

УДК 331.108.37

**Современные технологии автоматизации процессов  
подбора персонала в организацию****Фадейкина В.С.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского  
государственного университета путей сообщения (Новосибирск)

**Андреева Н.Н.**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры социальной психологии управления Сибирского  
государственного университета путей сообщения (Новосибирск)

*В статье раскрыты возможности практического применения технологий автоматизации процессов подбора персонала, достоинства и недостатки их внедрения в работу организации. Представлены результаты контент-анализа сообществ специалистов по управлению персоналом с целью изучения активности обсуждения информации о технологиях автоматизации подбора персонала, выявления наиболее популярных и востребованных технологий в отечественных организациях и технологий, которые на сегодня в практике кадрового менеджмента практически не используются.*

*Ключевые слова: автоматизация, диджитализация, отбор персонала, облачные технологии, VCV, мобильные приложения, видеособеседование.*

В настоящее время вопросы обновления кадрового состава стали актуальными для многих организаций, в результате постоянный поиск новых кандидатов, формирование кадрового резерва, совершенствование подбора сотрудников стали острой задачей специалистов по управлению персоналом (далее – УП). Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций персонала [1], что отражается на повышении требований к новым сотрудникам организации и усложнении технологий подбора персонала. Из-за высокой текучести кадров многие организации нуждаются в постоянном притоке нового персонала при минимальных затратах на процессы подбора: описание и размещение вакансии, привлечение релевантных кандидатов, их оценка и отбор, найм в организацию наиболее подходящих

под вакансию. Эту задачу помогают решать технологии автоматизации процессов подбора персонала.

За последние несколько лет сфера УП прошла огромный путь в сфере автоматизации кадровых процессов. Одним из первых процессов, в который сегодня активно проникает диджитализация, является подбор персонала [2]. Если традиционные методы подбора достаточно активно освещаются в научной литературе, то методы с использованием цифровых технологий, несмотря на их эффективность, активно ушли в область практической работы кадрового менеджмента прогрессивных организаций и научному анализу подвержены в меньшей степени.

Можно выделить ряд технологий автоматизации процессов подбора персонала, имеющих наибольший интерес в практической работе специалистов в сфере УП:

- применение облачных технологий;
- использование чат-ботов;
- информирование о вакансиях при помощи *QR*-кодов;
- реализация видеointервью, в том числе через сервис *VCV*;
- проведение видеособеседования;
- запись и демонстрация видеорезюме;
- разработка карьерного сайта;
- поиск персонала на рабочих сайтах;
- поиск персонала через социальные сети (*SMM*);
- мобильные приложения в *HR*.

Рассмотрим данные технологии более подробно.

Облачные технологии – это усовершенствованное программное обеспечение для организаций, которое находится в глобальной сети интернет [3]. В качестве преимуществ использования облачных технологий можно назвать отсутствие необходимости приобретать и разрабатывать собственное программное обеспечение кадровых процессов. Облачные технологии позволяют хранить информацию в глобальной сети, а не на компьютере, что защищает ее сохранность при поломке оборудования. Данная технология дает возможность в один клик отбирать кандидатов с подходящими резюме, используя камеру, можно организовать видеособеседование или онлайн-ассесмент [4, с. 192], что позволяет повышать эффективность работы, экономить время на выполнение процессов подбора персонала. Услуга облачной технологии автоматически обрабатывает запрос рекрутера на вакантную должность, обновляет списки кандидатов с учетом анализа новых резюме, сохраняет информацию о потенциальном сотруднике, что значительно экономит время на поиск подходящего кандидата.

Облачные технологии активно внедряются в процессы подбора персонала, позволяют оперативно реагировать на изменение рынка труда, проводить анализ проделанной работы, составлять отчеты, рассчитывать бюджет и риски, оценивать эффективность работы сотрудников по подбору персонала.

В качестве ограничений использования облачных технологий можно отметить риск нарушения конфиденциальности информации и необходимость оплачивать работу на облачных платформах. Примером облачных систем в сфере подбора персонала в российском интернет-пространстве стали такие ресурсы, как *HeadHunter (hh.ru)*, *superjob.ru*, *job.ru*, *Rabota.ru*, *fintpos.ru*, *banki.ru* и многие другие.

Чат-бот – это определенная программа, которая общается с кандидатами на должность по определенному сценарию, позволяющая экономить время и финансовые расходы организации на подбор персонала. В сфере подбора персонала чат-боты используются в следующих направлениях:

- ответы на часто задаваемые вопросы кандидатов;
- получение обратной связи от кандидата. Чат-бот может узнавать о причинах отказа кандидата от

должности еще на этапе отбора, что позволяет увидеть слабые стороны организации как работодателя, улучшить работу кадровых служб и исправлять ошибки, влияющие на имидж организации;

- выполнение административной работы: планирование встреч, формирование подробных профилей кандидатов, ведение списков соискателей, управление расписанием встреч с кандидатами [5];

- формирование положительного имиджа организации как работодателя. Использование чат-бота выделяет организацию на фоне конкурентов, демонстрирует ее инновационную направленность, что позволяет привлекать молодых, инновационно настроенных, прогрессивных кандидатов.

Помимо достоинств использования чат-ботов в сфере подбора персонала можно назвать такой недостаток как возможные ошибки и неверные ответы в нестандартных ситуациях. Неправильное общение с подходящим кандидатом может привести к его отказу от работы в организации.

*QR*-коды – это разновидность штрихкода, позволяющая при помощи специального приложения в смартфоне и камеры быстро получить доступ к электронным ресурсам интересующей организации. *QR*-коды дают возможность быстро направлять кандидатов на сайт работодателя, где размещена более подробная информация о вакансиях. Благодаря маленькому размеру *QR*-код можно размещать на рекламных стендах, объявлениях в газетах, брошюрах, визитках, на ярмарках вакансий и так далее. *QR*-коды просты в создании, позволяют экономить место и расходы на рекламу о вакансиях. Ограничения применений данной технологии во многом связаны с недостаточной информированностью большой когорты кандидатов о данной технологии и необходимостью иметь смартфон с функцией распознавания *QR*-кодов.

*VCV* – буквально «*video CV*» – это автоматизированный сервис для проведения видеointервью, позволяющий проводить первичную оценку, предварительный отбор кандидатов на должность, поиск талантов при помощи видео. Сервис самостоятельно записывает видеointервью и отправляет его специалисту по подбору персонала. В момент интервью рекрутер не видит претендента, а работает только с видеозаписью. *VCV* позволяет оценить правильность речи кандидата, ее логичность, структурированность, заинтересованность в работе в организации на конкретной должности, мотивы, навыки или компетенции, описанные самим претендентом. Для претендента запись видео в домашней привычной обстановке может способствовать снятию напряжения и подаче себя с лучшей стороны. Также можно назвать и ряд недостатков *VCV* платформы – это прежде всего отсутствие личного контакта с претендентом, невозможность задать уточняющие вопросы или более подробно остановиться на каком-

то моменте. Ряд претендентов может отказаться от записи видео со своим участием и размещением его на платформе.

Видеособеседование несколько отличается от видеоинтервью тем, что при его реализации рекрутер непосредственно взаимодействует с претендентом на вакантную должность, может задавать уточняющие вопросы, реализовывать элементы стресс-интервью. Как правило, видеособеседование осуществляется при помощи *Skype*-звонка, и для его проведения необходимо высокое качество соединения с сетью интернет, микрофон и наушники, также необходимо согласовать время проведения видеособеседования. Основным достоинством видеособеседования является экономия транспортных расходов и времени, открываются возможности поиска кандидатов на должности, требующие специальных компетенций по всей стране.

Видеорезюме – это отснятый материал, в котором претендент на должность может показать себя с лучшей стороны, рассказать о своих компетенциях, опыте работы, продемонстрировать коммуникативные навыки, уровень владения иностранным языком. Видеорезюме является дополнением к стандартному резюме и позволяет кандидату обратить на себя внимание работодателя в огромном перечне часто стандартных резюме. Видео можно разместить на рабочих сайтах, как дополнение к классическому резюме, в социальных сетях на профессионально-ориентированных сайтах, отправить непосредственно на почту рекрутера.

Карьерный сайт – это страница на сайте потенциального работодателя, которая позволяет привлекать большее количество претендентов к работе в данной организации, что расширяет воронку поиска претендентов и позволяет отбирать более квалифицированный или подходящий персонал. Основная задача карьерного сайта – познакомить претендентов с положительными аспектами работы в организации, ее корпоративной культурой, возможностями карьерного продвижения, примерным размером заработной платы на массовых должностях. На карьерных сайтах могут размещаться видео и фотографии с потенциального места работы, интервью с генеральным директором и персоналом организации, информация о наиболее ярких событиях (праздники, тренинги, презентации и т.д.), ссылка для прикрепления резюме и видеорезюме кандидата или контакты специалистов по подбору персонала. Как правило, в карьерных сайтах заинтересованы организации, имеющие постоянную потребность в сотрудниках на массовые должности и сложно закрываемые позиции. Недостатком карьерного сайта можно назвать демонстрацию лишь положительных аспектов работы в организации.

Рабочий сайт (*job*-сайт) – это автоматизированный посредник между организацией и соискателем,

позволяющий работодателю размещать объявления о вакансиях, а кандидатам на должности – резюме, видеорезюме, фотографии, формировать личное портфолио. На рабочих сайтах есть возможность устанавливать фильтры по интересующим параметрам (образование, опыт, форма занятости), искусственный интеллект самостоятельно отберет ряд резюме, наиболее подходящих под запрос, что значительно облегчает работу специалиста по подбору. Среди минусов рабочих сайтов можно отметить высокую конкуренцию как вакансий, так и соискателей. На одну вакансию может откликнуться множество соискателей, в результате не все кандидаты получают ответ рекрутера. Наиболее популярные рабочие сайты в России – *hh.ru*, *superjob.ru*, *rabota.ru*, *job.ru*, *zarplata.ru*.

*SMM* – поиск персонала при помощи социальных сетей дает возможность обратиться к одной из самых масштабных баз потенциальных работников. В социальных сетях множество сообществ, объединяющих людей по профессиональной принадлежности, что позволяет искать специалистов в конкретной узкой области: *IT*, инженеров, химиков, технологов, врачей в конкретных областях и т.д. [6]. При помощи таргетированной рекламы можно информировать о вакансиях пользователей, соответствующих определенным заданным критериям, предлагать работу не только кандидатам, находящимся в поиске работы, но и трудоустроенным в данный момент. Недостатком *SMM* можно назвать риск потери значительного количества времени на общение с кандидатами без положительного результата, поскольку социальные сети остаются одним из самых значительных поглотителей времени современного человека.

Мобильные приложения активно входят в нашу повседневную жизнь. Не обошла данная тенденция стороной и сферу УП, в частности, процессы подбора персонала. Мобильные приложения позволяют работать независимо от местонахождения сотрудника. Возможность удаленного доступа к офису повышает мобильность и оперативность сотрудников кадровых служб [7]. Все активнее развивается тенденция к тому, что офисом становится портативное электронное устройство размером с ладонь: (смартфон, айфон, планшет и т.д.) [8]. Несмотря на удобство приложений на мобильных устройствах, можно назвать и ряд негативных тенденций, которые вызваны их активным применением. Использование мобильных устройств способствует стиранию границ между работой и личной жизнью. Даже дома или в выходной день сотрудник может получать информацию о подобранных системой резюме, новых записанных видеоинтервью, просматривать и отвечать на них, что способствует утомляемости, эмоциональному выгоранию, повышению уровня дистресса. Данные процессы в дальнейшем могут негативно сказываться на результатах работы и пра-

вильности принимаемых решений в выборе наилучшего кандидата на должность.

Информатизация предъявляет требования к развитию и формированию у рекрутеров новых компетенций. Непрерывное обучение становится объективной необходимостью сотрудников кадровых подразделений современных организаций. Также к сотрудникам предъявляются и новые требования в сторону усиления сугубо человеческого компонента: умение решать комплексные задачи, развитие социальных компетенций и гибких навыков. По данным отчета Deloitte «Глобальные HR – тренды 2016», в мире используется более 7 млрд мобильных устройств и более 40 % всего интернет-трафика потребляется этими устройствами. Но вышеописанные технологии все еще не столь активно используются в процессах УП и в подборе кадров, в частности. Сила цифрового преобразования только начинает выходить на первый план [9].

Поскольку рассмотренные выше технологии только начинают набирать популярность в отечественных организациях, а в научных изданиях информация о них раскрывается недостаточно активно, основным источником получения знаний о возможностях автоматизации процессов подбора персонала стала сеть интернет, а также интернет-площадки объединения специалистов в сфере УП, на которых происходит обсуждение технологий автоматизации, обмен положительным и негативным опытом их внедрения в работу организации.

Объединений специалистов сферы УП огромное количество. Какую группу выбрать, чтобы получить более подробную информацию именно об интересующей технологии и не потеряться в ненужной информации, часто является вопросом, который задают специалисты, только планирующие внедрить данные технологии в организации.

В результате было проведено исследование с целью изучения активности обсуждения информации о технологиях автоматизации процессов подбора персонала на интернет-площадках объединения специалистов по УП.

Для решения данной цели было сформулирован ряд исследовательских задач:

- изучить, какое сообщество специалистов по УП более активно обсуждает ту или иную технологию автоматизации процессов подбора персонала;
- понять, какие технологии автоматизации являются наиболее обсуждаемыми и популярными в российских сообществах специалистов по УП;
- провести рейтинг популярности технологий автоматизации процессов подбора персонала.

Метод исследования – контент-анализ. В рамках исследования проведен анализ тем записей в объединениях специалистов по УП с 1.01.2019 по 31.12.2019 г. Процедура исследования предполагает несколько этапов. Первоначально случайным обра-

зом была отобрана социальная сеть, в которой могли бы быть объединения специалистов по УП. На втором этапе в социальной сети отобраны группы, объединяющие специалистов по УП с наибольшим количеством подписчиков и записей. На третьем этапе исследования проведен контент-анализ записей и статей сообществ, вошедших в исследовательскую группу.

В результате на первом этапе была отобрана социальная сеть ВКонтакте.

На втором этапе были отобраны несколько сообществ. При поисковом запросе «управление персоналом» были отобраны сообщества: «HR JOURNAL»; «Управление персоналом HR»; «HR»; «Вебинары для HR».

При поисковом запросе «HR Digital» было отобрано 3 сообщества с наибольшим количеством участников, записей и публикаций: «HR Digital School»; «Digital HR»; «Digital технологии для HR». При поисковом запросе «Neo HR» было отобрано сообщество «Neo HR».

Запросы «УП диджитализация», «УП инновации», «цифровое УП», «цифровое управление персоналом», «цифровой HR» «УП автоматизация» не дали положительного результата.

В итоге отобрано восемь сообществ специалистов по УП в социальной сети ВКонтакте. В таблице 1 дана краткая характеристика каждого сообщества.

Сообщества, отобранные для проведения исследования, условно можно разделить на две группы. В первую группу вошли сообщества, раскрывающие широкий спектр вопросов УП: «HR»; «HR JOURNAL»; «Управление персоналом – HR»; «Вебинары для HR». Во вторую группу включены сообщества, специализирующиеся на технологиях автоматизации УП: «Neo HR»; «HR Digital School»; «Digital технологии для HR»; «Digital HR». Проведенное разделение позволило сделать предположение, что сообщества, позиционирующие себя как ориентированные на автоматизацию УП, более активно обсуждают технологии автоматизации процессов подбора персонала, чем сообщества общей направленности.

Первый анализ наиболее активных групп показал, что сообщества, специализирующиеся на автоматизации УП, имеют гораздо меньше участников, чем сообщества, освещающие широкий спектр вопросов УП, также сообщества общей направленности более активны, содержат больше записей и частота их обновления гораздо выше.

Для реализации третьего этапа исследования разработана карта контент-анализа. Результаты исследования представлены в таблице 2 и 3.

Проведенное исследование показало, что выдвинутое предположение не подтвердилось, и сообщества, раскрывающие широкий спектр вопросов УП, более активно раскрывают технологии автоматизации



Таблица 1

## Краткая характеристика сообществ, принявших участие в исследовании

№	Название сообщества	Характеристика сообщества		
		Количество участников	Наполнение сообщества	Общая информация
1	<i>HR</i>	49 879 участников	58 статей 1 обсуждение 182 видео 6047 записей	Разработано для рекрутеров, кадровиков и бизнес-тренеров. Ежедневно выкладывается около пяти записей. Активность сообщества высокая
2	<i>HR JOURNAL</i>	19 217 участников	2 статьи 2 обсуждения 298 фото 49 видео 1685 записей	Создано для специалистов по УП, рекрутеров и руководителей. Ежедневно выкладывается новая информация, но в ноябре 2019 г. активность была очень низкая
3	Управление персоналом – HR	15 757 участников	1 товар – консультация HR-эксперта 297 обсуждений 67 фото 21 видео 378 записей	Специализируется на обсуждении широкого круга проблем, связанных с УП. Информация обновляется ежедневно
4	Вебинары для HR	10 044 участников	9 документов 693 видео 2983 записи	Направлено на формирование развивающей среды для специалистов по УП. Включает бесплатные и платные вебинары, трансляции. Информация обновляется ежедневно
5	<i>Neo HR</i>	7 743 участника	63 статьи 2 обсуждения 2 видео 2549 записей	Публикуются материалы о рекрутинге, мотивации, развитии, обучении, адаптации персонала, корпоративной культуре, трудоустройстве. Активность составляет в среднем пять публикаций в неделю
6	<i>HR Digital School</i>	1 957 участников	2 статьи 49 фото 53 видео	Специализируется на онлайн-обучении специалистов по УП и рекрутеров использованию диджитал технологий. Активность – одна запись в два – три дня
7	Digital технологии для HR	1 683 участника	3 товара (обучающие курсы) 3 обсуждения 6 фото 7 видео 84 записи	Направлено на обучение специалистов по УП применению Digital технологий при поиске персонала. Активно информирует о вебинарах, направленных на применение современных технологий управления персоналом. Активность: один раз в неделю
8	Digital HR	1 403 участника	4 обсуждения 30 фото 9 видео	Специализируется на обсуждении информационных технологий в сфере отбора персонала. Активно информирует о мероприятиях, направленных на обучение специалистов по УП, проходящих в стране. Активность – одна запись в неделю

ции процессов подбора персонала и чаще упоминают данный аспект кадрового менеджмента, чем сообщества, специализирующиеся на технологиях автоматизации УП.

Также контент-анализ позволил понять, какое сообщество специалистов по УП, вошедшее в исследование, более активно обсуждает ту или иную технологию автоматизации процессов подбора персонала.

Рассмотрим активность сообществ, вошедших в группу раскрывающих широкий спектр вопросов УП. Результаты анализа сообществ, освещающих широкий спектр вопросов управления персоналом, представлены на рисунке 1. Сообщество «HR» в большей степени обсуждает вопросы поиска персонала через социальные сети и на рабочих сайтах, применения чат-ботов при работе с кандидатами на должность, а также затрагивает проблематику

внедрения работы с видеоинтервью кандидатов на должности. Сообщество «*HR JOURNAL*» информирует участников о реализации технологий проведения видеоинтервью, использовании чат-ботов и поиске персонала через социальные сети. У сообщества «Управление персоналом *HR*» сложно отметить приоритетные темы автоматизации процессов подбора персонала, поскольку данное сообщество раскрывает традиционные технологии кадрового менеджмента и сферу автоматизации практически не затрагивает. Сообщество «Вебинары для *HR*» специализируется на раскрытии нюансов поиска персонала через социальные сети, преимуществах и недостатках реализации видеоинтервью при первичной оценке кандидатов на должность, использовании мобильных приложений, в том числе при реализации процессов подбора персонала.

Таблица 2

**Результат контент-анализа сообществ, раскрывающих широкий спектр вопросов УП**

Технология автоматизации подбора персонала	Ключевые слова для контент-анализа	Сообщества				Итого	Итого по технологии автоматизации подбора персонала
		HR	HR JOURNAL	Управление персоналом HR	Вебинары для HR		
		количество упоминаний ключевых слов					
Общая автоматизация функций УП	диджитализация	24	7	4	21	56	297
	<i>digital</i>	20	1	3	13	37	
	цифровизация	14	3	1	19	37	
	автоматизация	20	30	2	22	74	
	робот	15	13	4	14	46	
	искусственный интеллект	15	31	0	1	47	
Применение облачных технологий	облачные технологии	1	1	0	2	4	5
	облако	0	0	0	1	1	
Использование чат-ботов	чат-бот	26	16	2	6	50	71
	бот	10	7	1	3	21	
Информирование о вакансиях при помощи QR-кодов	QR-код	1	0	0	0	1	1
	QR	0	0	0	0	0	
Реализация видеointервью, в том числе через сервис VCV	видеointервью	4	21	0	5	30	61
	VCV	8	14	0	9	31	
Проведение видеособеседования	Видеособеседование	6	0	0	1	7	7
Запись и демонстрация видеорезюме	видеорезюме	1	2	0	0	3	3
Мобильные приложения в HR	приложение мобильное	6	2	0	11	19	25
	приложение	2	2	0	2	6	
Поиск персонала через социальные сети	социальная сеть	31	10	1	26	68	133
	соц.сеть	14	8	2	23	47	
	SMM	4	0	0	14	18	
Поиск персонала на рабочих сайтах	рабочий сайт	14	4	1	3	22	34
	job – сайт	8	2	1	1	12	
Разработка карьерного сайта	карьерный сайт	3	0	0	4	7	7

Также исследование показало, что в сообществах общей направленности практически не освещаются вопросы применения облачных технологий, информирования о вакансиях организации при помощи QR-кодов, проведения видеособеседования и демонстрации личного видеорезюме.

В сообществах, специализирующихся на технологиях автоматизации УП, в реальной практике частота их упоминаний гораздо ниже, чем в сообществах общей направленности. Сообщество «*Neo HR*» затрагивает вопросы применения мобильных приложений при реализации процессов подбора персонала, «*HR Digital School*» является узконаправленным и раскрывает все аспекты поиска персонала через социальные сети, «*Digital технологии для HR*» также информирует подписчиков о возможностях работы с социальными сетями при под-

боре персонала. Сообщество *Digital HR* в 2019 г. незначительно затронуло проблематику внедрения видеointервью при оценке кандидатов. Результаты анализа сообществ, специализирующихся на технологиях автоматизации УП, представлены на рисунке 2.

Остальные технологии автоматизации процессов подбора персонала в организацию в сообществах, специализирующихся на информационных технологиях УП, в 2019 г. либо не затрагивались вовсе, либо упоминались в незначительной степени.

Проведенное исследование показало, что наиболее популярной технологией автоматизации процессов подбора персонала в российских организациях является поиск кандидатов в социальных сетях. Именно эта технология наиболее активно обсуждается специалистами, работающими в сфе-

Таблица 3

**Результат контент-анализа сообществ,  
специализирующихся на технологиях автоматизации УП**

Технология автоматизации подбора персонала	Ключевые слова для контент-анализа	Сообщества				Итого	Итого по технологии автоматизации подбора персонала
		Neo HR	HR Digital School	Digital технологии для HR	Digital HR		
		количество упоминаний ключевых слов					
Общая автоматизация функций УП	диджитализация	3	30	15	1	49	162
	<i>digital</i>	2	28	21	3	54	
	цифровизация	8	0	0	0	8	
	автоматизация	10	6	1	3	20	
	робот	5	0	0	1	6	
	искусственный интеллект	19	0	0	6	25	
Применение облачных технологий	облачные технологии	2	0	0	2	4	5
	облако	1	0	0	0	1	
Использование чат-ботов	чат-бот	4	0	4	1	9	12
	бот	2	0	1	0	3	
Информирование о вакансиях при помощи QR-кодов	QR-код	0	0	0	0	0	0
	QR	0	0	0	0	0	
Реализация видеointервью, в том числе через сервис VCV	видеointервью	1	0	0	0	1	7
	VCV	0	0	0	6	6	
Проведение видеособеседования	Видео-собеседование	0	0	0	1	1	3
Запись и демонстрация видеорезюме	видеорезюме	0	0	0	2	2	
Мобильные приложения в HR	приложение мобильное	7	1	2	1	11	19
	приложение	6	0	2	0	8	
Поиск персонала через социальные сети	социальная сеть	2	104	18	5	129	215
	соц.сеть	1	42	10	1	54	
	SMM	2	30	0	0	32	
Поиск персонала на рабочих сайтах	рабочий сайт	1	5	0	1	7	11
	job – сайт	3	0	1	0	4	
Разработка карьерного сайта	карьерный сайт	0	4	3	2	9	9

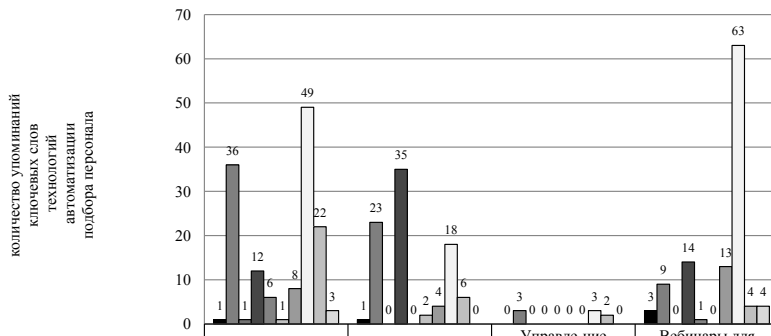
ре кадрового менеджмента и подбора персонала. В меньшей степени, но всё-таки представляет интерес в практической деятельности разработка чат-ботов при реализации функций УП, использование организациями сервиса VCV для проведения первичной оценки кандидатов на должность, использование рабочих сайтов и их мобильных приложений при поиске кандидатов на должности и первичном анализе резюме искусственным интеллектом. Остальные, ранее рассмотренные технологии автоматизации процессов подбора персонала практически не обсуждаются практикующими специалистами.

Исследование позволяет сделать предположение, что в отечественных организациях автоматизация кадровых процессов только начинает набирать популярность, подбор персонала в основном реали-

зуется с применением традиционных технологий. В результате выявлено определенное противоречие между развитием научно-технического прогресса и новыми возможностями, которые оно открывает в повышении эффективности работы специалистов, реализующих подбор персонала в организацию, и готовностью организаций и специалистов по УП внедрять их в работу.

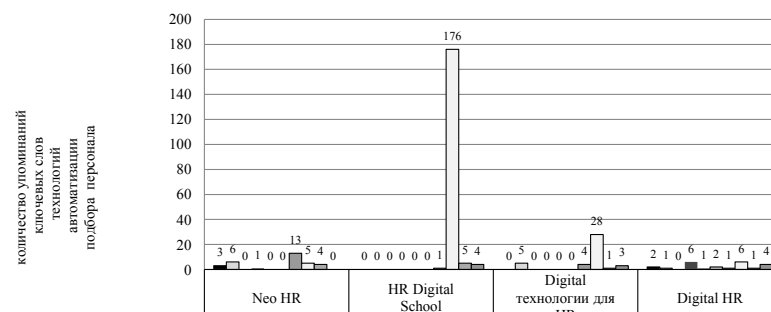
В то же время важно отметить, что в данный момент развитие технологий информатизации управления организацией в целом делает ставку именно на автоматизацию процессов УП. Несмотря на незначительное использование информационных технологий, можно предположить, что данное направление развития сферы УП будет наращивать обороты, и именно автоматизация функций УП станет лидирующим направлением работы не только в

Литература:



	HR	HR JOURNAL	Управление персоналом HR	Вебинары для HR
■ применение облачных технологий	1	1	0	3
■ использование чат-ботов	36	23	3	9
■ информирование о вакансиях при помощи QR-кодов	1	0	0	0
■ реализация видеособеседования в том числе через сервис VCV	12	35	0	14
■ проведение видеособеседования	6	0	0	1
■ запись видеореизоме	1	2	0	0
■ мобильные приложения в HR	8	4	0	13
□ поиск персонала через социальные сети (SMM)	49	18	3	63
□ поиск персонала на рабочих сайтах	22	6	2	4
□ разработка карьерного сайта	3	0	0	4

**Рис. 1. Частота обсуждения технологий автоматизации процессов подбора в сообществах, раскрывающих широкий спектр вопросов УП**



	Neo HR	HR Digital School	Digital технологии для HR	Digital HR
■ применение облачных технологий	3	0	0	2
■ использование чат-ботов	6	0	5	1
■ информирование о вакансиях при помощи QR-кодов	0	0	0	0
■ реализация видеособеседования в том числе через сервис VCV	1	0	0	6
■ проведение видеособеседования	0	0	0	1
■ запись видеореизоме	0	0	0	2
■ мобильные приложения в HR	13	1	4	1
□ поиск персонала через социальные сети (SMM)	5	176	28	6
□ поиск персонала на рабочих сайтах	4	5	1	1
□ разработка карьерного сайта	0	4	3	4

**Рис. 2. Частота обсуждения технологий автоматизации процессов подбора персонала в сообществах, специализирующихся на технологиях автоматизации УП**

кадровом менеджменте, но и позволит в дальнейшем многим организациям перейти на цифровизацию и автоматизацию управленческих процессов.

- Литвинова М. Современные HR тренды (по материалам исследований Deloitte и книги «The 2020 Workplace»). – 30 апреля, 2018. – URL: <http://blog.websoft.ru/2018/04/hr-deloitte-2020-workplace.html>.
- Цифровой HR. Глава из отчета Deloitte – Talent Management. – URL: <https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoj-hr/>

- Гайнутдинова Ю.Ю. Современный подход к оценке профессиональной компетентности в решении вопросов управления персоналом // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – № 7-1. – С. 198-201.
- Сафронова О.Л. Цифровизация процесса подбора персонала: мифы и реальность // Системное обеспечение условий достойного труда. Материалы II научно-практической конференции. – Новосибирск, 2019. – С. 109-114.
- Чуланова О.Л., Тихонова Т.В. Облачные технологии как эффективный инструмент подбора персонала // Мир науки. Научный интернет-журнал. – 2014. – № 4. – С. 1-6. – URL: <http://mir-nauki.com/PDF/35EMN414.pdf>.
- Захаров Д.К. Облачные технологии в системе управления персоналом // Вестник университета. – № 5. – 2016. – С. 190-196.
- Буцык Е.В., Демененко И.А. Подбор персонала в эпоху цифрового HR // Вектор экономики. – 2018. – № 5 (23). – С. 28-29.
- Осовская Г.В. Подбор сотрудников через социальные сети // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2011. – № 3. – С. 1-5. – URL: <https://hr-portal.ru/article/podbor-sotrudnikov-cherez-socialnye-seti>.
- Безручко П. 10 HR-трендов 2018 по версии Берсин-Делойт // HR-PORTAL – URL: <https://hr-portal.ru/article/10-hr-trendov-2018-po-versii-bersin-deloyt>.



## Modern Technologies for Automation of Recruitment Processes in the Organization

*Fadeykina V.S., Andreeva N.N.  
Siberian Transport University*

*The article reveals the possibilities of practical application of technologies for automation of recruitment processes, advantages and disadvantages of their implementation in the work of the organization. The article presents the results of content analysis of communities of specialists in personnel management in order to study the activity of discussing information about technologies for automated recruitment, identifying the most popular and popular technologies in domestic organizations and technologies that are currently practically not used in the practice of personnel management.*

*Key words: automation, digitalization, personnel selection, cloud technologies, VCV, mobile applications, video interview.*

