

АКТУАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ РЕКРУТИНГА

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы подбора персонала и способы автоматизации процессов рекрутинга. Приведен обзор существующих на рынке систем взаимодействия с соискателями и их функциональные характеристики. Описаны возможные резервы роста производительности труда при использовании данных систем.

Ключевые слова: рекрутинг, персонал, автоматизация подбора персонала, Skillz, AmazingHiring, Хантфлоу.

Введение

Тенденция автоматизации бизнес-процессов становится обыденной для участников всех сфер экономической деятельности. Под автоматизацией мы подразумеваем одно из направлений научно-технического прогресса, применяющее машины, технические средства обработки и передачи информации, математические методы, с целью облегчения человеческого труда, вытеснения его ручных форм, повышения его производительности. Оптимизация, ускорение бизнес-процессов – ключевая задача для сохранения конкурентоспособности организации. Становится сложным представить бухгалтерию, логистику, закупки и отдел продаж без систем автоматизации операционных функций, настроенных под индивидуальные запросы компании. В сфере управления персоналом разработки не стоят на месте, и на рынок выпущены платформы, помогающие упростить процессы рекрутинга, ведения кадрового делопроизводства, системы обучения, оценки сотрудников и т.д. По оценке HeadHunter, в 2017 году 44% российских работодателей пользовались системами управления персоналом [10]. Несмотря на очевидную тенденцию автоматизации все большего количества рутинных процессов, степень использования таких систем в HR сфере остается незначительной по сравнению с другими бизнес направлениями. Причинами этому могут быть низкая осведомленность о технологических новинках в HR сфере, высокая стоимость внедрения новых программ, недостаточное внимание к HR процессам со стороны руководства компаний, неубедительная аргументация со стороны директоров по персоналу необходимости внедрения изменений и т.д.

Гипотеза

В современных реалиях действующая во многих компаниях классическая система подбора персонала стала нежизнеспособной, и требуется кардинальная модернизация процесса подбора. На зарубежном и российском рынках должно быть представлено достаточное количество вариантов программ, которые оптимизируют процесс закрытия вакансий и помогают рекрутерам выполнять рутинные задачи. Системы автоматизации подбора персонала должны оказывать положительный эффект на производительность труда рекрутеров. Высвобожденные ресурсы целесообразно направить на выполнение более сложных и творческих задач, например, на развитие и обучение сотрудников, анализ фонда оплаты труда, повышение вовлеченности, развитие корпоративной культуры. Для доказательства выдвинутой гипотезы произведена систематизация имеющихся программных продуктов, предназначенных для автоматизации подбора персонала.

Методы

Автором были проанализированы имеющиеся на рынке системы автоматизации подбора персонала, описанные в открытых источниках. В ходе обзора систем были

отобраны три российских программы, основные характеристики которых были более детально изучены, проанализированы их функциональные возможности. В заключении сделаны выводы о положительном эффекте внедрения систем автоматизации подбора персонала путем высвобождения резервов роста производительности труда рекрутеров.

Результаты и обсуждение

Глобальная цель подбора персонала состоит в комплексном обеспечении организации работниками, учитывая прошлый опыт, настоящее положение компании, стратегические задачи и тактические планы. Отдел персонала должен провести мероприятия по созданию резерва кандидатов на все должности, учитывая организационные и кадровые изменения, возможную смену направления и характера производственной деятельности, текучесть, перемещения, выходы на пенсию. Американский психолог Г. Мюнстерберг в своих работах «Психология и индустриальная эффективность» и «Психология бизнеса» проанализировал три наиболее актуальных, по его мнению, вопроса в бизнесе, сформулировав еще в начале двадцатого века, актуальные и на сегодняшний день вопросы качественного отбора кандидатов, аутентичности корпоративной культуры и эффективности труда:

1. Как найти людей, чьи интеллектуальные качества соответствуют виду выполняемой работы.
2. При каких психологических условиях можно получить лучшие результаты от каждого сотрудника.
3. Как воздействовать на работников с точки зрения эффективности бизнеса [1, с. 48].

С тех пор ценность высококвалифицированных кадров только растет, рекрутерами отмечается нехватка специалистов нужного профиля, а тезис о том, что именно люди – потенциал, определяющий успех компании, мало кто осмеливается оспорить. Однако, автоматизации процессов управления персоналом уделяется недостаточное внимание со стороны большого числа российских компаний. При опросе рекрутеров о выстроенном процессе подбора, многие говорят об ограниченной последовательности действий: менеджеру по подбору персонала поступает заявка на поиск сотрудника от руководителя линейного подразделения, далее вакансия размещается на сайте по поиску работы и сотрудников, возможно, вакансию продублируют на корпоративном ресурсе и в социальных сетях. В зависимости от вакансии приходят десятки или сотни резюме соискателей, рекрутер просматривает отклики, отбирает подходящие и онлайн, либо по телефону приглашает подходящих кандидатов на собеседование. Выбрав из всех пришедших самых релевантных, организует собеседование с руководителем, который принимает финальное решение о приеме на работу финального кандидата, и несет ответственность за выбор [2]. При беглом взгляде схема выглядит работоспособной, но имеет очевидные ограничения – невозможность масштабировать, ограниченная скорость работы рекрутера, незавершенная работа с базой просмотренных резюме.

Для решения этих проблем появились специализированные системы: ATS (Applicant Tracking System – система взаимодействия с кандидатами), сервисы, платформы и расширения для браузера. Системы управления рекрутментом имеют ряд базовых функциональных возможностей, но компании по разработке подобных систем стремятся добавить свои уникальные функции и дополнения, чтобы стать более привлекательными для клиентов. Среди базовых функций целесообразно отметить:

- консолидированная база резюме соискателей;
- возможность конвертировать анкеты из любых форматов, фильтровать от «двойников», оперативно искать в базе;
- интеграция с сайтами по поиску сотрудников;

- сбор статистики ведения вакансий;
 - автоматическое оформление стандартных писем с ответами кандидатам;
 - система оценки кандидатов на всех этапах отбора;
 - напоминания о назначенных встречах;
 - возможность делиться информацией о кандидатах с коллегами.
- Дополнительными плюсами являются:
- встроенная система телефонии;
 - интеграция с внутренними почтовыми клиентами компании;
 - парсинг резюме;
 - встроенные follow-up расширения;
 - доступ к базе резюме без интернета и возможность вносить изменения с разных устройств.

Таким образом, система помогает значительно экономить трудозатраты рекрутера, повысить эффективность его работы, повысить скорость и качество подбора персонала, сэкономить бюджет на подборе. Среди современных ATS систем можно назвать: Potok, Skillaz, Experium, Хантфлоу, Робот Вера, Getcoder и т.д. [7]. Также на рынке существует веб-приложение AmazingHiring, которое может быть интегрировано с ATS и призвано помочь с поиском технических специалистов. Среди задач отдела персонала базовой и первостепенной остается комплектация штата, т. к. без компетентных сотрудников невозможна реализация других бизнес-процессов. В современном бизнесе некоторые компании стараются делать акцент на развитие персонала, укрепление корпоративной культуры, создание креативных проектных групп, однако, когда открывается большое количество вакансий и предприятие начинает терять темпы развития, пристальное внимание вновь уделяется процедуре подбора персонала.

Помимо ATS, которые помогают оптимизировать процесс коммуникации с кандидатами, на рынке есть продукты, позволяющие упростить процесс скрининга резюме и привлечения целевых кандидатов. В сфере рекрутинга есть два направления, которые вызывают особые сложности: поиск специалистов в сфере информационных технологий и привлечение линейного персонала. В сфере информационных технологий основными проблемами являются: высокая конкуренция за кандидатов, нехватка узкопрофильных специалистов, отсутствие резюме в открытом доступе, отсутствие обратной связи от соискателей, негативная реакция на хэдхантинг. В случае с линейными сотрудниками можно отметить следующие проблемы: высокая конкуренция среди компаний широкого спектра экономической деятельности, низкая зарплата на линейных должностях, высокая нагрузка на сотрудника, короткий срок поиска работы из-за большого количества похожих вакансий, выбор работы недалеко от дома, высокая текучесть. По данным исследования рекрутингового агентства Antal Russia текучесть персонала в компаниях розничной торговли за 2016 год составила 71% [8]. Снижение текучести персонала позитивно влияет на большинство бизнес-процессов компании, помогает снизить затраты на привлечение, удержание и обучение сотрудников, укрепляет корпоративную культуру и улучшает психологический климат в коллективе, высвобождает финансовые ресурсы для дополнительного обучения и развития сотрудников, что в свою очередь повышает профессиональное мастерство персонала и его эффективность. Такие ресурсы как Worki, PapaJobs, Unitemp помогают закрывать линейные вакансии, т.к. позволяют искать потенциальных кандидатов по геолокации, имеют упрощенный режим для отправки резюме. Слабое место таких приложений — необходимость постоянного трафика релевантных соискателей, так как, найдя работу, человек скорее удалит приложение. Так как и ИТ сфера, и привлечение линейных сотрудников являются сложными для закрытия вакансий, далее будут рассмотрены три

российских разработки для подбора и ИТ специалистов, и линейных сотрудников: Skillaz, Amazing Hiring и Хантфлоу.

Skillaz – российское программное обеспечение, некоторое подобие конструктора, на основе искусственного интеллекта с функциональностью ATS. Позволяет работодателю самостоятельно компилировать разнообразные сценарии подбора соискателей [5]. Функционал программного обеспечения позволяет оценить соискателя по заданным критериям, предлагает ему пройти онлайн-оценку, и после этого, если работодателем это заложено в сценарий, приглашает потенциального кандидата на оффлайн или онлайн собеседование с рекрутером, либо возможен вариант сценария, при котором соискателю сразу высылается приглашение на стажировку. Технология обладает достаточной гибкостью для персональной настройки пути кандидата под требования компании. Далее с помощью технологии машинного обучения программа обрабатывает входящую информацию о нанятых с помощью системы сотрудниках, данные об анализе их эффективности через полгода и год работы в компании. Технология Skillaz позволяет работодателю:

- увеличить воронку подбора;
- проводить точечный поиск релевантных соискателей;
- проводить онлайн-собеседования и оценивать кандидатов по определенным критериям при помощи технологии видеораспознавания и анализа поведения.
- улучшить качество кандидатов;
- сократить время закрытия вакансии;
- оптимизировать стоимость найма;
- сократить расходы на персонал;
- провести профилактику текучести кадров с помощью аналитики и более качественного подбора на ее основе;
- повысить узнаваемость бренда работодателя за счет качественного сопровождения кандидатов на всех этапах подбора.

Компания Skillaz завоевала доверие многих Российских компаний. В октябре 2018 года на Саммите HR-Директоров России и СНГ были подведены итоги восьмой ежегодной Премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида - 2018», стартап Skillaz стал обладателем Гран-При в номинации Технологическое решение-2018 [3].

Amazing Hiring — это веб-приложение и расширение для браузера Chrome, которое помогает рекрутерам находить релевантных для компании технических и ИТ специалистов: front-end, back-end, тестировщиков, UI/UX дизайнеров и т.д. Сервис был основан профессиональным ИТ-рекрутером Сергеем Дмитриченко в 2011 году [4]. Целью создания была трансформация процесса рекрутинга в мировой практике с помощью передовых технологий. К 2019 году сформировалась полноценная научно-исследовательская команда. Создатели платформы убеждены, что разработчики не тратят время на обновление и актуализацию своих резюме. Они чаще предпочитают выкладывать коды на сервисе GitHub, обсуждать волнующие темы на ресурсе StackOverflow (сайт вопросов и ответов для программистов), или попробовать свои силы в решении концептуальных задач на платформе Kaggle. В ежедневной рутинной работе ИТ специалисты пишут код, занимаются тестированием, ведут блоги и обмениваются идеями в сообществах единомышленников по всему миру, регулярно посещают конференции, на которых есть возможность познакомиться с рекрутерами из разных компаний.

Хантфлоу — это профессиональная CRM для рекрутинга, где вместо покупателей выступают кандидаты [9]. Сервис и позволяет полностью автоматизировать подбор.

Таблица. Обзор функциональных характеристик ATS

| Название платформы | Основной функционал |
|--------------------|---|
| Skillz | <ul style="list-style-type: none"> • скрининг резюме • использует механизмы для работы в социальных сетях, с ВУЗами и выпускниками • выстраивает коммуникацию с кандидатом (звонки, онлайн-переписка, e-mail, SMS) • производит адресное составление и рассылку приглашений потенциальным кандидатам по e-mail, SMS, чатам • инициирует видео и аудио интервью • проводит анкетирования, тестирования; • назначает встречи • помогает управлять базой кандидатов |
| Amazing Hiring | <ul style="list-style-type: none"> • собирает профили IT специалистов из разных источников: GitHub, Stack Overflow, Google Play, Kaggle, Dribbble, Behance, Rubygems, Quora, Slideshare, Facebook, VK, LinkedIn, Мой круг, DOU, Twitter, Foursquare, Хабрахабр, и других ресурсах [6] • анализирует историю проектов, онлайн-активность, текущее место работы, географическую локацию, доступные контакты • оценивает квалификацию через анализ программного кода и рейтинга на профессиональных сайтах • подбирает тех, кто с большей вероятностью подойдет на конкретную вакансию • дополнительно в расширении предоставляется услуга предварительной оценки технических навыков кандидата • автоматически формирует кандидатам персонализированное приглашение |
| Хантфлоу | <ul style="list-style-type: none"> • ведение базы резюме, • интеграция с рабочей почтой и календарями: Gmail, Outlook, Битрикс24 • SMS-напоминания и звонки кандидатам • отчеты и визуализация аналитик • распознает текст резюме и фотографию кандидата из pdf, doc и rtf, сохраняет резюме с сайтов: Head Hunter, Super Job, LinkedIn, GitHub и др. • автоматически распознает дубликаты резюме, при объединении сохраняется вся информации из обоих резюме • все изменения статуса отражаются в карточке кандидата • поиск по базе данных ведется по тексту резюме, имени и контактам, кадровому резерву, прикрепленным файлам, учитывает транслит • автоматически в Excel формируется свод по вакансиям, рекрутерам, источникам привлечения • возможность интеграции с сервисом AmazingHiring |

В настоящее время рынок платформ для оптимизации и автоматизации рекрутинга активно развивается, инвесторы вкладывают ресурсы в их запуск и продвижение, и помимо нескольких крупных сайтов по поиску сотрудников, появились узкопрофильные сервисы, что говорит о постепенной децентрализации рынка привлечения персонала и переход к дифференциации рынка труда. Каждая компания может найти на рынке ту платформу, которая будет отвечать основным потребностям бизнеса и выделенному бюджету. Однако, для создания целостной картины, при оценке эффектов внедрения автоматизации подбора персонала, помимо расчета коэффициента закрытия вакансий ежемесячно, поквартально и год к году, нужно замерять изменения таких показателей, как:

1. Удельные затраты на наем одного сотрудника, которые включают затраты на покупку

и обслуживание программного обеспечения, на привлечение, подбор, адаптацию.

2. Продолжительность процесса найма: от даты приема заявки на поиск, до даты выхода сотрудника на работу.
3. Коэффициент принятия предложений о трудоустройстве: как часто отобранные кандидаты соглашаются занять должность
4. Динамика текучести персонала.
5. Текучесть сотрудников со стажем работы до трех месяцев, которая должна характеризовать коэффициент качества подбора персонала после начала использования систем автоматизации и их алгоритмов.

В результате анализа программных продуктов была проведена систематизация представленных на рынке сервисов по автоматизации процедур подбора персонала.

1. Сервисы, предоставляющие услуги по аутсорсингу операторов. Они принимают звонки на горячую линию, совершают холодные звонки потенциальным кандидатам, ведут базу кандидатов и организуют встречу отобранных соискателей с лицом, принимающим окончательное решение о трудоустройстве.
2. Сервисы с роботизированными операторами. В функционал сервисов входят звонки кандидатам, ведение базы соискателей, автоматическая аналитика ресурсов привлечения, доводят потенциального кандидата до очного собеседования с рекрутером компании. Такие сервисы позволяют охватить большой объем соискателей, оперативно создать базу для дальнейшей работы рекрутера.
3. Applicant Tracking Systems – системы взаимодействия с кандидатами. Комплексное ведение базы резюме и работа с соискателями, включающее обработку откликов, выявление дубликатов резюме, сбор статистических данных по рекрутерам, анализ эффективности источников привлечения, интеграция с сайтами по поиску кандидатов. ATS позволяют тестировать соискателей, осуществлять подбор, подходящих под параметры вакансии, кандидатов. Системы могут быть интегрированы с почтовыми сервисами, календарями, поэтому автоматически назначают и согласовывают собеседования с линейными руководителями потенциального кандидата. Во многих ATS есть возможность интеграции с программами по ведению кадрового делопроизводства (1С, Босс кадровик, SAP и т.д.).
4. CRM для HR – сервисы для автоматизации полного цикла подбора персонала. Это ATS с еще более широким функционалом. Дополнительно в системах есть интеграция с телефонией, почтовыми сервисами, а рассылки и работа с резюме проходит в самой системе без использования сторонних программ. Т.е. для отправки писем, назначения встреч, отправки смс и звонков, не нужно выходить из CRM. По каждому кандидату фиксируются вся история взаимодействия. Есть надстройки для работы с внутренним рынком кандидатов.
5. Приложения и расширения для интегрирования с уже внедренными в компании ATS и CRM системами. Предназначены для поиска узкоспециализированных специалистов, связанных в основном со сферой информационных технологий.

В процессе автоматизации подбора персонала могут быть высвобождены следующие резервы роста производительности:

1. Резервы уменьшения трудоемкости, благодаря автоматизации подбора персонала и упрощению процесса скрининга резюме, расширению воронки подбора.
2. Алгоритмы, автоматизирующие и упрощающие скоринг резюме, показывают кандидатов, которые с наибольшей вероятностью подойдут компании и нанимающему менеджеру, тем самым снизят текучесть персонала и расходы на найм из-за ошибочного подбора.
3. Резервы оптимизации использования рабочего времени рекрутера, когда сотрудник отдела персонала может потратить больше времени на собеседования, адаптацию новых сотрудников, и работу с персоналом.

4. Высвобожденные трудовые ресурсы из процесса поиска кандидатов могут быть задействованы в процессах построения корпоративной культуры, обучения, развития сотрудников, исследования вовлеченности и повышения лояльности, что ведет к общему повышению квалификации сотрудников и росту эффективности труда.
5. Прогноз оттока сотрудников на основании статистики об уволившихся позволит применять данные для более качественного подбора.
6. Снижение затрат на привлечение соискателей за счет аналитики источников привлечения и использование только высокоэффективных ресурсов.

Для объективной оценки влияния внедрения программ автоматизации подбора персонала на качество привлеченных кандидатов, а так же оценки динамики показателей производительности труда и эффективности подбора персонала, важно чтобы компания обладала набором статистической информации до начала проекта. В таком анализе важно учитывать и бухгалтерские, и экономические издержки и прибыли.

Список литературы

1. Максимцев И. А. Управление персоналом: учебник и практикум / Максимцев И. А., Горелов Н. А. М.: Юрайт, 2019. 526 с.
2. Как автоматизирован процесс рекрумента [Электронный ресурс] / Интернет-издание о высоких технологиях. – Режим доступа: <http://www.cnews.ru/reviews/free/HR/articles/articles16.shtml>
3. Конференция HR Award 2018 [Электронный ресурс] / Организация конференций LBS International conferences. – Режим доступа: URL: <http://lbsglobal.com/ru/archive/hr-award-2018>
4. Платформа для поиска ИТ специалистов [Электронный ресурс] / Приложение для поиска ИТ специалистов. – Режим доступа: <https://amazinghiring.ru/>
5. Платформа Skillaz [Электронный ресурс] / Услуги по ИТ консалтингу Корус Консалтинг. – Режим доступа: <https://korusconsulting.ru/platforms/human-resources-management/skillaz/>
6. Приложение Amazing Hiring [Электронный ресурс] / Интернет-магазин Chrome. – Режим доступа: <https://chrome.google.com/webstore/detail/amazinghiring-best-tech-s/didkfdopbffjkpolefhpcjkohepalicd>
7. Самые актуальные HR-сервисы: рекомендации от рекрутеров [Электронный ресурс] // Независимое издание о технологиях и бизнесе Rusbase. – Режим доступа: <https://rb.ru/list/true-hr/>
8. Текучесть персонала в компаниях снизилась [Электронный ресурс] / Рекрутинговая компания Antal Russia. – Режим доступа: <https://antalrussia.ru/news/tekuchest-personala-v-kompaniyakh-snizilas/>
9. Хантфлоу [Электронный ресурс] / Программа для эффективной работы отдела персонала Хантфлоу. – Режим доступа: <https://huntflow.ru/features>
10. HR на автомате: как выбрать сервис автоматизации подбора [Электронный ресурс] / Поиск персонала и публикация вакансий Head Hunter. – Режим доступа: <https://spb.hh.ru/article/501201>