

## РАЗВИТИЕ DIGITAL-РЕКРУТИНГА В СОВРЕМЕННОЕ ВРЕМЯ

**Аннотация:** Статья посвящена тенденциям развития инноваций и появлению digital-рекрутинга. В статье описаны основные инновации и новшества применяемые в процессе поиска, подбора и оценки персонала при приеме на работу. А также методы цифрового рекрутинга с описанием характеристик, преимуществ и конкретных разработанных систем используемых на практике на сегодняшний день.

**Ключевые слова:** digital-рекрутинг, видеоинтервью, аудиointервью, чат боты, робот-рекрутер.

**Annotation:** The article is devoted to the trends of innovation and the emergence of digital-recruiting. The article describes the main innovations and innovations used in the search, selection and evaluation of personnel in hiring. As well as methods of digital recruiting describing the characteristics, advantages and specific systems developed used in practice today.

**Key words:** digital recruiting, video interview, audio interview, chat bots, robot recruiter.

Инновационные тренды глобализации, вывод бизнеса в интернет, значительная конкурентная борьба, высокая скорость изменения внешней среды – призывают переход фирм к новой сетевой digital экономике. Наступающий цифровой переворот бесспорно требует пересмотра законов ведения бизнеса, в

конкурентную борьбу вступают новые модели управления, обеспечивающие эффективность, быстроту, гибкость и адаптивность. В эпоху развития, когда на смену приходит автоматизация процессов, появление искусственного интеллекта, цифровых технологий вступает новейшее мировое направление- HR DIGITAL. Цифровые технологии внедряются во все сферы жизни человека и ведения бизнеса, процесс подбора персонала не стал исключением, что повлекло появление такого понятия как digital-рекрутинг. Digital-рекрутинг –это процесс подбора персонала с использованием цифровых технологий, таких как чат-боты, мессенджеры, социальные сети и т.д. Появление диджитализации считается новейшим шагом формирования HR-сферы, так как она выводит службу HR-ов на новый уровень менеджмента, в котором они обязаны использовать инновационные digital-приборы.<sup>1</sup>

Теперь разберем тенденции развития digital-рекрутинга и основные автоматизированные системы используемые на сегодняшний день.

1. Появление искусственного интеллекта и роботизации- один из основных направлений развития процесса рекрутинга. Робот-рекрутер обладает широким спектром возможностей, которые раньше осуществлял только человек: робот связывается с претендентами по аудио или видеосвязи, проводит разговор согласно предварительно созданной схеме и выносит решение. Кроме того робот способен различать чувства в период видеointервью по лицу и жестикуляции, осуществлять запись разговора, отправлять СМС, письма и приглашения различным соискателям, содержание которых зависит от того как откликнулся претендент.

2. В области рекрутинга наравне с роботами большую известность получили чат-боты-автоматические виртуальные собеседники, которые отвечают на вопросы соискателей по заданному алгоритму, а также получают от кандидатов информацию по работе, персональные данные, которые в

---

<sup>1</sup> Казакова, А.П. Особенности найма персонала в России за рубежом / А.П. Казакова // Молодежь и наука. 2017. №4.1. С. 72.

дальнейшем обрабатываются чат ботами и на основании которых сообщают о решении. Кроме того, бот способен осуществлять управленческую работу, такую как, ведение календаря плана встреч и звонков, составление профилей кандидатов, ведение списков кандидатов.<sup>2</sup> Чат-боты сейчас активно используются во всех социальных сетях и мессенджерах, таких как Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook Messenger, Slack и др. На мировом рынке разработчики чат-ботов представлены в основном такими фирмами как XOR, Mya, Wade&Wendy и TalkPush. Применение чат-ботов в подборе персонала помогает во много раз сократить время рекрутеров на поиск людей на массовые позиции, дать отклик и обратную связь всем обратившимся соискателям, и построить информационную базу для рекрутера.

3. На сегодняшний день большое количество времени люди проводят в социальных сетях, поэтому где как не там искать кандидатов на вакантную должность. С помощью этого канала поиска можно привлечь пассивных кандидатов, то есть даже тех людей, которые не занимаются активно поиском работы или не планируют вообще искать ее. Существует огромное количество сетей таких как Вконтакте, Instagram, Facebook, LinkedIn, Одноклассники и т.д. Однако каждый из них имеет свою специфику, и для того чтобы правильно выбрать площадку для поиска конкретного специалиста, нужно составить портрет идеального кандидата.<sup>3</sup> Например, Вконтакте в основном довольно молодая аудитория, поэтому эта площадка подходит для поиска молодых специалистов и кандидатов-выпускников, ведения партнерства со студенческими группами и размещения недорогой рекламы. В сети Instagram необходимо делать ставку на визуализацию, так как в первую очередь здесь

---

<sup>2</sup> Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. Монография. – М.: Инфра-М, 2013. 310 с.

<sup>3</sup> Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум. – М.: Альфа-М, 2013. – 311 с.

воспринимаются картинки. Очень развит поиск по хештегам, которые помогут индивидуализировать ваш пост и позволит быстро его потом найти.

4. С развитием цифровых технологий появилась возможность проводить автоматизированную оценку кандидатов. Это сокращает временные ресурсы рекрутера на проведение и позволяет проходить оценку кандидату в удобных для него условиях. Наиболее широко для оценки кандидатов применяются сервисы SHL (логические, визуальные, числовые и вербальные тесты, позволяющие оценить время решения, точность, аккуратность и получить итоговый отчет), Kenexa (специализируются на бизнес психологии, проведении личностных опросников), Talent Q (уникальная система, позволяющая проводить онлайн оценку трех разных видов мышления), Cute-e (оценка способностей кандидата).

4

5. Проведение видео и аудио- интервью дает возможность заниматься рекрутингом дистанционно, с минимальным сокращением времени и обеспечением комфортных условий для рекрутера и кандидата. Интервью может проходить в режиме онлайн, с помощью платформы Skype, VCV (непосредственно проведение видеointервью) или же без обязательного участия двух сторон. Здесь ключевым элементом является автоматизированная система, запрограммированная на проведение интервью, т.е. с помощью ботов. Соискателю и рекрутеру не нужно находить общее свободное время на проведение интервью, теперь каждый может делать это отдельно в удобное для него время. Такие системы как Preinterview, HireVue позволяют провести видеоанкетирование соискателей, кандидаты записывают интервью по определенным вопросам, а рекрутеры просматривают их в удобное время, оценивая гибкость мышления, построение ответов, внешние характеристики, речь и т.д.

---

<sup>4</sup> Жулябин, Д. Ю. О критериях отбора персонала / Д.Ю. Жулябин // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. №4(23). С. 120-123.

Все идет к полной роботизации и автоматизации процессов поиска и подбора персонала, рекрутеру главное уметь работать с социальными сетями и большими данными. На сегодняшний день уже существует интеллектуальная рекрутинговая система полного цикла- Skillaz. Этот сервис автоматически поэтапно проводит поиск, отбор, оценку кандидатов. Автоматический поиск кандидатов осуществляется в соцсетях и на сайтах, далее система осуществляет рассылку приглашений на видео и аудио интервью. В удобное время соискатели отвечают на вопросы и записывают видеointервью, проходят тестирования по ряду критериев, а рекрутер просматривает их принимает решение и приглашает на личную встречу.

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:**

1. Казакова, А.П. Особенности найма персонала в России за рубежом / А.П. Казакова // Молодежь и наука. 2017. №4.1. С. 72.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. Монография. – М.: Инфра-М, 2013. 310 с.
3. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик. – М.: Альфа-М, 2013. – 311 с.
4. Жулябин, Д.Ю. О критериях отбора персонала / Д.Ю. Жулябин // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. №4(23). С. 120-123.