени и учет оплаты труда. Некоторые из популярных HRM-систем, которые могут быть применены в Беларуси, включают SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, Workday HCM, и другие.

- онлайн-платформы для найма сотрудников: такие платформы, как LinkedIn, Glassdoor и Indeed, могут быть использованы для публикации вакансий и поиска соответствующих кандидатов. Кроме того, существуют специализированные платформы, такие как HeadHunter, Rabota.by, и другие.

- системы оценки производительности: это инструменты, которые позволяют оценить работу сотрудников, их компетенции и потенциал, а также разработать планы и цели на будущее. Некоторые из них включают в себя Performance Pro, BambooHR, 15Five, и другие.

- коммуникационные платформы: это программные продукты, которые позволяют сотрудникам общаться друг с другом и с руководством. Это могут быть такие платформы, как Slack, Microsoft Teams, Zoom и другие.

- обучающие платформы: это системы, которые позволяют проводить онлайн-обучение для сотрудников. Некоторые из них включают в себя Udemy, Coursera, Skillshare и другие.

- инструменты для управления проектами и задачами: такие инструменты, как Trello, Asana, Basecamp и другие, могут быть использованы для управления проектами и задачами внутри компании.

- аналитические платформы: такие инструменты, как Tableau, QlikView, Power BI и другие, могут быть использованы для анализа данных, связанных с персоналом, таких как текучесть кадров, оценка производительности, затраты на персонал и т.д.

Для изучения возможности внедрения нового программного обеспечения в виде чат-ботов в работу отдела автором проведены глубинные интервью. После общения с отделом управления персоналом компании ООО «Нэктсофт» выявлены следующие плюсы и минусы.

К плюсам стоит отнести экономию времени, поскольку чат-боты могут автоматизировать многие процессы, что позволяет сократить

затраты на время и усилия при поиске и отборе кандидатов. Широкий охват аудитории: засчет круглосуточной работы, что позволяет вести общение с кандидатами в любое время. Оптимизация затрат при помощи чат-ботов может помочь сократить расходы на персонал, так как они могут выполнять функции, которые раньше выполняли сотрудники. Чат-боты могут обеспечить быстрый и удобный доступ к информации о вакансиях, процессу найма и компании в целом, что может улучшить кандидатский опыт и повысить интерес к работе в компании.

Однако чат-боты не заменят полностью человеческий фактор в процессе найма, так как они не могут учитывать многие факторы, связанные с личностью и опытом кандидата. Искусственный интеллект может иметь проблемы с распознаванием речи, что может привести к недопониманию и ошибкам в общении с кандидатами. Чат-боты могут ограничивать возможность установления эмоционального контакта с кандидатом, что может повлиять на качество общения и отношений с компанией. Также чат-боты требуют обучения и технической поддержки, что может увеличить затраты на их внедрение и использование.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе полученных результатов исследования можно сделать следующие выводы.

1. Цифровизация HR сферы предусматривает видео и аудиоинтервью, тестовые программы и системы оценки персонала. Детально изучив различные инструменты автоматизации управления персоналом, можно выделить роботизацию и искусственный интеллект. Системы искусственного интеллекта активно развиваются в настоящее время, они включают чат-ботов и роботов-рекрутеров. Самым перспективным направлением является HR-аналитика, построенная на работе с большими данными.

2. В Беларуси возможно внедрение большого количества цифровых инструментов как российских, так и западных. Сюда включаются HR-системы управления персоналом, онлайн-платформы для найма сотрудников, системы оценки производительности, коммуникационные платформы, обучающие платформы, инструменты для управления проектами и задачами, аналитические платформы, что позволяет автоматизировать различные процессы и иметь возможность выбирать наиболее подходящие ресурсы для компании.

3. По итогам глубинного интервью автором был проведен опрос отдела управления персоналом в IT-сфере. В результате исследования подтверждено, что внедрение чат-ботов несет положительный характер, несмотря на ряд минусов. Основной задачей является поиск таких задач,

при выполнении которых искусственный интеллект принесет наибольшую пользу.

Проведенный анализ цифрового HR-рынка показал, что рынок насыщен и представлен множеством инструментов, способных эффективно решать различные задачи, которые возникают у рекрутеров при подборе персонала. В целом, внедрение цифровых технологий в управление персоналом может помочь компании повысить эффективность своих процессов, улучшить качество данных, повысить уровень коммуникации и опыта сотрудников, а также сократить затраты на управление персоналом.

Библиографические ссылки

1. *Петрова Л. Н., Крутикова Н. Ф., Куимова В. А.* HR-роботы и их роль в подборе специалистов // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сборник статей VII Международной научно-практической конференции, 2020. С. 155–157.
2. *Тычкова В. Ю.* Использование роботов и чат-ботов в процедуре найма персонала // Молодой ученый. 2020. №43(333). С. 10–14.
3. *Cappelli P.* There's no such thing as big data in HR. [Электронный ресурс] / hbr.org. URL: <https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr> (дата обращения: 17.03.2023).
4. *Савик Е. В.* Внутренний маркетинг в сфере высоких технологий // 78-я научная конференция студентов и аспирантов Белорусского государственного университета [Электронный ресурс] : материалы конф. В 3 ч. Ч. 3, Минск, 10–21 мая 2021 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Г. Сафонов (гл. ред.) [и др.]. Минск : БГУ, 2021. С. 208–211.
5. *Karwehl L. J.* Traditional and new ways in competence management: Application of HR analytics in competence management // Gr Interakt Org. 2021. № 52. P. 7–24. URL: <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00548-y> (дата обращения: 17.03.2023).