

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2019.90.10.006

Тенденции подбора персонала в организации на современном этапе управления человеческими ресурсами: региональные аспекты

Малый Николай Григорьевич

Аспирант,
кафедры управления персоналом факультета государственного управления,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
119991, Российская Федерация, Москва, Ленинские горы, 1;
e-mail: malyinicolay@mail.ru

Аннотация

В статье описаны основные определения понятия «подбор персонала», а также составляющих его процессов. Выявлено отсутствие единства в используемой терминологии относительно одного и того же процесса в рамках замещения вакантных позиций соискателями. На основании статей и статистических данных продемонстрированы основные тенденции в подборе персонала на современном этапе управления персоналом, а также выделены проблемы, связанные с использованием социальных медиа в подборе. В работе показано, что технологии значительно ускоряют процесс подбора персонала и снижают издержки, а значит, будут и дальше активно внедряться. Наиболее популярные из них связаны с социальными медиа: с сетью Интернет и социальными сетями в частности. Таким образом, процесс подбора персонала не так значительно изменился по сути, но очень сильно меняется по форме взаимоотношения между соискателем и работодателем. Цифровые технологии становятся посредником, который и далее будет совершенствоваться для решения текущих задач, стоящих перед компаниями.

Для цитирования в научных исследованиях

Малый Н.Г. Тенденции подбора персонала в организации на современном этапе управления человеческими ресурсами: региональные аспекты // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 10В. С. 785-795. DOI: 10.34670/AR.2019.90.10.006

Ключевые слова

Подбор персонала; отбор персонала; найм персонала; история подбора персонала; HR тенденции; управление человеческими ресурсами.

Введение

Подбор персонала является одним из базовых и основных компонентов процесса управления персоналом. Его организационную важность сложно переоценить, так как именно в процессе подбора формируется состав сотрудников, которые впоследствии будут составлять ядро конкурентного преимущества компании. При этом спрос на высококвалифицированные кадры, как правило, сохраняется в любых организациях независимо от сфер деятельности и степени развитости компетенций имеющихся сотрудников: даже если организация является лидером своей отрасли и располагает лучшими работниками, ей приходится постоянно отслеживать рынок труда для поиска талантливой молодежи с целью поддержания качества деятельности в долгосрочной перспективе в рамках процесса преемственности.

Основная часть

В качестве общего понятия, отражающего деятельность кадровых агентств или соответствующих подразделений организаций и предприятий, направленную на обеспечение вакантных позиций в организации соискателями, чей уровень компетенций соответствует требованиям должности, предлагается именно подбор персонала. С одной стороны, данный термин нашел применение в практике управления персоналом, а с другой - означает выбор сотрудников соответственно надобности, что также подчеркивает цель работодателя в рамках подбора, а не экономический смысл работы по найму, как в случае найма персонала. Более детально подбор персонала раскрывают понятия поиска кандидатов, заключающегося в наборе группы людей, из которой впоследствии в процессе отбора посредством оценки их профессиональных и личностных качеств будет выбран кандидат для найма, то есть, для официального оформления в компанию в качестве её сотрудника.

Необходимость в грамотной организации подбора людей для выполнения работ существовала всегда. Несмотря на то, что первые кадровые агентства, осуществляющие профессиональную деятельность по кадровому консультированию, появились в начале 20 века, подбор имеет гораздо более долгую историю. Данный вопрос достаточно хорошо рассмотрен в работе Ашурко В.Ю.¹. Автор отмечает, что подбор возник глубоко в древности вместе с появлением общественной жизни, разделением труда, а также необходимостью набора людей для выполнения определенных работ. С 3 тысячелетия до н.э. и вплоть до 16 века преобладал массовый подбор на основе небольшой группы критериев. И только подбор на отдельные должности носил индивидуальный характер. С 17го века и до начала 19 века происходит изменение состава критериев для отбора работников, он становится более объемным, а состав требований включает в себя качества, которые не просто подтверждают способность выполнять работу, но еще и отражают моральные составляющие кандидата.

С тех пор внимание к работе с кадрами только усиливалось, появились теоретики менеджмента и управления персоналом, пытавшиеся научно обосновать и выделить практики по улучшению работы с кадрами. Однако работник в то время рассматривался как один из взаимозаменяемых винтиков в общей организационной структуре. Подбор персонала

¹ Ашурко В.Ю. Подбор персонала с использованием информационных технологий: диссертация ... кандидата социологических наук. М. 2005. С. 25.

осуществлялся на основе достижений теории менеджмента и принципов «тейлоризма». Важным этапом, изменившим отношение к работнику как к объекту управления, стали опыты Э. Мэйо, направившие исследования в сторону большего учета потребностей и индивидуальных особенностей человека. Опыты продемонстрировали значимый вклад психологии в детерминацию поведения работника, что способствовало появлению свежего взгляда на работу с кадрами.

С середины 20 века ведущую роль в экономическом развитии начинают играть знания, а персонал выступает носителем этого знания, что еще больше усилило значимость управления персоналом как одного из внутриорганизационных процессов. Управление персоналом претерпевает существенные изменения, что выражается в новом подходе, получившем название управления человеческими ресурсами. Подбор персонала превращается в систему, реализуемую как на государственном уровне, так и внутри коммерческих организаций. Наконец, с 90х годов 20 века и до начала 21 века происходит масштабное внедрение информационных технологий в процесс подбора персонала. Набор кадровых продуктов расширяется, а также происходит их специализация. Появляются технологии подбора.

В первое десятилетие 21 века процесс развития и внедрения информационных технологий в подборе продолжается. Автоматизируется процесс рекрутмента, специализированные программы ведут учет кандидатов и затрат на проведение мероприятий, автоматизируется процедура конкурсного отбора [Малышева, 2013]. Еще в 2007 году отмечалось весьма слабое использование интернет-рекрутмента [Козина, 2007], однако сейчас все составляющие как управления персоналом, так и подбора [Назайкинский, Седова, 2016] активно изменяются. Цифровые технологии, используемые в самых разных сферах, нашли применение и в поиске персонала. Активно используются сайты по поиску работы, социальные сети, программа «Скайп», а также мессенджеры для поиска потенциальных кандидатов [Шарапова, Шарапова, Швецова, 2017]. Появляются специальные ИТ-решения, такие как электронная система управления человеческим капиталом, основанная на облачной технологии. Облачные технологии настраиваются под конкретную организацию, что позволяет создать уникальную систему подбора [Амелин, 2016]. Более того, улучшается аналитика процесса. Такие технологии позволяют более качественно проводить анализ подбора, по некоторым данным, инвестиции в аналитику HR позволят улучшить показатели рекрутинга в два раза, а привлечения лидеров – в три раза [Салогуб, Демина, 2017].

Отдельные инновации касаются процесса отбора и оценки кандидатов. В современных условиях все больше получает распространение геймификация или использование игровых методов в HR. Это позволяет экономить на процессе отбора сотрудников, а также проводить более качественное выделение тех кандидатов, которые в наибольшей степени соответствуют корпоративной культуре организации [Маркеева, 2015]. Создаются специализированные роботы, все больше замещающие человека, проводящие не только первичную оценку потенциальных сотрудников, но и используемые в процессе интервью с потенциальными будущими лидерами компании. Примером может послужить робот «Вера», испытанный в рамках набора кандидатов в компанию Coca-Cola на программу развития будущих менеджеров [Маркеева, 2015]. Несмотря на скептицизм аналитиков, которые утверждают, что робот имеет существенные ограничения, планируется дальнейшее использование данной технологии в рамках массового подбора кандидатов.

При этом в сфере массового подбора уже был внедрен специальный сервис Skillaz, который

активно использовали российские компании - лидеры своих сегментов рынка (например, «Азбука вкуса» и «Вымпелком») [Маслова, 2018]. Система ищет кандидатов в открытых источниках, автоматически проводит с ними интервью, используя в процессе технологии видеораспознавания для оценки поведения кандидата, а после интервью анализирует полученную информацию для проведения отбора. В дальнейшем проводится оценка работы принятого сотрудника через 6 и 12 месяцев после начала работы. Таким образом, программы все больше берут на себя те действия, которые ранее осуществлялись специалистом по персоналу.

В целом, в настоящее время технологии значительно повышают эффективность самых разных аспектов подбора персонала. В отдельных случаях время по найму одного человека сокращается на 50% [Шарапова, Шарапова, Швецова, 2017]. И это касается не только ускорения работы с внешними кандидатами. За счет специализированных платформ в компании «Росатом» существует возможность создавать резерв кандидатов, из которых впоследствии формируется будущий состав сотрудников руководящего уровня [Шарапова, Шарапова, Швецова, 2017]. И если раньше процесс поиска кандидата из резерва составлял около двух недель, то сейчас на это тратится 5-30 минут [Шарапова, Шарапова, Швецова, 2017].

Возможности, предоставляемые современными технологиями, позволили им прочно укорениться в практиках как управления персоналом в целом, так и в подборе сотрудников. По исследованиям компании Deloitte, 74% из более 7000 компаний 130ти стран мира отмечают важность увеличения цифровых технологий в управлении персоналом, именно поэтому и инвестиции в такие технологии стабильны. Что касается подбора, то в российских компаниях данная функция работы с кадрами занимает второе место после обучения и развития по показателю использования инновационных технологий.

Опрос, проведенный компанией HeadHunter в более чем 300 компаниях, показал структуру использования Digital-инструментов в HR - бизнес-процессе данных компаний [Нагибина, Щукина, 2018]:

- Сайты о работе - 93%;
- Социальные сети - 68%;
- Банк данных заработных плат - 49%;
- On-line инструменты оценки кандидатов - 29%;
- ERP - системы - 16%;
- Системы мониторинга упоминания компании в социальных сетях - 12%;
- ATS - системы (Applicant Tracking Systems) - 6%;
- Облачные технологии в HR - 4%;
- Big Data - 2%;
- Другое - 2%.

Как видно из данной статистики, сайты о работе уже стали обычным явлением в управлении персоналом. И это неудивительно, ведь посредством веб-ресурсов компания, в первую очередь, снижает издержки на процесс поиска и анализа соискателей, а также делает процесс подачи резюме и прохождения первичной оценки более удобным для соискателя. Помимо этого, использование веб-сайтов позволяет аккумулировать данные и проводить анализ отдельных стадий процедуры подбора, что в условиях постоянного увеличения количества имеющейся информации переходит в отдельное направление, именуемое работой с большими данными.

Сайты по поиску работы, а также веб-ресурсы, применяемые для первичной оценки – это не просто информация и формы для заполнения. В настоящее время в рамках сайтов активно применяются чат-боты, представляющие собой программу, которая позволяет проводить общение в формате чата, используя искусственный интеллект. Искусственный интеллект становится посредником между соискателем и специалистом по подбору, забирая на себя часть работы последнего. Анализ мнений исследователей по вопросу показал, что в целом чат-боты могут быть использованы по следующим направлениям:

- анализ и отбор резюме кандидатов;
- сопоставление кандидатов и сотрудников и открывающихся новых позиций;
- ответы на вопросы сотрудников и кандидатов;
- предиктивная аналитика (прогноз увольнений, эффективности);
- HR-аналитика – выявление трендов;
- повышение объективности при принятии кадровых решений (уменьшение влияния предрассудков).

Наряду с сайтами по поиску работы, отдельного внимания заслуживают социальные сети, являющиеся источником поиска кандидатов на открытые вакансии, а также источником информации о кандидате/сотруднике в целом. Социальные сети предоставляют возможность ближе познакомиться с реальным человеком, узнать его интересы, ценности, круг общения.

В настоящее время появилась система, позволяющая в автоматическом режиме оценивать кандидата на основании его профиля в социальных сетях, которая называется «Крибрум. Зеркало». Она предназначена для автоматического анализа действий, связей и признаков риска в поведении аккаунтов и групп аккаунтов пользователей социальных сетей. Благодаря данному программному обеспечению можно реализовывать следующие функции:

- Отслеживать активность аккаунта. Активность представляет из себя размещение на персональной странице в социальной сети определенной информации, а также комментирование и пометка какой-либо информации как понравившейся. На основе анализа активности можно формировать социально-психологический портрет аккаунта, включающий в себя интересы человека, а также его ценности, психологические особенности и риски в поведении на рабочем месте.
- Отслеживать реальные связи аккаунта, определять его окружение, с которым он действительно общается. По информации о реальных связях можно строить более полную картину о соискателе.
- Формировать групповой портрет нескольких аккаунтов, по итогам которого определяется потенциальная роль каждого человека из группы. Таким образом можно, к примеру, определять лидерские задатки перед проведением основного оценочного мероприятия.

В результате использования системы «Крибрум. Зеркало» можно без прямого контакта с соискателем формировать представление о нем на основе информации из социальных сетей. Однако сразу стоит сказать, что полной автоматизации процесса выбора добиться на данном этапе невозможно. Специалист по подбору получает ключевые аспекты, на которые стоит обратить внимание в ходе собеседования или проведения деловой игры, а также он может отсеивать неподходящих кандидатов на основе психологических особенностей, неприемлемых для работы в конкретной компании или на конкретной должности. То есть, скорость поиска подходящих сотрудников значительно возрастает, что снижает затраты компании на

подбор.

Помимо этого, система может применяться не только для внешних соискателей, но и для работающих сотрудников. В частности, на основании активности аккаунта в социальной сети можно отслеживать его отношение к работе, изменения в интересах, психологические изменения. Впоследствии вся информация может быть использована как дополнение при оценке сотрудника и его потенциальном повышении или переводе на другую должность.

Однако при всех положительных особенностях использования социальных медиа, а также искусственного интеллекта в подборе персонала как посредника между работодателем и соискателем, нельзя не обойти определенные сложности, связанные с применением современных технологий. В настоящее время не представляется возможным гарантировать полную достоверность выводов на основе информации, получаемой из социальных медиа. Для того чтобы понять примерный масштаб искажения информации стоит обратиться к проведенным исследованиям. Так, в последнее время появляются данные об определенной иллюзорности рынка труда в интернете, подразумевающей масштабное предоставление недостоверной информации как со стороны соискателя, что происходит чаще, так и со стороны работодателя. По данным исследований компании CareerBuilder, проведенных в 2017 г., среди 2500 американских работодателей 75% (3 из 4) менеджеров по персоналу находили ложную информацию в резюме кандидатов [Ермоленко, Косенко, 2018]. По данным опроса 4000 специалистов по кадровым ресурсам, опубликованного в 2017 году компанией HireRight, занимающейся проверкой кандидатов для крупного и среднего американского бизнеса, 85% респондентов выявили ложь или искажение в резюме кандидатов по сравнению с 66% пятью годами ранее [Ермоленко, Косенко, 2018].

В рамках конкуренции кандидаты пытаются повысить свои шансы на прохождение собеседования посредством подделывания данных резюме. Этот факт ставит под сомнение эффективность применения социальных медиа на первичных этапах процесса подбора. В то же время, применение данных непосредственно из социальных сетей в отдельных ситуациях помогает обойти потенциальный риск обмана: в социальных сетях кандидаты далеко не всегда фильтруют размещаемую информацию, что дает возможность получить правдивую информацию, в первую очередь, об интересах кандидата и его психологических особенностях. Однако и здесь не все так легко, как могло бы показаться. В социальных сетях пользователь имеет возможность закрыть от посторонних свои данные с помощью настроек приватности. Попытка обхода данных настроек – прямое нарушение законодательства, именно поэтому пользователи, пользующиеся настройками приватности, сводят полезность данных о себе из социальных сетей к минимуму, когда речь заходит об оценке кандидата. Еще одним негативным аспектом является сам факт отслеживания информации из социальных сетей работодателями. Подобная слежка может, с одной стороны, подорвать лояльность сотрудников и потенциальных кандидатов к компании, а с другой – спровоцировать более активное пользование настройками приватности со стороны работников и соискателей.

Помимо подделывания информации в резюме на сайтах по поиску работы, не всегда описание работы соответствует реальному функционалу, который придется выполнять соискателю. По некоторым данным причина этого кроется в очень высокой скорости изменений рабочих функций по мере внедрения технологий [Косенко, 2018]. Сотрудники компании-работодателя могут как перестраховываться с учетом изменений, которые они не в силах предвидеть, так и просто быть недостаточно компетентными в вопросе составления описания

рабочего места. Таким образом, имеет место взаимное искажение информации на сайтах по поиску работы как со стороны работодателя, так и со стороны соискателя в данных резюме.

Чат-боты, широко применяемые в практике подбора сотрудников организации, также на данный момент ограничены в возможностях:

- создания комфортных условий для взаимодействия в процессе собеседований;
- предоставления ответов на нестандартные и нелогичные вопросы кандидатов;
- соотнесения психологических особенностей и/или ожиданий человека с уже сформировавшейся корпоративной культурой будущего работодателя;
- чтения мыслей соискателей «между строк»;
- диагностики потребностей, интересов, потенциала и прочих характеристик соискателей.

Таким образом, на основании изученных тенденций в подборе персонала можно сделать ряд выводов:

- 1) В компаниях все чаще используются современные цифровые технологии, а также социальные медиа. Наиболее широко распространенные - использование сайтов по поиску работы, применение роботов, изучение социальных сетей, применение технологий сбора и анализа больших данных в процессе подбора. И это лишь начало общего процесса цифровизации и роботизации, по оценкам международной консалтинговой компании Deloitte уже к 2023 году искусственный интеллект и чат-боты будут использоваться в 40% HR технологий [Bersin, 2018].
- 2) Современные технологии, используемые в подборе персонала, применяются на начальных стадиях процесса, помогают сократить время на работу с соискателями, собирают первичную информацию о кандидатах, предоставляют данные об отсеивании явно несоответствующих кандидатов и обеспечивают организацию обобщенной информацией для последующего анализа процесса подбора. Помимо этого, проводится работа с действующими сотрудниками компании для сбора информации, используемой в процессе управления карьерой.
- 3) Наиболее значительные изменения в рамках процесса подбора персонала произошли на стадиях планирования персонала (за счет использования больших данных и обобщенной информации), первичного анализа резюме и интервью, а также оценки посредством удаленного тестирования и геймификации. Области применения современных информационных технологий подчеркивают и их ограниченность на данный момент: технологии внедряются только в те процессы, которые возможно обработать посредством искусственного интеллекта. Полностью автоматизировать все этапы подбора пока что не представляется возможным.
- 4) Применение современных информационных технологий не избавляет от появления новых проблем в процессе взаимодействия работодателя и соискателя. Во-первых, взаимодействие с роботом в процессе оценки может приводить к негативному впечатлению от работодателя ввиду обезличенности и сухости процесса, поэтому важно постоянно проводить мероприятия в социальных медиа, направленных на коммуникацию реальных сотрудников компании с соискателями. Во-вторых, развитие технологий ставит работодателя в условия неопределённости, когда он не всегда знает наверняка, какие компетенции потребуются сотруднику на конкретном рабочем месте. В результате возрастает сложность оценки соискателей на такие вакансии. Ситуация осложняется еще и проблемой определения достоверности предоставляемых

кандидатами данных, так как было выявлено значительное количество случаев искажения информации в резюме соискателей.

Заключение

В целом технологии значительно ускоряют процесс подбора персонала и снижают издержки, а значит, будут и дальше активно внедряться. Наиболее популярные из них связаны с социальными медиа: с сетью Интернет и социальными сетями в частности. Таким образом, процесс подбора персонала не так значительно изменился по сути, но очень сильно меняется по форме взаимоотношения между соискателем и работодателем. Цифровые технологии становятся посредником, который и далее будет совершенствоваться для решения текущих задач, стоящих перед компанией.

Библиография

1. Амелин М. Использование цифровых систем в управлении человеческими ресурсами // Наука и инновации. 2016. Т.8. №162. С. 59.
2. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер. 2018. С. 380 - 381.
3. Ашурко В.Ю. Подбор персонала с использованием информационных технологий: диссертация ... кандидата социологических наук. М. 2005. С. 25.
4. Вакуленко Р.Я., Тюмина Н.С., Потапова Е.А., Проскуликова Л.Н. Анализ организационно-технологической среды существования электронных услуг // Вестник Мининского университета. 2016. № 1-1 (13). С. 33.
5. Ермоленко А.А., Косенко И.В. Деструктивные эффекты иллюзорности рынка труда, возникающие при воздействии информационно-коммуникационных технологий на процесс подбора персонала. Часть вторая: описание резюме на онлайн платформе // Российское предпринимательство. 2018. №5(19). С. 1613.
6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М. ИНФРА-М, 2014. С. 139, 167, 185.
7. Кирьянко А.В. Маркетинг персонала: учебное пособие. – Новосибирск: СибАГС, 2013. С. 10.
8. Козина И.М. Подбор персонала: внутренний и внешний рынки // Человек. Сообщество. Управление. 2007. №2. С. 72.
9. Косенко И.В. Деструктивные эффекты иллюзорности рынка труда, возникающие при воздействии информационно-коммуникационных технологий на процесс подбора персонала. Часть первая: описание вакансий на онлайн платформе // Российское предпринимательство. 2018. №5(19). С. 1346.
10. Лебедева Т.Е., Лазутина А.Л., Царьков Н.Р., Башкаева О.А. Digital-технологии в HR // Московский экономический журнал. 2018. №5(2). С. 254.
11. Лютикова М.А. Боты для найма персонала // Постулат 2017. №5-1. С.71.,
12. Хвостова А. Кадровик заменит робот? // Финансы Башкортостана. 2017. №5. С. 18-20.
13. Малышева О.Л. Информационные кадровые технологии в зеркале инновационных вызовов экономики // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т.16. №20. С. 325.
14. Маркеева А. Геймификация в бизнесе: проблемы использования и перспективы развития // Лидерство и менеджмент. 2015. Т.2(3). С. 183.
15. Маслова В.М. Управление персоналом: Толковый словарь. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°». 2010. С. 77.
16. Нагибина Н.И., Щукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал Науковедение. 2017. Т.9. №1. С. 31, 33, 34.
17. Назайкинский С.В., Седова О.Л. Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2016. № 3(5). С. 78.
18. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2014, С. 235.
19. Одегов Ю.Д., Логинова Е.В. Современные тренды в работе с персоналом: обзор современных практик // Вестник Омского университета. Экономика. 2016. №4. С. 105.
20. Проняева Л.И., Амелина А.В. Современные инновационные технологии в управлении персоналом // Вестник государственного и муниципального управления. 2016. №4(23). С.92.
21. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник / В.П. Пугачев – М.: Аспект Пресс. 2006. С. 37.
22. Салогуб А.М., Демина Н.В. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий //

- Гуманизация образования. 2015. №2. С. 111.
23. Чуланова О.Л., Тихонова Т.В. Облачные технологии как эффективный инструмент подбора персонала // Мир науки. 2014. №4. С.19.
24. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. Digital-технологии подбора персонала // Креативная экономика. Т.11, №9. 2017. С. 958-959, 963.
25. Шмаков А.Г. Управление персоналом в терминах и понятиях. Словарь. Издательство Челябинского государственного университета. 2013. С. 71.
26. Bersin J. AI in HR: A Real Killer App [Электронный ресурс]: <https://edwvb.blogspot.com/2018/07/iskusstvennyj-intellekt-v-hr-proryvnoe-prilozhenie.html> (дата обращения: 06.03.2019).
27. Bersin J., Pelster B., Schwartz J., Van der Vyver B. Introduction: Rewriting the rules for the digital age. Deloitte Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2017/introduction.html> (дата обращения: 06.03.2019).
28. James A. Breugh Employee Recruitment // Annual Review of Psychology. 2013. 64:389–416. P. 391.
29. Минаков А.В. Оценка эффективности инвестиционной стратегии страховой организации / А.В. Минаков // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №8 (49). – С. 522-526.
30. Минаков А.В. Особенности существующих методов диагностики несостоятельности организаций / А.В. Минаков // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 11-2 (52). – С. 799-804.
31. Минаков А.В. Роль иностранного инвестирования в активизации инновационной деятельности в условиях неопределенности / А.В. Минаков // Экономика и Предпринимательство. – 2013. – № 11-2 (40). – С. 47-50.
32. Омшанова Э.А. Новые пенсионные правила: сбалансированность или эффективность бюджета Пенсионного фонда / Э.А. Омшанова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2018. – № 10. – С. 240-242.
33. Коняевский В.А. Компьютер с «вирусным иммунитетом» / В.А. Коняевский // Информационные ресурсы России. – 2015. – №6 (148). – С. 31-34.

Trends in recruitment in the organization at the present stage of human resources management: regional aspects

Nikolai G. Malyi

Postgraduate,
Department of personnel management faculty of public administration,
Lomonosov Moscow State University,
119991, 1, Leninskie Gory, Moscow, Russian Federation;
e-mail: malyinicolay@mail.ru

Abstract

The article describes the main definitions of the concept of "recruitment", as well as its constituent processes. The lack of unity in the terminology used regarding the same process in the framework of filling vacant positions by applicants was revealed. On the basis of articles and statistical data, the main trends in recruitment at the present stage of personnel management are demonstrated, as well as the problems associated with the use of social media in recruitment are highlighted. The paper shows that technologies significantly accelerate the recruitment process and reduce costs, and therefore will continue to be actively implemented. The most popular of them are related to social media: the Internet and social networks in particular. Thus, the recruitment process has not changed significantly in fact, but very much changes in the form of the relationship between the applicant and the employer. Digital technologies are becoming an intermediary that will continue to be improved to meet the current challenges facing the company.

Forcitation

Malyi N.G. (2019) Tendentsii podbora personala v organizatsii na sovremennom etape upravleniya chelovecheskimi resursami: regional'nye aspekty [Trends in recruitment in the organization at the present stage of human resources management: regional aspects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (10B), pp. 785-795. DOI: 10.34670/AR.2019.90.10.006

Keywords

Recruitment; personnel selection; recruitment; recruitment history; HR trends; human resources management.

References

1. Amelin M. (2016) The use of digital systems in human resource management Science and innovation. Vol. 8. No. 162. Pp. 59.
2. Armstrong M., Taylor S. (2018) the Practice of human resource management. – SPb.: Peter. P. 380 - 381.
3. Asarco V. Yu. (2005) Recruitment of personnel to use information technologies: the thesis ... candidate of sociological Sciences. M. Pp. 25.
4. Vakulenko, R. J., Tomina N. With., Potapova, E. A., Proskuryakova L. N. (2016) Analysis of the organizational and technological environment for the existence of e-services Bulletin of Minin University. No. 1-1 (13). Pp. 33.
5. Ermolenko A. A., Kosenko I. V. (2018) Destructive effects of illusory labor market arising from the impact of information and communication technologies on the recruitment process. Part two: resume description on the online platform Russian entrepreneurship. No. 5(19). Pp. 1613.
6. Kibanov A. ya. (2014) Fundamentals of personnel management. Textbook. M. INFRA-M, Pp. 139, 167, 185.
7. Kiryanko A. V. (2013) Marketing staff: a training manual. - Novosibirsk: Sibags, C. 10.
8. Kozina I. M. (2007) Recruitment: internal and external markets Man. Community. Management. No. 2. Pp. 72.
9. Kosenko I. V. (2018) Destructive effects of illusory labor market arising from the impact of information and communication technologies on the recruitment process. Part one: description of vacancies on the online platform Russian entrepreneurship. No. 5(19). Pp. 1346.
10. Lebedeva T. E., Lazutina A. L., Tsarkov N. R., Bashkaeva O. A. (2018) Digital technologies in HR Moscow economic journal. No. 5(2). Pp. 254.
11. Lyutikova, M. A. (2017) Botha for the recruitment of personnel Postulate No. 5-1. Pp. 71.,
12. Khvostov A. (2017) the personnel officer to replace the robot? Finance Of The Republic Of Bashkortostan. No. 5. Pp. 18-20.
13. Malysheva O. L. (2013) Information technology personnel in the mirror of innovative challenges of the economy Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta. T. 16. No. 20. Pp. 325.
14. Markeeva A. (2015) Gamification in business: problems of use and prospects of development Leadership and management. Vol. 2(3). Pp. 183.
15. Maslova V. M. (2010) personnel Management: Explanatory dictionary. Moscow: Publishing and trading Corporation "Dashkov and Co." Pp. 77.
16. Nagibina N. I., Shchukina A. A. (2017) HR-Digital: digital technologies in human resource management Internet journal of science. Vol. 9. No. 1. Pp. 31, 33, 34.
17. Nazaikinskii, S. V., Sedova O. L. (2016) improving the management staff of the organization with the use of new information technologies Vestnik RGGU. Series: Economics. Management. Right. No. 3 (5). Pp. 78.
18. Odegov Yu. G. (2014) personnel Management: textbook for bachelors Y. G. Odegov, G. G. Rudenko. - Moscow: Yurayt, P. 235.
19. Odegov Yu., Loginova E. V., (2016) Modern trends in working with staff: review of current practices the Bulletin of Omsk University. Economy. No. 4. Pp. 105.
20. Pronyaeva L. I., Amelina A. V. (2016) Modern innovative technologies in personnel management Bulletin of state and municipal management. No. 4 (23). Pp. 92.
21. Pugachev V. P. (2006) personnel Management: Textbook V. p. Pugachev-M.: Aspect Press. Pp. 37.
22. Salogub A.M., Demina N. V. (2015) New trends in the management of talented personnel and HR-technologies Humanization of education. No. 2. Pp. 111.
23. Chulanova O. L., Tikhonova T. V. (2014) Cloud technologies as an effective recruitment tool. Mir nauki. No. 4. P. 19.
24. Sharapova N. V., Sharapova V. M., Shvetsova D. M. (2017) Digital-technologies of personnel selection Creative economy. Vol. 11, No. 9. Pp. 958-959, 963.

25. Shmakov A. G. (2013) personnel Management in terms and concepts. Dictionary. Publishing house of Chelyabinsk state University. Pp. 71.
26. Bersin J. AI in HR: A Real Killer App [Electronic resource]: <https://edwvb.blogspot.com/2018/07/iskusstvennyj-intellekt-v-hr-proryvnoe-prilozhenie.html> (accessed 06.03.2019).
27. Bersin J., Pelster B., Schwartz J., Van der Vyver B. Introduction: Rewriting the rules for the digital age. Deloitte Global Human Capital Trends [Electronic resource]: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2017/introduction.html> (accessed 06.03.2019).
28. James A. Breugh, Employee Recruitment Annual Review of Psychology. 2013. 64:389-416. P. 391.
29. Minakov A.V. (2014) Assessment of the effectiveness of the investment strategy of the insurance company A.V. Minakov Economics and entrepreneurship. No. 8 (49). - Pp. 522-526.
30. Minakov A.V. (2014) Features of existing methods of diagnostics of insolvency of organizations A.V. Minakov Economics and entrepreneurship. No. 11-2 (52). - Pp. 799-804.
31. Minakov A.V. (2013) the Role of foreign investment in the activation of innovation in the conditions of uncertainty A.V. Minakov Economics and Entrepreneurship. No. 11-2 (40). - Pp. 47-50.
32. Omshanova E. A. (2018) New pension rules: balance or efficiency of the Pension Fund budget E. A. Omshanova Humanities, socio-economic and social Sciences. No. 10. Pp. 240-242.
33. Konyavsky V. A. (2015) Computer with "viral immunity" V. A. Konyavsky Information resources of Russia. №6 (148). Pp. 31-34.