Научная статья
Original article
УДК 331.108.26

КАКОВА РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

WHAT IS THE ROLE OF TECHNOLOGY IN RECRUITMENT AND SELECTION

Пушкина Ольга Александровна, Студентка 2-го курса магистратуры, факультет экономики и финансов, специализация экономика фирмы, Московский Университет имени С.Ю. Витте, г. Москва, E-mail: ola.pushkina1801@gmail.com

Pushkina Olga Alexandrovna, 2nd year student of the Master's program, Faculty of Economics and Finance, specialization in economics of the company, Moscow University named after S.Yu. Vitte, Moscow

Аннотация. Исследования ряда новых разработок в области подбора и отбора персонала с акцентом на последние технологические разработки. В данной статье рассматриваются примеры технологических разработок на четырех этапах процесса найма и отбора персонала. На этапе привлечения анализируется, как онлайн или интернет-рекрутинг и особенно сайты социальных сетей кардинально изменили направленность эффективного привлечения кандидатов. Следующем этапом скрининга обсуждается, как системы проверки «цифрового следа» и отслеживания кандидатов предлагают возможности, а также угрозы для рекрутеров и кандидатов. Третий этап отбора

сотрудников уделяется особое внимание двум новым методам отбора; асинхронное или же цифровое интервью и оценка на основе геймификации или игр, а также критическая роль и влияние реакций кандидатов на процесс отбора. Далее кратко приведем основные итоги в сфере технологических разработок в области адаптации и социализации. В завершении несколько предложений по будущим исследованиям в этой области.

Annotation. Research a number of new developments in the field of recruitment and selection of personnel with an emphasis on the latest technological developments. This article explores examples of technological developments in four stages of the recruitment and selection process. The Acquisition phase analyzes how online, or internet recruiting and especially social networking sites have dramatically changed the focus of effective candidate acquisition. The next phase of screening discusses how cybervetting and candidate tracking systems offer opportunities as well as threats to recruiters and candidates. The third stage of employee selection focuses on two new selection methods; asynchronous or digital interviews and evaluation based on gamification or games, as well as the critical role and influence of candidate reactions on the selection process. Next, we briefly summarize the main results in the field of technological developments in the field of adaptation and socialization. We conclude with a few suggestions for future research in this area.

Ключевые слова: реакция соискателя, рекрутинг, подбор персонала, отбор персонала, технологии рекрутинга, технологии.

Keywords: applicant's reaction, recruiting, personnel selection, personnel screening, recruiting technologies, technologies.

Набор, отбор и оценка сотрудников были в течение многих лет и до сих пор остаются одной из самых заметных и важных областей исследований и практики как в области психологии работы организации, так и в управлении человеческими ресурсами. Традиционно занимаясь успешным привлечением, оценкой, отбором и адаптацией сотрудников, это всегда была критическая и дорогостоящая операция в каждой организации. Однако в последнее время на

набор и отбор сотрудников сильно повлияло появление технологий, влияющих на все различные аспекты цикла найма и отбора сотрудников. Появились новые и различные формы технологических разработок - и не только использование Интернета или широко используемых веб-сайтов социальных сетей, оказывающие сильное влияние на то, как работают рекрутеры и ищут работу. Эта меняющаяся область в управлении персоналом, благодаря технологиям, привлекла повышенный исследовательский интерес не только в области работы в сфере организационной психологии и управления человеческими ресурсами, но и в области информатики, науки о данных и инженерии. Существует разрыв между исследованиями и практикой в использовании веб-сайтов социальных сетей при наборе и отборе, исследования в области использования технологий при наборе и отборе все еще отстают от их широкого использования на практике. Хотя в последнее время появился ряд исследований по различным вопросам, связанным с технологиями и их взаимодействием с набором и отбором, рекрутерам все еще необходимо больше исследований по этой теме. Цель этой статьи состоит в том, чтобы представить некоторые предложения, которые исследователи могут найти полезными при изучении и исследованиях в этих областях, с акцентом на работу и организационную психологию, на четырех различных этапах жизненного цикла найма.

Технологии и набор/отбор персонала

Набор и отбор, вероятно, больше всего выиграли от появления технологических решений в течение последних нескольких десятилетий. Первые исследования, изучающие роль электронного HR, появились в начале 2000-х годов прогнозирующее благотворное влияние технологий на различные функции HR. В то время основное внимание уделялось таким темам, как использование интранета, электронное обучение, виртуальные команды, информационные системы HR и так далее. Тем не менее, интернет-рекрутинг, трудоустройство, карьерные веб-сайты и онлайн-психологическое тестирование также были в тех первых рядах попыток изучить и предсказать,

как технологии изменят область исследований и практики в сфере найма и отбора.

Сегодня, спустя два десятилетия с тех пор, как эти темы впервые поднимались на обсуждение, ситуация значительно продвинулась вперед. Технологии добились огромного прогресса во всех различных аспектах социальной и профессиональной жизни. В частности, технологии повлияли на весь жизненный цикл найма и отбора. В следующих разделах будут описаны ряды технологических разработок, которые повлияли на четыре основных этапа процесса подбора и отбора: привлечение, анализ, отбор и адаптация.

Технологии и сфера привлечении персонала

Первый этап процесса подбора и отбора включает в себя этап привлечения. Чепмен и Майерс в своих работах подчеркивают решающую, но часто подрываемую роль привлечения, как «ряд систем, процессов и стратегий, предназначенных для максимизации размера и качества количества заявителей». Привлечение не ровна набору персонала, особенно в сегодняшнюю цифровую эпоху. Набор персонала шире и включает в себя множество различных элементов, важных для всего процесса отбора. В них входят различные виды деятельности, которые организации предпринимают для того, чтобы определить желаемую группу кандидатов, привлечь их в свои ряды сотрудников, сохранить их, по крайней мере, на краткосрочную перспективу.

Подбор персонала также должен быть согласован со стратегическими целями организаций, поэтому особенно сегодня он должен включать в себя все связанные с технологиями виды деятельности, которые влияют на цикл найма и отбора, такие как брендинг работодателя, опыт кандидатов и так далее. Набор персонала через Интернет был одним из первых технологических достижений в этой области, который привлек повышенное внимание как со стороны исследователей, так и со стороны практиков. Доски объявлений о работе или сайты вакансий, предлагающие работодателям возможность рекламировать свои вакансии в Интернете для широкой аудитории, были

первыми приложениями в онлайн-подборе персонала и все еще широко используются в настоящее время, поскольку они часто воспринимаются как высокоэффективные как со стороны рекрутеров, так и соискателей. Аналогичным образом, компании проявили интерес к разработке специализированных сайтов по поиску работы, где они рекламируют свои собственные вакансии.

Технологии позволили сайтам по поиску работы стать более эффективным инструментом в привлечении и поддержании интереса кандидатов, широко поддерживая инициативы и политику брендинга работодателя. Например, компании могут включать на своих сайты видео-отзывы нынешних сотрудников, описывающих, что значит работать в этой компании, или рекрутеров, объясняющих процесс найма заинтересованным кандидатам. Кроме того, компании могут предпринимать дополнительные шаги, такие как измерение посещений сайта, улучшение характеристик веб-сайта, поиск заявителей в различных средствах массовой информации, таких как социальные сети и так далее.

Социальные медиа и сайты социальных сетей были самым важным событием в области цифрового привлечения. Тема, которая привлекла большой интерес со стороны практиков во всем мире, только недавно получила повышенный исследовательский интерес. В одном из первых исследований по этой теме было изучено, как соискатели и рекрутеры используют сайты социальных сетей, утверждая, что социальные сети предлагают кандидатам возможность для расширения способов более дешевых и эффективных поисков новых сотрудников. Также насколько полезными они могут быть для рекрутеров в качестве средства привлечения пассивных кандидатов, т. е. люди, которые не активно ищут работу, но которые могут обратить внимание на интересное предложение или предложение рекрутера. Тем не менее, недавние исследования поставили под сомнение широкое признание социальных сетей, вызвав серьезные опасения по поводу их полезности как среди рекрутеров, так и среди соискателей.

В этой области необходимы дополнительные исследования, поскольку нет никаких признаков того, что использование LinkedIn особенно сократиться в ближайшее время. Напротив, ранние признаки показали, что появление COVID-19 сдвинуло как соискателей, так и рекрутеров в сторону более широкого использования социальных сетей.

Технологии и скрининг

Второй этап процесса включает в себя отбор среди имеющихся кандидатов в компетенции для той или иной должности (для конкретной должности, на которую ищут сотрудника).

Традиционно узкоспециализированные организации были вовлечены в сложную для обработки и выполнения проверку биографических данных, особенно для должностей, таких как военные, МЧС и т. п. или в медицинских учреждениях. Появление социальных сетей изменило сценарий. «Цифровой след» был определен как использование неправительственных, не институциональных онлайн-инструментов или сайтов от работодателей с целью извлечения неформальной, часто личной информации о потенциальных или текущих сотрудников. «Цифровой след», по-видимому, оказывает сильное негативное влияние на реакцию заявителей, важную тему, которая будет подниматься позже. Кандидаты ожидают, что профессионально ориентированные веб-сайты, такие как LinkedIn, будут доступны потенциальным работодателям, и часто поощряют этот доступ, включая ссылку на свой профиль LinkedIn в свои резюме или формы заявок, но они не имеют такого же отношения к лично ориентированным социальным сетям, таким как ВКонтакте или Instagram. Технологические достижения также облегчили администрирование и выполнение многих трудоемких задач в процессе отбора. Например, широкое использование систем отслеживания кандидатов (ATS) может сократить продолжительность процесса отбора, обеспечивая эффективное хранение резюме, разбор резюме и поиск, по ключевым словам, для очень большого количества заявок. Они также могут предложить дополнительные возможности объединения информации,

которую кандидаты предоставляют о себе, общедоступной для них в социальных сетях.

Многие HR-стартапы в последнее время сосредоточились на данных вопросах, поскольку они предоставляют более широкие возможности для сотрудничества со специалистами в сфере IT и программирования.

Технологии и выбор специалиста

Традиционно рекрутеры, изучающие влияние технологий на выбор сотрудников, сосредоточились на онлайн-тестировании. Совсем недавно два новых метода отбора привлекли повышенное внимание. Это асинхронное собеседование и оценка на основе геймификации или игр, особенно в отношении реакций заявителей и опыта кандидата.

Асинхронное интервью, часто также называемое видео или цифровым интервью, определяется как тип собеседования, где кандидаты должны записать свои ответы на перечень вопросов собеседования, которые им дают, и представить их в режиме онлайн.

Цифровое собеседование, будет использоваться на начальных этапах процесса отбора для оценки минимальных требований к работе и сокращения списка кандидатов. Менеджеры могут проводить собеседования с несколькими кандидатами одновременно, не присутствуя, в то время как несколько оценщиков могут просматривать интервью, чтобы коллективно достичь решения о приеме данного соискателя.

Организации, специализирующиеся на анализе данных при отборе, пытаются измерить многие показатели соискателя во время цифровых интервью, такие как количество морганий, секунды между ответами, изменения температуры тела, скорость слова и так далее. С другой стороны, кандидаты имеют возможность претендовать на международные рабочие места, тем самым экономя деньги и время.

Первые исследования, изучающие, как участники воспринимают цифровое интервью, а также насколько оно эффективно по сравнению с традиционным интервью, показали негативный результат. Участники считали

цифровые интервью более некомфортными и менее личными, сообщая о повышенных проблемах конфиденциальности.

Другим важным событием в методах отбора сотрудников стала геймификация и оценка на основе игр (GBA - Game-Based Assessmen). Геймификация относится к включению игровых элементов в неигровые контексты, такие как набор и отбор сотрудников. Геймификация метода отбора часто подразумевает преобразование и принятие существующего метода отбора, такого как личностный тест или ситуационный тест суждения, в геймифицирующую версию.

Используя мобильные устройства или ПК, кандидаты подвергаются воздействию геймифицированной среды или виртуального тестирования, на которые они должны отвечать. Использование игровых элементов в процессе отбора может способствовать веселью, прозрачности, игровой конкуренции и взаимодействию. С другой стороны, в GBA и серьезных играх используются реальные онлайновые или ролевые игры, иногда специально созданные для использования в выборе, (это не является обязательным элементом в подборе и отборе персонала). Геймификация и GBA в последнее время привлекли большое внимание, особенно среди практиков, поскольку они предлагают ряд преимуществ по сравнению с традиционными методами отбора. Например, такой метод привлекает более молодых кандидатов, не обязательно с прошлым игровым опытом. Ранние исследования в этой области показали, что геймификация может быть надежным и действительным методом отбора (Georgiou et al., 2019; Nikolaou et al., 2019) повышение положительной реакции среди кандидатов и повышение организационной привлекательности (Georgiou & Nikolaou, 2020; Gkorezis et al., 2020). Однако, как и в случае с любым новым методом отбора, нужны дополнительные исследования, чтобы подтвердить его полезность и применимость как с теоретической, так и с практической точки зрения. Исследование реакций кандидатов стало важной темой изучения в более широкой области отбора и оценки сотрудников.

Очевидно, что реакция соискателей, часто называемая на практике «опытом кандидата», является важной областью, где технологии оказывают большое влияние. Например, отсутствие личного взаимодействия с интервьюером и восприятие кандидатами неспособности повлиять на исход процесса собеседования, как в традиционном интервью был основным недостатком цифрового интервью, и будет трудно изменить это в будущем, несмотря на очевидные преимущества, которые они предлагают.

Кроме того, кандидаты в настоящее время имеют больше возможностей поделиться своим опытом с другими кандидатами. Процесс отбора больше не является изолированным и «закрытым» процессом, как это было в прошлом. Более 41 миллиона человек в месяц теперь используют функцию SuperJob (в Америке Glassdoor), предоставляющий бесплатные обзоры компаний, рейтинги одобрения генеральных директоров, отчеты о заработной плате (данная функция есть только в Glassdoor), обзоры интервью и вопросы, офисные фотографии и многое другое. Соискатели, делящиеся своим негативным опытом с работодателем в социальных сетях и других веб-сайтах, таких как glassdoor.com и superjob.ru, с большой вероятностью сгенерируют негативное «сарафанное радио» и создадут соответствующий имидж потенциальных работодателей, негативно влияя на брендинг работодателя компании или даже на ее финансовую оценку. Таким образом, эта информация может повлиять на деятельность кандидатов по поиску работы или создать негативное «сарафанное радио» между потенциальными соискателями, даже без непосредственного опыта процесса найма и отбора в организации.

Технологии и адаптация

Заключительный этап цикла отбора включает в себя день после того, как кандидат присоединяется к организации, как новичок. Важность адаптации и социализации широко изучалась в качестве важного фактора адаптации сотрудников. Использование методов социализации, таких как формальное или неформальное обучение, обучение на рабочем месте, коучинг-

наставничество и так далее, оказалось очень эффективным для быстрой адаптации новичков в их новых ролях.

Многие компании в настоящее время широко используют технологии для повышения эффективности этих методов, предлагая доступ к онлайн-обучению, электронному наставничеству для развития карьеры и интранету. Однако потенциал использования технологий во всем цикле процесса отбора, включая адаптацию, выполнит свою задачу, когда компании смогут эффективно использовать не только HR-метрики, но и информационные методы, такие как интеллектуальный анализ данных с сочетанием внешних (pre-entry) и внутренних (postentry) данных, приносящих набор и отбор в эпоху «больших данных» (BigData).

Предложения по будущим исследованиям

Очевидно, что технология оказала большое влияние на весь цикл найма и отбора. К сожалению, данные исследования не идут в ногу со временем и не являются популярной тематикой среди работ в сфере отбора и набора кадров. Только благодаря COVID-19 популяризовали опубликованные эмпирические исследования по этим темам.

Например, все еще существует ограниченное исследование того, как карьерные сайты компаний, доски объявлений о работе и социальные сети действительно влияют на привлечение и отбор подходящих кандидатов. Несколько исследований в последнее время были сосредоточены на поисках «цифрового следа» и влиянии информации, полученной из этой стратегии, на достоверность и справедливость процесса отбора. Наконец, два новых метода отбора (цифровое интервью и геймификация), которые привлекли повышенное внимание со стороны практиков и в результате недавней пандемии будут широко использоваться в будущем, по-прежнему не имеют важных краеугольных исследований.

Влияние технологий на подбор и отбор является увлекательной областью исследований и практики как для самозанятых, так и для организационных рекрутеров.

Список литературы

1. Барчан, Н.Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан // Образовательная среда сегодня и завтра. Сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции под общей редакцией Г.Г. Бубнова, Е.В. Плужника, В.И. Солдаткина. М., 2015. С.177-180.
2. Болтенкова, Ю.С. Совершенствование системы подбора персонала в организации: Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития. Материалы 14-ой региональной научно-практической конференции (20 мая 2016 г.) / Под редакцией д.э.н. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – 336 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. - 6-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2016. - 202 с.
4. Кондратенко, А.А. Интервью как инструмент отбора персонала / А.А. Кондратенко // Подольский научный вестник. 2017. № 2. С. 70-72.
5. Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. International Journal of Selection and Assessment,27(2), 91–103
6. Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2020). Are applicants in favor of traditional or gamified assessment methods? Exploring applicant reactions towards a gamified selection method. Computers in Human Behavior, 109, Article 106356

List of literature

1. Barchan, N.N. Efficiency of recruitment and selection of personnel: a systemic aspect / N.N. Barchan // Educational environment today and tomorrow. Collection of scientific papers of the X All-Russian Scientific and Practical Conference under the general editorship of G.G. Bubnov, E.V. Pluzhnik, V.I. Soldatkin. M., 2015. pp.177-180.
2. Boltenkova, Yu.S. Improving the recruitment system in the organization: Managing the economic development of regions: analysis of trends and

development prospects. Materials of the 14th Regional Scientific and Practical Conference (May 20, 2016) / Edited by Doctor of Economics A.V. Polyanin. – Eagle: Publishing House OF RANEPA, 2016. – 336 p.

3. Kibanov, A.Ya. Personnel management: a textbook / A.Ya. Kibanov. - 6th ed., ster. - M. : KNORUS, 2016. - 202 p.
4. Kondratenko, A.A. Interview as a tool for personnel selection / A.A. Kondratenko // Podolsk Scientific Bulletin. 2017. No. 2. pp. 70-72.
5. Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. International Journal of Selection and Assessment,27(2), 91–103
6. Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2020). Are applicants in favor of traditional or gamified assessment methods? Exploring applicant reactions towards a gamified selection method. Computers in Human Behavior, 109, Article 106356

© Пушкина О.А., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.

Для цитирования: Пушкина О.А. КАКОВА РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА// Научно- образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.