

4. Кларин М.В. Планирование развития карьеры / М.В. Кларин // Кадры. – 2000. – № 2. – 32-48 с.
5. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 189 с.

**Пузикова А.Н., Кузнецова И.А., Левченко А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
 университет им. В.Г. Шухова, Белгород*

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТЕХНИК ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ**

Постоянно меняющийся мир, эпоха Digital влечет изменения во всех сферах человеческой жизни. Трансформируется сознание людей, их восприятие окружающей среды, то, как они потребляют информацию, продукты и услуги. Для того, чтобы соответствовать потребностям рынка, современные руководители кардинально меняют бизнес-процессы в своих компаниях.

Чтобы не отставать от конкурентов, разрабатываются грамотно выстроенные стратегии HR-директоров. Более прозрачным, последовательно выстроенным и измеримым процессам управления людьми позволяет интеграция возможностей digital-решений в кадровую политику [5].

Под влиянием новых условий меняется и персонал. Сотрудники испытывают влияние цифровизации, распространения международных связей, культурного многообразия, автоматизации и социальных сетей. При этом ожидания от бизнеса, потребности и спрос развиваются гораздо быстрее, чем прежде [4].

Подбором персонала в настоящее время занимаются рекрутинговые агентства. Главная цель профессионального рекрутинга – нанимать «правильный» персонал, который имеет мотивацию для высоких личных результатов, тем самым обеспечивая стабильный рост всей компании. Соответственно, ключевая задача рекрутинговых агентств – максимально увеличить вероятность подбора действительно эффективного персонала [2].

Поиском эффективного персонала в настоящее время занимаются такие люди, как HR-специалисты. HR-специалист – это специалист по управлению человеческими ресурсами. Он работает в рекрутинговых агентствах.

В настоящее время наблюдается модернизация бизнес технологий, появляются новинки, призванные упростить тот или иной бизнес процесс, открываются компании, поставляющие новые,

аналогичные товары и услуги. Устоявшемуся бизнесу составляет конкуренцию бизнес, который работает по новым схемам, использует новые подходы к клиентам, в работе с персоналом, предоставляемым сервисам и услугам.

Специалистам HR, руководящему составу компании, все чаще ставятся задачи, связанные подбором квалифицированного, мотивированного, персонала, адаптация, обучение которого от компании не требует больших затрат.

Зачастую работодатель заинтересован принять на работу сотрудника, который уже имеет опыт, знания, мотивацию, которые позволят компании вырасти в том или ином направлении деятельности, получить дополнительную прибыль.

Современный руководитель также понимает, что реализация бизнес-стратегий в настоящее время не мыслима без квалифицированных, мотивированных и вовлеченных сотрудников, уникальные компетенции, профессиональный и личностный потенциал которых становятся одним из основных факторов повышения эффективности, конкурентоспособности организации в условиях нестабильного, разнообразного, постоянно меняющегося окружающего мира.

Процесс постоянно адаптируется к изменениям, продиктованным временем и потребностями бизнеса. Рабочие инструменты написаны программистами, что вполне логично для software development компании, и позволяет максимально учитывать индивидуальные нюансы. Главный инструмент рекрутеров и менеджеров CRM-система. Staffing Desk – это удобная унифицированная система, база данных кандидатов, которой пользуются и рекрутеры, и менеджеры. Она позволяет отслеживать предложения, сделанные кандидату, его ответы и комментарии рекрутеров по итогам интервью. Например, кандидат по личным обстоятельствам категорически не согласен на переезд. Имея информацию об этом, ему не предложат вакансию, связанную с релокацией. Рекрутеры и менеджеры, заходя в систему, видят, кто именно занимается каждым из кандидатов, на какой стадии находится его резюме или как прошло собеседование.

Система Telescope связывает воедино и позволяет быстро анализировать огромный массив информации из разных источников: CV кандидата, его профайл в Staffing Desk. Уникальность системы в том, что она автоматически выделяет в резюме технические термины, а это дает возможность осуществлять поиск не только по имени кандидата, но и по его профессиональным навыкам. На сегодняшний день в системе собраны тысячи профайлов специалистов.

Для организации собеседований рекрутеры используют особый инструмент – интервью-платформу. Это также собственная разработка компании, которая используется как для онлайн, так и для офлайн-форматов. Своего рода электронный секретарь, который соединяет всех специалистов, принимающих участие в собеседовании, рассылает им резюме кандидата, структурирует и само интервью, и feedback по итогам. При необходимости может даже забронировать комнату для встречи. Процесс собеседования могут отслеживать и рекрутеры, и менеджеры, и сотрудники компании, если кандидат был рекомендован кем-либо из них. Интервью-платформа также удобна для выполнения тестовых заданий, которые по ряду вакансий являются обязательными при job interview. Соискатель пишет код в режиме реального времени и его тестовое задание, доступное для дальнейших повторных просмотров, сохраняется в этой же системе в его профайле вместе с отзовами интервьюеров.

Примерно 30% сотрудников приняты на работу через реферальный канал, то есть по рекомендациям, которые работники делают посредством Referral portal. На нем размещена информация об актуальных вакансиях. Рекомендация, сделанная в режиме онлайн, сразу же попадает к рекрутеру, ответственному за локацию, на которую требуется сотрудник. Практика показывает, что соискатели, найденные посредством реферальных каналов, быстрее адаптируются и проявляют большую лояльность. Активная помощь рекрутерам всячески поощряется – помимо бонуса за удачную рекомендацию сотрудники получают реферальные баллы, которые можно потратить в referral shop.

Мировой финансовый кризис наиболее заметно отразился на тех компаниях, в штате которых состояли работники с недостаточной квалификацией, многие из таких компаний так и не смогли пережить кризис. Это стало предпосылкой к повышению конкуренции как между компаниями, так и между работниками. Наиболее востребованными стали сотрудники, повышающие конкурентоспособность компании: имеющие достаточный уровень образования, опыта, знаний, навыков, умеющие принимать самостоятельные решения, приносить прибыль, а также быстро адаптироваться в новых условиях [1].

Конкурентное преимущество компании растет, если все больше сотрудников компании имеют, получают, хотят эффективно использовать приобретенные навыки, знания и умения во благо развития организации, в которой они работают. На этапе подбора персонала, важно максимально быстро выявить и отсеять, кандидатов

с нежелательными качествами, особенностями и привычками, а также подобрать таких сотрудников, знания, умения и мотивация которых максимально широко закрывали бы потребности компании.

Правильный выбор кандидата помогает увеличить производительность и прибыль компании, повысить лояльность сотрудников. Неправильный же выбор грозит большой текучкой персонала или недостаточно компетентными сотрудниками [3].

Также возможна ситуация, когда компании по тем или иным причинам (открытие новых направлений деятельности, увольнение опытных сотрудников) требуется персонал, с определенным уровнем образования и навыков и знаний.

Внешняя среда заставляет HR-менеджеров постоянно менять свой подход к делу. Рутинные процессы уходят в прошлое, уступая место digital-операциям. Технологии развиваются очень быстро, но даже самая совершенная система не способна угнаться за изменениями в бизнесе. В цифровую эпоху бизнес предъявляет повышенные требования не к самим системам, а к людям.

Для того, чтобы оставаться востребованным на рынке труда HR-профессионалам необходимо увеличивать производительность, сокращать уровень текучести персонала, внедрять сотрудничество и корпоративную культуру. Для тех HR-подразделений, которые еще не приняли цифровые инструменты и стратегии, самое время взяться за дело, поскольку темп постоянно нарастает.

### *Литература:*

1. Smart HR: цифровые технологии в управлении персоналом, [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.superjob.ru/announcements/211921/>

2. Автоматизация рекрутинга: ускоряем процесс подбора персонала, [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizatsia-rekrutinga/>

3. Молчанова Е. Н. Конкурентоспособность персонала как один из ключевых факторов конкурентоспособности организации // Молодой ученый. – 2018. – №6. – С. 458-460.

4. Подбор персонала, [Электронный ресурс]: Режим доступа: [https://www.hrdirector.ru/podbor?from=main menu](https://www.hrdirector.ru/podbor?from=main_menu)

5. Рекрутинг: найм персонала: учебное пособие / под ред. Ю.Г. Одегова – М.: Экзамен, 2017. – 347 с.

6. Сероштан М.В. Востребованность выпускников ВУЗов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке

труда / МВ Сероштан // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. № 12, 2016. – С. 222-228.

**Пчелкина Е.П., Питка С.Н.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород*

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НА РЫНКЕ ТРУДА**

Современные изменения в российской системе образования и на рынке образовательных услуг и труда имеют трансформационный характер, отражают политическую и экономическую ситуацию в стране.

Относительная автономность вузов позволяет им реагировать на запрос общества и регулировать количество мест на ту или иную специальность, вводить новые направления подготовки и упразднять невостребованные. Однако проблема несоответствия выпускаемых вузами специалистов по различным направлениям подготовки и их востребованности на рынке труда остается острой. Эта тенденция наблюдается не только у нас в стране, но и во всем мире. Так, согласно отчету ОЭСР, в разных странах наблюдается сдвиг в сторону отставания системы образования от изменений требований рынка труда [9].

Рост престижа высшего профессионального образования среди населения и давление соответствующего социального института на необходимость его получения для повышения конкурентоспособности в возможности трудоустройства привели к увеличению количества квалифицированных специалистов. Общемировым является явление так называемой «поляризации рынка труда», когда наблюдается тенденция большей вероятности трудоустройства людей с высокой квалификацией на фоне необходимости для экономики специалистов среднего звена, которые в целом имеют больше рисков остаться профессионально невостребованными. В результате наблюдается расхождение увеличения занятости к краям спектра профессиональной квалификации, что в свою очередь усиливает социальную дифференциацию в обществе и структурные изменения в его экономике [4].

До конца проблема несоответствия спроса и предложения выпускаемых вузами и востребованными на рынке труда специалистов решиться не может, так как некий процент несовпадений всегда будет существовать, что дает возможность данным социальным институтам