

Чичаева Дарина Андреевна, магистрант,
Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
г. Волгоград

**DIGITAL-ТЕХНОЛОГИИ В РЕКРУТИНГЕ
В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
DIGITAL TECHNOLOGIES IN RECRUITING
IN THE CONTEXT OF SOCIAL CHANGE**

Аннотация: Исследование влияния социальных изменений на рекрутинг персонала показало, что социальные изменения оказывают значительное воздействие на рынок труда и процессы подбора персонала. Пандемия COVID-19 привела к росту удаленной работы и изменению традиционных форм занятости, что потребовало от компаний адаптации рекрутинговых стратегий и методов подбора персонала. Социальные изменения влияют на предпочтения и ожидания кандидатов относительно работы, а также на демографическую структуру рабочей силы.

Abstract: A study of the impact of social changes on recruitment has shown that social changes have a significant impact on the labor market and recruitment processes. The COVID-19 pandemic has led to an increase in remote work and a change in traditional forms of employment, which required companies to adapt recruitment strategies and recruitment methods. Social changes affect candidates' job preferences and expectations, as well as the demographic structure of the workforce.

Ключевые слова: Digital-технологии, рекрутинг, социальные изменения.

Keywords: Digital technologies, recruiting, social changes.

Актуальность исследования о влиянии социальных изменений на рекрутинг персонала обусловлена рядом ключевых факторов, отражающих современные тенденции в обществе и экономике. В условиях глобализации, цифровизации и изменения предпочтений поколений, социальные изменения оказывают значительное воздействие на рынок труда и процессы подбора персонала.

Во-первых, социальные изменения, такие как пандемия COVID-19, привели к росту удаленной работы и изменению традиционных форм занятости. Это потребовало от компаний адаптации рекрутинговых стратегий и методов подбора персонала, чтобы привлекать и удерживать квалифицированных специалистов, способных работать в новых условиях.

Во-вторых, социальные изменения влияют на предпочтения и ожидания кандидатов относительно работы. Молодые специалисты, например, часто ищут баланс между работой и личной жизнью, гибкий график и возможности для профессионального развития. Компании, которые не учитывают эти факторы, рискуют потерять талантливых кандидатов.

В-третьих, социальные изменения могут влиять на демографическую структуру рабочей силы. Например, старение населения может привести к нехватке молодых специалистов, что потребует от компаний разработки новых подходов к найму и удержанию персонала.

Наконец, социальные изменения могут вызывать изменения в законодательстве и регулировании трудовых отношений, что также влияет на процессы рекрутинга. Компании должны быть готовы к изменениям в требованиях к оформлению трудовых договоров, оплате труда и другим аспектам трудовых отношений.

Таким образом, исследование влияния социальных изменений на рекрутинг персонала является актуальным и важным направлением, которое может помочь компаниям адаптироваться к новым условиям рынка труда и обеспечить эффективное привлечение и удержание квалифицированных специалистов.



Вместе с научно-техническим прогрессом и мировой глобализацией развиваются и бизнес-процессы. Подходы к коммуникации и другим социальным взаимодействиям изменяются под влиянием социальных мобильных платформ. Соответственно, сотрудники и клиенты также соединяются с организациями через различные цифровые технологии, что радикально меняет формы и принципы взаимодействия.

Таким образом, в сфере управления персоналом также возникает необходимость в увеличении темпов развития кадров при помощи современных цифровых технологий или digital-технологий.

В данный момент, digital-технологии – главный фактор влияния на весь цикл работы сотрудника в организации. Они включены в рекрутинг, адаптацию, карьерный рост, оценку, мотивацию и увольнение персонала. Именно здесь, исключая нескольких, функции специалиста по управлению кадрами по-прежнему зависят от традиционных форм взаимодействия, которые не учитывают опыт работников и обеспечение их занятости.

Говоря о digital-технологиях, нельзя не упомянуть, о том, какие социальные изменения происходят в данный момент во внешней среде и укоряют процессы цифровизации рекрутинга персонала.

Стоит отметить, что наиболее употребляемое определение социальных изменений предложено польским специалистом в области социологии П.Штомпкой: «Социальные изменения – это различие между состоянием социальной системы в определенной момент и состоянием той же системы в другой момент, на другом отрезке времени». Именно на данное понятие мы будем ориентироваться при дальнейших исследованиях.

Когда в конце 2019 года появился и распространился COVID-19, никто не ожидал столь кардинальных изменений в трудовых процессах. Одной из главных задач специалистов по управлению персоналом стала адаптация не только трудовой деятельности, но и целых отраслей экономики к новым условиям деятельности.

Еще одним направлением изменений становится перевод на удаленный режим работы. Это также обусловлено периодом пандемии, когда приоритетным условием для продолжения функционирования предприятий является полная или частичная работа организации в дистанционной форме.

В связи с резким ускорением цифровизации digital-технологии стали распространяться и становиться более многообразными. Рекрутинг, включая процессы поиска, отбора, оценки и найма, также перешли в дистанционный формат.

Таким образом, digital-технологии и их внедрение в бизнес-процесс не только снижают затраты временных и человеческих ресурсов в процессе рекрутинга персонала организации, но и являются необходимостью в условиях социальных изменений.

В современном мире, где социальные изменения происходят с невероятной скоростью, digital-технологии играют ключевую роль в рекрументе. Они не только помогают ускорить процесс подбора персонала, но и делают его более эффективным и персонализированным.

Перейдем к характеристике инструментов digital-технологий, которыми сейчас располагают и активно используют специалисты по управлению персоналом в рекрутинге.

Социальные сети как инструмент рекрутмента. Использование социальных сетей для поиска кандидатов становится всё более популярным. Это позволяет расширить охват потенциальных кандидатов и привлечь внимание к вакансиям среди целевой аудитории. Социальные сети предоставляют возможность анализировать профили кандидатов, их интересы и навыки, что помогает лучше понять их мотивацию и соответствие требованиям вакансии.

Системы отслеживания кандидатов (ATS). Системы отслеживания кандидатов (Applicant Tracking System) автоматизируют процесс рекрутмента, упрощая управление



вакансиями, резюме и коммуникациями с кандидатами. Они позволяют оптимизировать процесс отбора, сокращают время на обработку заявок и повышают эффективность работы рекрутеров.

Видео-интервью. В условиях пандемии и удалённой работы видео-интервью стали неотъемлемой частью рекрутмента. Они позволяют проводить собеседования без необходимости личной встречи, что экономит время и ресурсы как для работодателя, так и для кандидата.

Геймификация в рекрутменте. Геймификация использует элементы игры для привлечения и удержания внимания кандидатов. Это может быть в виде викторин, головоломок или квестов, связанных с требованиями вакансии. Такой подход делает процесс подбора персонала более интересным и вовлекающим.

Искусственный интеллект в рекрутменте. Искусственный интеллект применяется для автоматизации рутинных задач, таких как скрининг резюме, анализ навыков и компетенций кандидатов. Это позволяет ускорить процесс отбора и повысить его точность.

Виртуальные карьерные ярмарки. В условиях ограничений, связанных с пандемией, виртуальные карьерные ярмарки стали альтернативой традиционным мероприятиям. Они позволяют компаниям представить свои вакансии широкой аудитории и привлечь больше кандидатов.

Коммуникация через мгновенные сообщения. Использование мгновенных сообщений для общения с кандидатами упрощает процесс коммуникации и делает его более удобным для обеих сторон. Это особенно актуально в условиях удалённой работы.

Платформы для работы с кандидатами. Комплексные платформы для работы с кандидатами объединяют в себе различные инструменты рекрутмента, обеспечивая полный цикл подбора персонала. Они позволяют автоматизировать рутинные задачи, предоставлять персонализированный опыт кандидатам и повышать эффективность работы рекрутеров.

Применение цифровых технологий в процессе подбора персонала играет ключевую роль в современном рекрутменте, значительно повышая его эффективность и скорость. Вот несколько причин, почему использование цифровых инструментов является важным.

Экономия времени. Цифровые инструменты позволяют значительно сократить время, затрачиваемое на поиск, отбор и оценку кандидатов. Автоматизация процессов, таких как сканирование резюме, проведение онлайн-тестов и видео-интервью, ускоряет процесс подбора, делая его более продуктивным.

Улучшение качества подбора. Цифровые технологии позволяют более точно и объективно оценить кандидатов на основе заранее определённых критериев. Это устраняет субъективное влияние рекрутера и помогает выбрать наиболее подходящих кандидатов для дальнейшего рассмотрения.

Широкий выбор кандидатов. Использование цифровых инструментов расширяет круг поиска кандидатов за счёт использования онлайн-платформ и баз данных. Это даёт возможность найти кандидатов с различным опытом и навыками, которых можно было бы пропустить при традиционном подборе.

Аналитика и отчётность. Цифровые инструменты предоставляют мощные аналитические функции, которые позволяют отслеживать и анализировать результаты процесса подбора. Это позволяет HR-специалистам оптимизировать свою работу и вносить коррективы в стратегию найма на основе полученных данных.

Персонализация опыта кандидата. Цифровые технологии позволяют создать персонализированный опыт для каждого кандидата, что повышает уровень удовлетворенности и лояльности к компании.



Адаптация к изменениям рынка труда. В условиях постоянно меняющегося рынка труда, цифровые технологии позволяют компаниям быстро реагировать на изменения и адаптировать свои стратегии подбора под новые требования.

Удалённая работа и гибкость. В эпоху удаленной работы и гибких графиков, цифровые инструменты обеспечивают возможность проводить собеседования и оценивать кандидатов независимо от их географического положения.

Применение цифровых технологий в рекрутменте способствует созданию более открытого и доступного процесса подбора персонала, что в конечном итоге приводит к повышению качества найма и удовлетворённости сотрудников.

Список литературы:

1. Гребенюк, Т. А., Бусоедов, И. А. Подбор персонала и рекрутинг [Текст] / Т.А. Гребенюк, И.А. Бусоедов // Молодой ученый. – 2018. – №11. – С. 682–684.
2. Малюгина, А. Н. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала [Текст] / А.Н. Малюгина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2019. – № 5. – С. 213– 217.
3. Чернов, А.В., Зарубина, Е.В. Совершенствование методов отбора персонала [Текст] / А.В. Чернов, Е.В. Зарубина // Молодежь и наука. – 2017. – № 6. – С. 50.
4. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.М. Червонной [Текст] – М.: Логос, 2005. – 455 с.
5. Ямбухтина, А.С. Современные методы отбора персонала [Текст] / А.С. Ямбухтина // Аллея науки. – 2017. – Т. 2. № 14. – С. 315-318.

