# БОГАТСТВО HR-ТЕХНОЛОГИЙ В ОТСУТСТВИЕ КАДРОВ

**GUIDE РАССПРОСИЛ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ IT-КОМПАНИЙ, РЕКРУТИНГОВЫХ АГЕНТСТВ И ОНЛАЙН-ПЛОЩАДОК, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА О НОВЫХ И ПРИМЕНЯЕМЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЯХ.** АЛЛА МИХЕЕНКО

**ПОМОЩЬ В ПОИСКЕ** По словам генерального директора IT-компании KTS Максима Павлова, сегодня жизнь рекрутеру упрощает ATS (также называют CRM-системами для подбора персонала.— **G**), или системы отслеживания кандидатов. «Такая система собирает резюме в базу компании, чтобы при появлении новых вакансий рекрутер работал не с открытыми базами соискателей, а с более „теплыми“ кандидатами. Также система может автоматически публиковать лендинги под каждую вакансию»,— поясняет он.

Алсу Полякова, основатель одной из консалтинговых компаний, замечает, что еще два года назад у подавляющего числа компаний не было ATS, а сейчас она внедрена у многих, так же, как и аналитика. Компании хотят иметь IT-системы, в которых эти технологии интегрированы, что позволяет автоматизировать процессы. «Например, сейчас есть программы, которые трансформируют голоса рекрутеров в текст, чтобы заносить их в базу, чат-боты, упрощающие массовый подбор. Нейросеть используют не только для разовых запросов (написать ответ кандидатам или поисковые запросы), но и для „прикрученных“ решений (нейросеть плюс поисковый модуль). Чаще подобные инновации внедряют в банках»,— указывает госпожа Полякова.

Эффективность данных систем на практике подтвердила и руководитель отдела поиска и подбора персонала цифрового финансового сервиса Lime Екатерина Вислобокова. Кроме того, она заметила, что в качестве визуальной формы работы с заявками удобно использовать доски Kanban. «Они позволили получать заявки на подбор от других подразделений компании, вести и согласовывать их в едином рабочем пространстве»,— пояснила эксперт.

Генеральный директор ООО «ТП Лаб» Дмитрий Ивченко заметил, что активно применяются такие инструменты, как раскрутка средствами цифрового маркетинга объявлений на редкие вакансии, видеоинтервью от VCV и других сервисов (видеоинтервью, при котором человек не общается с рекрутером, а записывает резюме по его составленным вопросам и отправляет работодателю), собеседования по видеосвязи, облачные решения для передачи тестовых заданий (от Google Docs до GitHub).

Удобство виртуальных видеоинтервью подтвердила Наталия Мальцева, директор по персоналу ООО «ЭГИС-РУС»: «Они позволяют кандидатам отвечать на вопросы асинхронно, в любое удобное для них время. Рекрутеры могут смотреть видеоматериалы также в любое удобное время и на их основе планировать следующие этапы отбора. Практика показывает, что чаще положительно воспринимают видеоинтервью молодые специалисты, активно пользующиеся цифровыми технологиями».

Не последнюю роль в поиске играют и социальные сети. «Все чаще HR-специалисты объединяются в коллаборации на различных ресурсах, например, в Telegram и в других социальных сетях. Внутри сообществ можно обмениваться практическими знаниями и опытом, узнавать о тенденциях и, в том числе, находить подходящего кандидата через рекомендации от коллег смежных областей»,— говорит Екатерина Зеленкова, HR бизнес-партнер КГ Progress.

Также она акцентировала внимание на развитие собственного HR-бренда. «При правильном подходе и четко выстроенной HR-стратегии нужные кандидаты сами будут приходить в вашу компанию»,— добавляет спикер.

**ИИ НА СЛУЖБЕ** Согласно различным исследованиям, от 16 до 24% российских работодателей используют решения на основе ИИ при отборе сотрудников.




СТАНИСЛАВ ТИХОМИРОВ

**СЕЙЧАС ЕСТЬ ПРОГРАММЫ, КОТОРЫЕ ТРАНСФОРМИРУЮТ ГОЛОСА РЕКРУТЕРОВ В ТЕКСТ, ЧТОБЫ ЗАНОСИТЬ ИХ В БАЗУ, И ЧАТ-БОТЫ, УПРОЩАЮЩИЕ МАССОВЫЙ ПОДБОР**

Лидерами применения являются банковский сегмент, энергетическая отрасль, добывающая промышленность и ритейл. Многие эксперты уверены, что к 2050 году совершится стопроцентный переход на технологии ИИ при рекрутинге сотрудников, полагает основатель и CEO Mirey Robotics Андрей Наташкин.

Технологии на базе ИИ могут работать как инструмент по оптимизации времени на поиск персонала. Например, генеральный директор IT-компании Proscom Антон Мишин рассказал о созданном сервисе для скоринга и первичной оценки резюме. На практике в рамках пилотного проекта его опробовала IT-компания Sitronics Group. «Время на скрининг и первичный скоринг резюме уменьшилось с пяти часов на 100 резюме до 10 минут. Используя подобные инструменты, HR-специалисты могут уделять больше времени коммуникациям и другим важным задачам, передав рутину машинам»,— замечает спикер.

Также технологии на базе ИИ могут заменить некоторых сотрудников и тем самым оптимизировать штат или закрыть некоторые позиции. О таком подходе рассказала Кристина Белякова, директор по развитию компании RedPad Games AG, учредитель ООО «Винчелли». «ИИ-технологии актуальны в маркетинге: они могут заменить дизайнеров, контент-мейкеров, копирайтеров. Работу нейросетей контролируют маркетологи: улучшают результаты, выданные ИИ, и внедряют их в существующую стратегию»,— делится она.

Технологии, связанные с ИИ, полезны и соискателю: помогают доработать резюме, выполнить тестовое задание с помощью чата GPT, проверить грамотность текста. «Это оправданно для специальностей, включающих аналитику данных, маркетинг, исследования, разработку, и может демонстрировать умение соискателя пользоваться новыми технологиями. Но есть и обратная сторона: соискатели создают фальшивые рекомендации или искажают информацию о профессиональном опыте с помощью ИИ. При этом применение ИИ при поиске работы не считается запрещенным приемом, если оно прозрачно и этично»,— отмечает Анастасия Курникова, HR-менеджер коммуникационного агентства PR Partner.

**АДАПТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ** Эксперты сошлись во мнении, что при обучении персонала и его адаптации основным трендом становятся микролендинги. Сотрудник обучается не большим курсам, а коротким урокам, после которых можно сразу подтвердить знания.

«Для реализации микролендинг-подхода мы внедрили LMS-систему. Это система управления обучением, которая базируется на программном приложении на ИИ и интегрирована с другими механизмами управления персоналом, включает и отслеживает все учебные материалы в компании. Система позволяет адаптировать стажеров, внедрять новые стандарты и организовывать повышение квалификации действующих сотрудников»,— делится опытом основатель франшизы семейных ресторанов «Сицилия» Сергей Неведров.

Кроме того, Алсу Полякова привела в пример формат чат-ботов для онбординга, bite-size learning (метод «малых порций») и игровые модули. «Мышление сотрудников меняется, им тяжело фокусироваться, по этой причине классические тренинги менее популярны и обучение геймифицируется. С помощью чат-бота для онбординга работодатель может отслеживать путь кандидата и уровень его вовлеченности при адаптации»,— подчеркнула эксперт.

«В части обучения персонала компания активно разворачиваются в сторону индивидуальных планов развития сотрудников. Планы, как правило, составляются на 6–12 месяцев и включают различные мероприятия по развитию скиллов и навыков сотрудников»,— говорит Ирина Кулиева, HR-директор международной франчайзинговой сети автосервисов Fit Service.

**ДЛЯ КОГО НОВАЦИИ?** Новые HR-технологии преимущественно находят применение в IT-компаниях, консалтинге и организациях с высокой текучестью кадров, строгими стандартами безопасности и требованиями к квалификации специалистов, поясняет директор по персоналу группы компаний «Слетать.ру» Екатерина Дмитриева. «Технологии востребованы в ритейле и e-com. Из-за большой нехватки массового персонала — это один из главных вызовов рынка — растет популярность цифровых платформ временной занятости, которые становятся ключевым решением для компаний, нуждающихся в линейных работниках»,— комментирует операционный директор HR-холдинга Ventra Лусине Абгарян.

Впрочем, некоторые эксперты скептически относят к «богатству» технологий. «Некоторое время назад все пользовались роботом, который обзванивал „синих воротничков“ и общался по скриптам. Но, как мы видим, из этого ничего особо не вышло. Ручной труд сейчас используют даже те компании, которые позиционируют себя как IT,— рассказывает Виктория Никольская, генеральный директор Fresh Executive search.— Если людей на рынке нет, технологии не помогут. А нет их по многим причинам: демографическая яма, СВО, проблемы с валютой, которые делают невыгодной работу для специалистов из СНГ».

«Большинство экспертов сходится во мнении, что рабочие операции (особенно требующие высокой квалификации) текущим уровнем автоматизации и роботизации производственных процессов не заменить (то есть подход к подбору и дальше будет смещаться в сторону hand-hunting от head-hunting). На этом фоне подход к подбору должен строиться на полном отсутствии предубеждений и дискриминирующих факторов, только на основании навыков (skill based подход) и адекватного запроса к реалиям рынка со стороны бизнеса»,— подытоживает директор департамента аналитических бизнес-решений hh.ru Наталья Данина. ■

**Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ» (онлайн-выпуск Санкт-Петербург, Guide «Цифровая экономика»)**

**Владимир Желонкин** — генеральный директор АО «Коммерсантъ», главный редактор
**Анатолий Гусев** — автор дизайн-макета
**Андрей Ершов** — главный редактор СПб страниц
**Александр Коряков** — бильд-редактор
**Мария Кузнецова** — выпускающий редактор
**Марина Шевченко** — корректор
**Мария Громова** — верстка
**Марина Победенная** — рекламная служба

**Адрес редакции и издателя:** 123112, г. Москва, Пресненская наб, д.10 этаж 35. Тел. (495) 797-6970. Адрес редакции в Санкт-Петербурге: 191024, Харьковская ул., д. 8А, лит А. Тел. (812) 324-6949

**Учредитель:** АО «Коммерсантъ». Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ», зарегистрировано Роскомнадзором, регистрационный номер и дата принятия решения о регистрации ПИ №ФС77-76923 от 11.10.2019 года

В печатном виде номер не выходит. Распространяется бесплатно. 16+

Фото на обложке: Евгений Павленко