

**Филиппова И.С.,
студент**

Уфимский университет науки и технологий

г. Уфа, Российская Федерация

Научный руководитель: Галина А.Э.,

кандидат социологических наук, доцент

Уфимский университет науки и технологий

г. Уфа, Российская Федерация

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПОДБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье представлены ключевые вопросы адаптации персонала посредством автоматизированных систем, исследованы ключевые направления развития цифровизации адаптационного периода. Приведены достоинства и недостатки действующих автоматизированных систем.

Ключевые слова: адаптация персонала, подбор персонала, рекрутинг, пребординг, автоматизация.

Abstract: the article presents the key issues of personnel adaptation through automated systems, explores the key areas for the development of digitalization of the adaptation period. The advantages and disadvantages of existing automated systems are given.

Keywords: virtual reality, adaptation, recruiting, preboarding, HR-system, selection, automation.

Новая реальность заставила компании полностью пересмотреть стратегии развития. Главной движущей силой, обеспечивающей конкурентоспособность компании, остаются люди. Новый рынок труда сделал адаптацию персонала стратегически значимым процессом. Правильное

включение новичков в эффективную работу ускоряет процессы, позволяет бизнесу быстрее реагировать на вызовы. Сокращая отток кандидатов, качественная адаптация сокращает затраты на рекрутинг.

В период экономической неопределенности способность бизнеса быстро находить и удерживать квалифицированных специалистов, опережая в этом конкурентов, становится вопросом не только развития, но и выживания. Для решения таких задач рекрутеры все чаще используют автоматизированные системы, которые повышают эффективность процессов подбора, пребординга и онбординга. Такие системы позволяют автоматизировать сбор откликов и резюме с рабочих сайтов, общаться с соискателями в мессенджерах, проводить адаптацию кандидатов, поддерживать другие важные рутинные функции, на которые у рекрутеров часто не хватает времени. Благодаря этому, подбор новых сотрудников можно сделать полностью «цифровым», сократив его длительность, и сделав его более комфортным как для кандидатов, так и для нанимающих менеджеров [2].

После тотального локдауна 2020 года начиная с эпидемии COVID-2019 стало понятно, что вести процессы подбора персонала в Excel уже невозможно, а Job offer (официальное приглашение на работу) – не всегда подписывается даже после длительных переговоров, поэтому крайне остро встала задача автоматизация процессов подбора и адаптации персонала.

Бенчмаркинг компаний, активно использующих платформы, на которых реализуются порталы знаний в HR, позволил представить разнообразие практического опыта:

- Microsoft SharePoint является рабочей платформой для организаций и работы в сети on-line, встроенные функции которого помогают улучшить коммуникации внутри компаний, а SharePoint Server 2010 позволяет снизить расходы и дает возможность быстро и безопасно находить информацию [11];
- IBM WebSphere Portal является корпоративным порталом, позволяющим комбинировать приложения для наиболее выгодного

взаимодействия заказчиков, сотрудников и других компаний, его интерактивный текст позволяет во время бизнес-процесса одним щелчком кнопки мыши получать доступ к полезным дополнительным сведениям, которые «всплывают» на странице [10];

– Oracle Portal приспособлен для предоставления бизнес-пользователям единого персонализированного интерфейса к Web-данным и информации приложений и позволяет быстро создавать интрасети [12];

– WebTutor представляет собой инструменты обучения, планирования карьеры и управления знаниями в единой системе. В данную программу включены абсолютно все необходимые организации HR-процессы: подбор, оценка, адаптация, планирование, управление кадровым резервом, мобильное обучение, геймификация и социальные инструменты [14].

На сегодняшний день HR-специалисты разрабатывают современные методы и технологии усовершенствования и сохранения знаний. Известная автомобилестроительная компания Jaguar [13] совместно с группой Gorillaz и разработчиками виртуальной реальности создали приложение, в котором соискатели представляли свои рабочие умения и навыки. Так, Jaguar нанял больше 1000 специалистов и инженеров, предварительно протестировав их способности в виртуальной реальности.

Кроме того, IDC определила, что введение портала знаний сократит время на поиск информации до 21 %. Таким образом, внедрив базу знаний с эффективным поиском, компания сократит временные затраты на поиск информации до 4 % рабочего времени, что в компании из 1000 человек со средней зарплатой в 40 тыс. рублей составит более 100 млн руб. в год [1]. В современном мире каждому сотруднику той или иной компании необходимо максимально быстро найти актуальную и полезную информацию. Введение портала знаний в систему управления решило бы данную проблему. Цель внедрения системы управления знаниями – обеспечение новых сотрудников возможностью в любой момент найти нужную информацию, не тратя на

процесс поиска много времени. Например, компания IDC провела исследование, в ходе которого выяснилось, что работники в среднем тратят 9,5 часов на поиск нужной информации, т.е. приблизительно 25 % от своего рабочего времени в неделю.

На сегодняшний день, на российском рынке автоматизации рекрутинга существует масса систем, наиболее популярные автоматизированные системы представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Системы адаптации для автоматизации рекрутинга [9-15]

Наименование системы	Характеристика	Достоинства	Недостатки	Стоимость
<u>Talantix</u>	Использует ИИ-технологии для рекомендаций и ранжирования наиболее подходящих соискателей. В числе других функций – синхронизация встреч с рабочим календарем, создание онлайн-собеседований, автоматический разбор откликов, оценка знаний кандидатов с помощью тестовых заданий	Возможность настраивать воронку подбора, выставлять разные причины отказа, делать комментарии по соискателям невидимыми для разных групп менеджеров в зависимости от роли пользователя, отправлять кандидатов заказчикам обезличенно в виде секретной ссылки и получать фидбэк	Нет модуля автоматической выгрузки резюме, при переходе из Talantix в другую систему CRM выдает таблицу Excel с ФИО и комментариями, в которых нет данных о прежних местах работы, опыте и т.д.	от 95 000 рублей
<u>Huntflow</u>	CRM, позволяющая в режиме одного окна вести базу резюме, обсуждать понравившиеся отклики соискателей с коллегами, формировать отчеты о работе	Использует технологию HuntParse™, которая распознает текст резюме и фотографию кандидата из PDF, DOC и RTF.	Присутствуют погрешности в аналитике и нет функционала для адаптации и развития персонала	от 90 000 рублей
<u>Mirapolis</u>	Комплексное	Подбор,	Высокая цена.	от 100 000

HCM	решение, которое помогает автоматизировать все этапы работы с персоналом – от поиска и адаптации кандидатов на новом месте работы до обучения в удаленном режиме и проверки знаний	Адаптация, Управление обучением, Оценка KPI, Оценка компетенций, Карьера и развитие, вознаграждения.	Ориентация на крупный бизнес	рублей
ТопФактор: Управление подбором персонала	Новая CRM-система для автоматизации рекрутинга и адаптации сотрудников на платформе 1С: Предприятие	Модули: Управление по целям и KPI, Управление талантами, Управление подбором и адаптацией персонала, Личный кабинет сотрудника», Кафетерий льгот	Функции системы работают неудобно. Недоработанный интерфейс	от 80 000 рублей

Таким образом, наиболее оптимальной является система Mirapolis HCM, однако стоимость данной системы весьма завышена. На современном этапе все больше набирает популярность тренд переноса лучших бизнес-практик на HR-процессы. При выборе системы для подбора и адаптации персонала стоит отдавать предпочтение, построенным по принципу CRM – это позволяет выстроить взаимодействие рекрутеров с кандидатами по аналогии того, как sales-менеджеры работают с клиентами бизнеса.

Второй важный фактор при выборе автоматизированной системы – использование разных коммуникационных каналов с кандидатами: звонки, смс и емейл, видео-интервью (особенно, работая на удаленке), чат-боты для анкетирования и сорсинга. Это позволяет снять часть нагрузки с рекрутеров, автоматизировать и ускорить процесс подбора и адаптации [3].

Третий фактор при выборе автоматизированной системы – это возможность настроить и развивать программу самостоятельно, без

программистов. Как следствие, в программе нужны конструкторы, где можно настроить воронку подбора, процессы согласования вакансии и оффера, анкетирование кандидатов, а также получить гибкую аналитику. Немаловажно и удобство работы, дружелюбность и интуитивность интерфейса. Поэтому важно получить от провайдера демо-базу, поработать с ней в тестовом режиме, поняв, что система хорошо продумана как с точки зрения алгоритмов, так и удобства использования. Сюда же можно отнести и использование мобильных приложений [4].

Одной из таких нанотехнологий в области мобильных приложений стала виртуальная машина-собеседник – чат-бот. Чат-бот – это интерактивный робот, инструмент автоматизации процессов взаимодействия с кандидатами и сотрудниками компании. Чат-боты позволяют выполнять определенный перечень функций, не привлекая большое количество людей, при этом работа будет выполнена мгновенно. Чат-бот является преимуществом для решения HR-задач. Так ключевые функции применения чат-бота отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Функции применения чат-бота в решении HR-задач [1]

Наименование	Функции
Отбор кандидатов	Фильтрация откликов. Скоринг с помощью ботов. Сбор фото- и видеофайлов. Предварительный отбор кандидатов на должность
Продвижение HR-бренда	Расскажет о компании и вакансиях на любой web-странице с помощью кнопки найма. Ответит на вопросы
Общение с сотрудниками	Вовлечение и мотивация сотрудников на всех этапах, от адаптации до корпоративных мероприятий. Автоматизация сбора обратной связи при увольнении (exit-интервью для бывших сотрудников)
Доступность	Доступность в Telegramm, Viber, Вконтакте или в окне браузера в режиме 24/7

Таким образом, из представленной таблицы стоит сделать вывод, что внедрение нанотехнологий в виде чат-ботов является эффективным инструментом, однако как показывает практика предприятий, использующих данный инструмент, данное внедрение и его поддержка является дорогостоящим.

Подводя итог исследования, стоит сделать вывод, что на современном этапе стоит отметить колоссальный рост глобальных изменений на рынке труда. Темп этих изменений нарастает с каждым днем, однако многие предприятия не спешат «за трендами». Проведенное исследование подчеркивает значимость автоматизации процесса адаптации на современном этапе, так как применение инструментов автоматизации дает положительные стороны как для сотрудников, так и для руководителей предприятия в целом.

Использованные источники:

1. Берзин Д. Переворот рынка HR-технологий: 10 топ трендов 2018 [Электронный ресурс] // Блог про HR-аналитику. – URL: <https://edwvb.blogspot.com/2017/11/Josh-Bersin-perevorot-rynka-hr-tekhnologij-10-toptrendov-2018.html> (дата обращения: 28.03.2020).

2. Галина А.Э. Социальное развитие как фактор профессионального развития личности / А.Э. Галина, Д.И. Еникеева // Современные научные исследования: тенденции и перспективы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чистополь, 25 февраля 2022 года / ЧУДПО «Научно-исследовательский и образовательный центр». – Казань: ООО ПК «Астор и Я», 2022. – С. 33-36. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48282047> (дата обращения: 16.11.2022).

3. Галина А.Э. Социально-психологические факторы успешности трудовой адаптации и карьерного продвижения персонала / А.Э. Галина, А.В. Григорьева, И.В. Илларионов // Экономика и управление: научно-

практический журнал. – 2022. – № 1(163). – С. 101-106. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47935536> (дата обращения: 16.11.2022).

4. Галина А.Э., Григорьева А.В. Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников в организации // Молодой ученый. 2020. № 6. С. 269–270.

5. Илларионов И.В. Адаптация персонала в условиях внедрения цифровых технологий в HR-менеджменте / И.В. Илларионов, А.Э. Галина // People-management в условиях цифровой трансформации экономики: Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 09 июня 2020 года / Отв. редактор А.Ш. Галимова. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2020. – С. 108-113. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44725614> (дата обращения: 16.11.2022).

6. Чаран Р., Бартон Д., Кэри Д. Талант побеждает. О новом подходе в реализации HR-потенциала. – М.: Олимп-Бизнес, 2019. – 224 с.

7. Дюгай Е.Е., Нагибина Н.И. Новые и устаревшие HR-технологии в повышении эффективности управления человеческими ресурсами в компании // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: сборник научных трудов национальной научно-практической конференции (г. Новосибирск, 19.11.2019г.) – Новосибирск: Издательство Новосибирского государственного университета экономики и управления, 2019. – С. 170–177.

8. Система управления персоналом (HRMS) Oracle. – URL: <https://www.oracle.com/ru/hrms/> (дата обращения: 16.11.2022).

9. Deutsche Bahn: [Официальный сайт]. – URL: <https://www.bahn.de/p/view/index.shtml>. (дата обращения: 16.11.2022).

10. IBM WebSphere Portal: официальный сайт. – URL: <https://www.ibm.com/ru-ru>.

11. Jaguar: официальный сайт. – URL: <https://www.jaguar.ru/about-jaguar/news/jlr-and-gorillaz-looking-young-talents.html> (дата обращения: 16.11.2022).

12. Microsoft SharePoint: официальный сайт. – URL: <https://products.office.com/ru-ru/sharepoint/collaboration> (дата обращения: 16.11.2022).

13. Oracle Portal: официальный сайт. – URL: <https://www.oracle.com/ru/middleware/webcenter/portal/> (дата обращения: 16.11.2022).

14. Walmart: официальный сайт. – URL: <https://www.walmart.com> (дата обращения: 16.11.2022).

15. WebTutor: официальный сайт. – URL: <https://www.webtutor.ru> (дата обращения: 16.11.2022).

© Филипова И.С., Галина А.Э. 2022