

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.32.76.020

Тенденции развития сферы подбора персонала в современном мире

Пилюгин Иван Вячеславович

Аспирант,
Московский финансово-юридический университет,
117342, Российская Федерация, Москва, ул. Введенского, 1А;
e-mail: rect1791@gmail.com

Аннотация

В современном мире подбор персонала является очень ответственной и трудоемкой задачей. Эффективность работы с соискателями и привлечение новых кадров играет важную роль для предприятия и влияет на его успешность. В современном мире становится привычным делом, что в подборе и отборе персонала используется различная автоматизация и цифровизация процессов. Сегодня цифровизация происходит во многих сферах экономики, в частности изменяются используемые в подборе персонала инструменты. Целью исследования является выявление основных тенденций при поиске кандидатов, анализ используемых в автоматизации технологий. Рассматривается влияние пандемии COVID-19 на сферу. Цифровизация экономики последних лет также оказывает влияние на сферу подбора персонала. Через большие компании проходит огромный поток кандидатов, который в ручном режиме обработать становится невозможным. Происходит автоматизация рутинных процессов, таких как рассылки писем кандидатам, формирование отчетов и т.д. В результате пандемии COVID-19 тренд на автоматизацию только усилился. Переход сотрудников на удаленный режим работы увеличил популярность онлайн формата и видео формата собеседований. С ростом популярности социальных сетей в последнее время набирает популярность и поиск кандидатов через них. Такие процессы увеличивают упрощают поиск кандидатов, увеличивают его эффективность и скорость.

Для цитирования в научных исследованиях

Пилюгин И.В. Тенденции развития сферы подбора персонала в современном мире // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 6А. С. 176-182. DOI: 10.34670/AR.2022.32.76.020

Ключевые слова

Цифровизация, подбор персонала, тренды, технологии, тенденции.

Введение

В современном мире подбор персонала является очень ответственной и трудоемкой задачей. Эффективность работы с соискателями и привлечение новых кадров играет важную роль для предприятия и влияет на его успешность. В крупных фирмах количество резюме, попадающим на рассмотрение сотрудникам службы персонала за месяц, может исчисляться сотнями. Такой объем информации уже сложно быстро усваивать и держать в голове. В современном мире становится привычным делом, что в подборе и отборе персонала используется различная автоматизация и цифровизация процессов. Специалисты этой сферы пользуются различными достижениями технологического прогресса для эффективного поиска, оценки кадров и их найма.

Основная часть

Рассмотрим более подробно процесс подбора кадров. Задачи данного направления деятельности можно разделить на две большие группы:

- 5) задачи, связанные с заинтересованным в кандидатах заказчиком
- 6) задачи, связанные непосредственно с отделом подбора кадров

Примерами для первой группы могут служить:

- проведение поиска резюме кандидатов под критерии заказчика
- подбор персонала в установленный срок

А для второй группы:

- проведение подготовки новых кадров по подбору персонала
- создание HR-бренда компании
- оценка эффективности работы отдела

Для подбора персонала специалисты используют различные технологии. Основными из них являются:

Таблица 1 - Методы подбора персонала [Технологии и способы подбора персонала, www]

Метод	Пояснение
Скрининг	Быстрый и недорогой способ поиска находящихся в активном поиске кандидатов по их резюме
Выборочный поиск	Подбор высококвалифицированных специалистов, обычно на управленческие должности среднего и высшего звена из других компаний, уже обладающих необходимыми знаниями и навыками
Охота за головами (HeadHunting)	Переманивание конкретного человека из другой компании под конкретную позицию
Прелиминаринг	Работа со студентами старших курсов, а также выпусками учебных заведений с целью их дальнейшего трудоустройства
Рекрутинг персонала	Поиск обладающих квалификацией специалистов на рынке, создание описания и размещение вакансии в различных каналах подбора
Ресечинг персонала	Поиск резюме потенциальных кандидатов, обзвон и проведение короткого собеседования

Рассмотрим основные тенденции в современном подборе персонала. Сильным фактором, оказавшим влияние на всю область, стала пандемия COVID-19. Из-за вводимых ограничений в

связи с распространением болезни, многие компании в ускоренном порядке переходили на удаленный режим работы, поощрялась электронная форма взаимодействия сотрудников между собой [Трудная дистанция..., www].

Цифровизация экономики и пандемия привели к первой тенденции с сфере: ускорение развития автоматизации HR-процессов.

В 2019 году было проведено совместное исследование рынка подбора персонала от системы рекрутинга Talantix и сервиса автоматизации Skillaz. Их целью было выявление количества российских компаний, автоматизирующих свои процессы рекрутинга. Согласно их данным около половины компаний не используют технологии в своих процессах подбора.

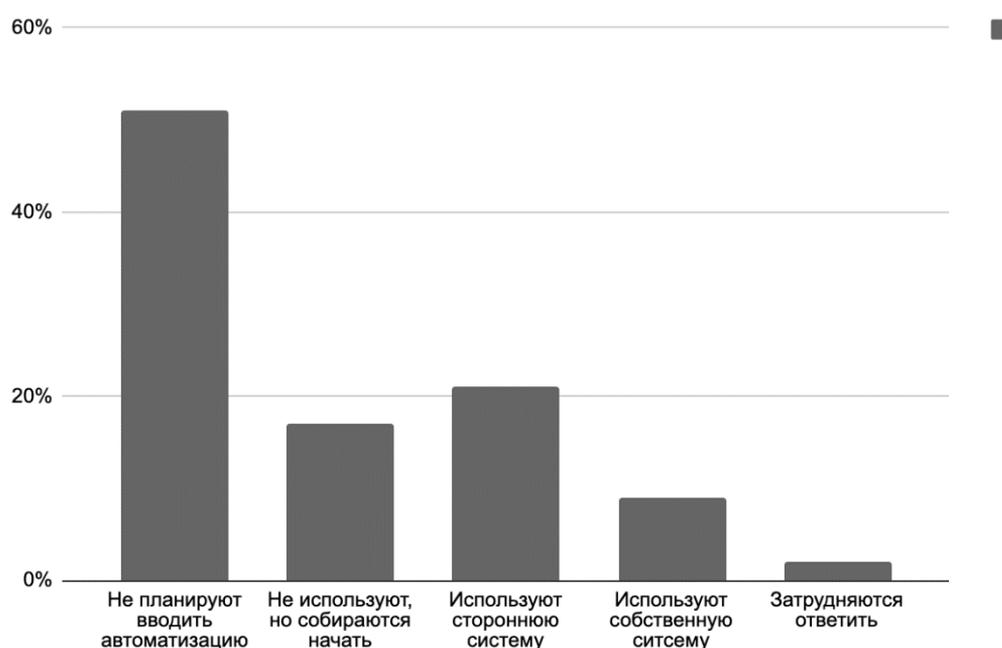


Рисунок 1 - Использование автоматизированных систем при подборе

Чаще всего подвергаются автоматизации рутинные операции. Рассмотрим основные из них [Красс, www]:

Рассылка приглашений на интервью. Создание шаблонов писем помогает сэкономить много времени при массовых рассылках приглашений кандидатам, вместо ручного ввода письма каждый раз.

Составление отчетов со статистикой, помогающей судить об эффективности работы HR-отдела. Такой статистикой может быть количество назначенных собеседований, количество принявших предложение кандидатов и т.д. По данным метрикам можно строить прогнозы по набору и изучать рынок труда.

Отправка сообщений с обратной связью кандидату. После проведенного интервью компаниям необходимо давать обратную связь кандидату об успешном или не успешном прохождении испытания. Не предоставление обратной связи может негативно сказаться на HR-бренде компании и сделать фирму менее привлекательной на рынке. Такие действия можно шаблонизировать. Работнику службы персонала останется лишь добавить необходимые данные и ключевые параметры, после чего сообщение само сформируется и отправится.

Поиск резюме и сохранение их в собственной базе. Соискатели могут выкладывать свои резюме на онлайн площадках по поиску работу, на которых компьютерные программы могут просматривать информацию о новых резюме, выгружать ее во внутреннюю базу компании, сразу раскладывая и сортируя по заданным ключевым параметрам, таким как образование, опыт, рассматриваемая позиция.

При этом специалисты из Talentech отмечают, что российский рынок HR-технологий только развивается и в ближайшие годы будет активно расти в первую очередь с помощью технологических сегментов.

Популярными на рынке технологиями являются [Автоматизация рекрутинга..., www]:

HireVue

Программа используется для проведения собеседований по видео. Она автоматически проводит обзвон кандидатов, проводит интервью, записывает их ответы и анализирует эмоции.

Potok

Сервис предоставляет функционал по слежению и обработке вакансий. В нем есть база вакансий, которые можно закрывать, ставить на паузу или отправлять в архив. Есть поддержка работы с календарем, сервис будет присылать напоминания о назначенных собеседованиях и других встречах. Можно сохранять резюме в различных форматах.

Experium

Отличительной характеристикой является предоставление полного цикла ведения проектов. Сервис умеет интегрироваться с популярными онлайн-площадками для поиска работы, публиковать туда вакансии и обрабатывать отклики. Есть поддержка собственной базы данных резюме и вакансий. Из программы можно осуществлять поиск персонала по заданным критериям и формировать отчетности по выбранным параметрам.

FriendWork

Отличительной особенностью от других сервисов является наличие ленты событий. Программа предоставляет инструменты для проведения аналитики: выгрузка различных отчетов, построение диаграмм о проделанной работе и эффективности различных каналах подбора. Присутствуют функции календаря, поиска среди резюме по заданным критериям, массовая sms- и email-рассылка с использованием шаблона, автоматизированная рассылка обратной связи, интеграция с чат-ботами и публикация вакансий на сайтах и в соцсетях.

CleverStaff

Данный сервис имеет интеграцию с популярным сайтом LinkedIn, может обрабатывать резюме. Система конвертирует их в специальный формат и может проводить по ним поиск. Также присутствует возможность выгрузки отчетов по вакансиям.

Другой тенденцией в сфере является набирающий популярность социальный рекрутинг. Социальные сети в последние годы приобретают все большую популярность и являются удобной площадкой для работы с людьми. По данным агентства WebCanape [Интернет и соцсети в России в 2021 году..., www] в 2021 году в России насчитывается 124 млн пользователей интернета, из которых 99 млн пользуются социальными сетями. Прирост же составил 5.1% с 2020 года.

Многие компании используют социальный рекрутинг вместе с традиционными методами. Из плюсов данного подхода можно выделить:

- большой процент молодой, наиболее активной аудитории в социальных сетях
- дополнительная информация о соискателях, содержащаяся в их страницах в социальных сетях. В дополнении к резюме HR специалист может сделать выводы об образе жизни,

профессиональной позиции кандидата [Семина, 2020]

- низкая стоимость публикации вакансий
- обратная связь от соискателей в виде комментариев и отзывов

Другой основной тенденцией является переход на удаленный режим работы. Осенью 2020 году международный саммит HR Digital [HR Digital 2020, www] провел опрос компаний, показавший что более трети компаний в период пандемии перешли на полностью удаленный формат интервью или сделали его удаленным. При этом многих работодателей стала больше интересовать продуктивность работы, а не количество отработанного времени.

Кроме того, переход на удаленный режим сместил приоритеты в использовании штатных сотрудников. Многие компании обратили свое внимание на внештатных контрактников, осуществляющих проектную работу, и транзакционных удаленных работников [Тенденции в сфере управления персоналом..., www].

Все больше компаний в последние годы стали заниматься развитием своего HR-бренда. Предприятия заинтересованы в увеличении потока соискателей, помогающем быстрее отбирать людей на вакансии, квалифицированных кадрах и повышении привлекательности места труда. Развитый HR-бренд компании формирует у людей положительный взгляд на фирму, повышая лояльность сотрудников и вызывая интерес у потенциальных соискателей, сокращая при этом время закрытия вакансий и снижая траты на найм.

Для развития HR-бренда компании могут предпринимать следующие шаги:

- оценка восприятия бренда и продуктов компании
- создание бренда на основе EVP работодателя
- определения каналов продвижения и работы с аудиторией
- выбор метрик для отслеживания привлекательности, известности и опыта сотрудников и кандидатов при взаимодействии с компанией

HR-брендинг компании может быть направлено как на привлечение кандидатов, так и на удержание сотрудников. Таким образом выделяются два направления:

внутреннее направление, к которому можно отнести такие активности как:

- анализ ожиданий сотрудников
- разработка систем адаптации
- формирование корпоративной культуры
- развитие и обучение персонала
- внешнее направление, к которому относятся следующие действия:
 - анализ ожидания соискателей
 - повышение узнаваемости компании (проведение и участие в конференциях, написание статей, упоминание в информационном поле)
 - формирование у соискателей позитивного отношения к компании

Заключение

Таким образом, цифровизация экономики последних лет также оказывает влияние на сферу подбора персонала. Через большие компании проходит огромный поток кандидатов, который в ручном режиме обработать становится невозможным. Происходит автоматизация рутинных процессов, таких как рассылки писем кандидатам, формирование отчетов и т.д. В результате пандемии COVID-19 тренд на автоматизацию только усилился. Переход сотрудников на

удаленный режим работы увеличил популярность онлайн формата и видео формата собеседований. С ростом популярности социальных сетей в последнее время набирает популярность и поиск кандидатов через них. Такие процессы увеличивают упрощают поиск кандидатов, увеличивают его эффективность и скорость.

Библиография

1. Автоматизация рекрутинга: выбираем оптимальное программное обеспечение. URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizacziya-rekrutinga/>
2. Интернет и соцсети в России в 2021 году – вся статистика. URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-i-socseti-v-rossii-v-2021-godu-vsya-statistika/>
3. Исследование рынка массовых профессий. URL: <https://talenttech.ru/research/issledovanie-rynka-massovyh-professij/>
4. Красс А. 7 операций в рекрутинге, требующих автоматизации. URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/7-operacijv-rekrutinge/>
5. Семина А.П. Цифровизация процессов управления персоналом: SMM в HR // Дискуссия. 2020. № 1 (98). С. 62-68.
6. Тенденции в сфере управления персоналом в России 2019. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf>
7. Технологии и способы подбора персонала. URL: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/metody-podbora/>
8. Трудная дистанция. Как пандемия изменила систему работы в воронежских организациях. URL: <https://riavrn.ru/news/trudnaya-distanciya-kak-pandemiya-izmenila-sistemu-raboty-v-voronezhskih-organizacijah/>
9. HR Digital 2020. URL: <https://hh.ru/article/28022>
10. Aristova J. S., Ivanova A. A., Makushkin S. A. Automation of the recruitment process //Новое поколение. – 2018. – №. 16. – С. 3-10.

Trends in the development of recruitment in the modern world

Ivan V. Pilyugin

Postgraduate,

Moscow University of Finance and Law,

117342, 1A, Vvedenskogo str., Moscow Russian Federation;

e-mail: rect1791@gmail.com

Abstract

In the modern world, recruitment is a very responsible and time-consuming task. The effectiveness of work with applicants and attraction of new personnel plays an important role for the enterprise and affects its success. In the modern world, it is becoming commonplace that various automation and digitalization of processes are used in the selection and selection of personnel. Today, digitalization is taking place in many areas of the economy, in particular, the tools used in personnel selection are changing. The purpose of the study is to identify the main trends in the search for candidates, the analysis of technologies used in automation. The impact of the COVID-19 pandemic on the sphere is considered. The digitalization of the economy in recent years also has an impact on the field of recruitment. A huge flow of candidates passes through large companies, which becomes impossible to process manually. Routine processes are automated, such as sending letters to candidates, generating reports, etc. As a result of the COVID-19 pandemic, the trend towards automation has only intensified. The transition of employees to remote work has increased the

popularity of online and video interviews. With the growing popularity of social networks, the search for candidates through them has recently gained popularity. Such processes simplify the search for candidates, increase its efficiency and speed.

For citation

Pilyugin I.V. (2022) Tendentsii razvitiya sfery podbora personala v sovremennom mire [Trends in the development of recruitment in the modern world]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (6A), pp. 176-182. DOI: 10.34670/AR.2022.32.76.020

Keywords

Digitalization, recruitment, trends, technologies, tendencies.

References

1. *Avtomatizatsiya rekrutinga: vybiraem optimal'noe programmnoe obespechenie* [Recruiting automation: choosing the best software]. Available at: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizacziya-rekrutinga/> [Accessed 06/06/2022]
2. *HR Digital 2020*. Available at: <https://hh.ru/article/28022> [Accessed 06/06/2022]
3. *Internet i sotsseti v Rossii v 2021 godu – vsya statistika* [Internet and social networks in Russia in 2021: all statistics]. Available at: <https://www.web-canape.ru/business/internet-i-socseti-v-rossii-v-2021-godu-vsya-statistika/> [Accessed 06/06/2022]
4. *Issledovanie rynka massovykh professii* [Research of the market of mass professions]. Available at: <https://talenttech.ru/research/issledovanie-rynka-massovykh-professij/> [Accessed 06/06/2022]
5. Krass A. *7 operatsii v rekrutinge, trebuyushchikh avtomatizatsii* [7 operations in recruiting that require automation]. Available at: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/7-operacijv-rekrutinge/> [Accessed 06/06/2022]
6. Semina A.P. (2020) Tsifrovizatsiya protsessov upravleniya personalom: SMM v HR [Digitalization of personnel management processes: SMM in HR]. *Diskussiya* [Discussion], 1 (98), pp. 62-68.
7. *Tekhnologii i sposoby podbora personala* [Technologies and methods of personnel selection]. Available at: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/metody-podbora/> [Accessed 06/06/2022]
8. *Tendentsii v sfere upravleniya personalom v Rossii 2019* [Human capital trends in Russia 2019]. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf> [Accessed 06/06/2022]
9. *Trudnaya distantsiya. Kak pandemiya izmenila sistemu raboty v voronezhskikh organizatsiyakh* [Difficult distance. How the pandemic has changed the system of work in Voronezh organizations]. Available at: <https://riavrn.ru/news/trudnaya-distantsiya-kak-pandemiya-izmenila-sistemu-raboty-v-voronezhskih-organizaciyah/> [Accessed 06/06/2022]
10. Aristova, J. S., Ivanova, A. A., & Makushkin, S. A. (2018). Automation of the recruitment process. *Новое поколение*, (16), 3-10.