

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ИНЖЕНЕРНО- ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ

Молоткова Юлия Алексеевна, руководитель отдела подбора персонала, ООО «АГОРА»

***Аннотация.** В статье раскрываются особенности применения инновационных технологий и информатизации в рекрутменте. Автор анализирует коммуникационные аспекты подбора персонала на промышленные предприятия.*

***Ключевые слова:** рекрутмент, информационные и коммуникационные технологии, онлайн-рекрутинг.*

Современная экономика ориентирована на интенсивный, а не на экстенсивный путь развития, что обуславливает ориентацию работодателя на поиск наиболее эффективных сотрудников, которые потенциально смогут совмещать функции работников разных должностей. Кроме того, для специалистов ряда областей, например технического профиля, в условиях развития информационного общества, в различных кризисных ситуациях, переживаемых современной экономикой, особенно важным качеством становится инновационная компетентность профессионала, его способность и готовность к переподготовке и самообразованию [1, 2], так как любая сфера экономики развивается очень динамично и требует соответствующих компетенций от работников.

Именно поэтому рекрутинговые технологии активно модифицируются, вбирая в себя технологические инновации и коммуникативный потенциал специалиста по подбору кадров. Усиливается связь рекрутинга с системой корпоративного обучения организации, осуществляющей восполнение дефицитов в профессиональных и универсальных компетенциях (так называемых *soft skills*) работников, в том числе в процессе тренинговой работы [3, 4].

Можно говорить о становлении и постепенном внедрении в опыт российских компаний цифрового рекрутмента, предполагающего роботизацию и автоматизацию части процессов в подборе кадров, использование потенциала глобальной сети и искусственного интеллекта, HR-аналитики.

Интернет выступает средой как для размещения информации о вакансиях и информации в виде резюме или портфолио со стороны соискателя, так и для процесса последующего отбора, коммуникации между двумя сторонами кадрового рекрутмента. Стоит отметить, что в поисках соискателя, который наиболее точно соответствует профилю должности, сотрудники службы персонала готовы игнорировать географическую

удаленность потенциального работника, при оценке таких кандидатов часть используют удаленное собеседование в Интернет с применением Skype, Zoom и т.д.

В отношении первого направления следует привести результаты исследования НИУ ВШЭ, свидетельствующие, что чаще других для поиска вакансий Интернет-ресурсы используются жителями крупных городов с хорошим уровнем образования (высшее, среднее). При этом Интернет постепенно вытесняет иные способы поиска кадровой информации, идя сразу вслед за традиционно устоявшейся схемой поиска информации о вакансиях через круг общения [5]. Говоря о конкретной реализации информационных и коммуникационных технологий, можно отметить потенциал сайтов (TrudVsem.ru, HeadHunter.ru, SuperJob.ru, разделы на сайтах производственных объединений и холдингов) и социальных сетей.

Существуют и специализированные сайты по размещению кадровой информации для технических специалистов: <https://www.i-mash.ru/> – ресурс машиностроения, <https://www.proektant.org/> – в формате форумов, <https://www.2d-3d.ru/> – для исполнителей чертежей, проектов и моделей формата 3D и тому подобное.

Согласно зарубежным исследованиям, более чем в половине случаев в практике подбора персонала внедрялись SMS или напоминания по электронной почте. Другим направлением становится применение нейронных сетей и роботизация процессов рекрутмента. Исследования организации Deloitte 2017 года выявило, что в 90% компаний Российской Федерации в той или иной степени автоматизированы процессы подбора и управления кадрами. В частности, можно отметить разработку стартапа Staforu «Робот Вера», которая оказывает помощь в отборе резюме и обзвоне соискателей с высокой результативностью. Кроме того, в ряде отраслей (в частности, в IT) присутствует высокая конкуренция между представителями инженерно-технических специальностей, что приводит к усложнению в принятии решений по выбору претендента на вакантную должность. Для обеспечения объективности отбора среди большого количества соискателей часто внедряют систему, основанную на автоматизации процесса принятия решений на базе интеллектуальных методов (экспертная оценка и метод анализа иерархий). Например, в базу или программу могут быть включены требования к компетенциям профессиональных инженеров согласно разработке Форума мобильности инженеров (Engineers Mobility Forum-EMF), которые должны быть весьма многогранны (например, применение локальных знаний, умение ставить и анализировать комплексные инженерные задачи, проектирование и разработку инженерных решений, знание этики, основ безопасности инженерной деятельности, коммуникативные навыки), так как цифровая экономика формулирует новые требования к будущему техническому специалисту, в том числе междисциплинарного характера.

Отдельно стоит отметить, что практика в области кадрового подбора фиксирует такие сложности работы с соискателями – специалистами

инженерного и технического профиля, как наличие «языкового барьера» между персоналом HR-службы и претендентами на должность и узкая специализация и ловушка широкого выбора». Так, технические сотрудники не умеют презентовать свою кандидатуру, решить эту проблему могут проект онлайн, например, «Готовое резюме» от hh.ru, а поиск наиболее подходящего по опыту использования специфических программ или применения оборудования инженера-соискателя упрощается за счет ведения компьютеризированных онлайн-баз.

Итак, онлайн-рекрутинг приводит к снижению затрат на подбор персонала, расширяет количество кандидатов из разных географических точек, экономии времени на закрытие позиций. Но электронный формат может привести к низкой эффективности отклика. Коммерческий сайт и сайт социальной сети являются ключевыми для рекрутера в сокращении процесса подбора персонала за счет использования электронных методов подбора и отбора персонала. Есть и нюансы психологического плана – соискатели выражают большую готовность принимать участие в кадровом интервью с человеком, а не с нейронной сетью.

Библиографический список

1. Кубрушко, П.Ф. Развитие инновационной компетентности педагога профессионального обучения в условиях информатизации образования / П.Ф. Кубрушко, Л.И. Назарова // Вестник РМАТ. – 2019. – № 2. – С.58–64.

2. Коваленок, Т.П. Преобладающий тип карьерных ориентаций и особенности «Я-концепции» студентов-заочников / Т.П. Коваленок // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ им. В.П. Горячкина. – 2016. – № 6 (76). – С.22–26.

3. Назарова, Л.И. Тенденции развития корпоративного обучения сотрудников инновационной организации / Л.И. Назарова, Ю.С. Комендантова // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 20 Всероссийской НПК; науч. ред.: Е.М. Дорожкин, В.А. Федоров. – Екатеринбург: РГППУ, 2015. – С. 121–124.

4. Козленкова, Е.Н. Проблема применения тренинга в процессе подготовки специалистов / Е.Н. Козленкова, И.В. Ушатова // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ им. В.П. Горячкина. – 2009. – № 5 (36). – С. 121–123.

5. Рощин, С. Технологии рекрутинга и поиска работы в эпоху интернета / С. Рощин, С. Солнцев, Д. Васильев // Форсайт. – 2017. – Т. 11. – № 4. – С. 33–43.