

Выродова Е.Э., Богданова Ю.В. Автоматизация HR-менеджмента: миф или реальность // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №5 (май). – АРТ 123-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК: 65

Выродова Екатерина Эдуардовна,
студентка 3 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Богданова Юлия Владимировна,
студентка 3 курса кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Научный руководитель: Демененко И.А., старший преподаватель
кафедры социологии и управления,
Белгородский государственный технологический университет имени
В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация
e-mail: Virodova.caterina@yandex.ru

**АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТА: МИФ ИЛИ
РЕАЛЬНОСТЬ**

Аннотация: статья посвящена анализу автоматизации в области управления персоналом. Авторами рассматриваются программы автоматизации, а так же основной функционал. Так же описываются этапы внедрения программного обеспечения и необходимость их установления.

Ключевые слова: автоматизация, программа, кандидаты, рекрутер, HR-боты.

Ekaterina Eduardovna Vyrodova,
3-year student of the Department of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University
V.G. Shukhov

Bogdanova Yuliya Vladimirovna,
3-year student of the Department of Sociology and Management,
Supervisor: **Demenenko Inna Aramovna**
Senior lecturer in sociology and management
Institute of Economics and management
Belgorod State Technological University
V.G. Shukhov

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT

Annotation: the article is devoted to the analysis of automation in the field of personnel management. The article discusses the automation programs, as well as their functions. It also describes the stages of software implementation and the need to install them

Keywords: automation, program, candidate, recruit, CH-bots.

В современном мире большинство компаний автоматизируют кадровые процессы. Если же несколько лет назад автоматизация охватывала лишь ограниченную область управления персоналом, например, программы могли рассчитать только заработную плату и кадровое делопроизводство, то сегодня сфера автоматизации кадрового менеджмента достигла нового качественного уровня.

Наиболее популярна автоматизация при отборе кандидатов на вакантную должность, а так же при процессах адаптации и обучения новых сотрудников.

Рекрутеры тратят много времени на отбор кандидатов, ведь им нужно ознакомиться с множеством резюме, а так же переговаривать и договариваться с кандидатами. ИТ-компании разработали три вида роботов, которые заменяют человека, такие как робот-поисковик, аудиобот, чат-бот.

Робот-поисковик по определенным критериям, соответствующим открытой должности, подбирает подходящих соискателей и ранжирует их. Бот производит анализ резюме и посылает наилучшие рекрутеру. В этой сфере эта программа превосходит человека, так как она учитывает недоступные ему моменты. Поисковой робот может производить сравнения резюме соискателя с различных порталов и сопоставлять с информацией в социальных сетях. Так же роботы могут даже определять время, потраченное человеком на составление резюме и в какой период дня оно было составлено.

Второй вид роботов – это аудиобот. Он предназначен для обзванивания соискателей в любое время, что очень удобно. Аудиоробот-рекрутер при звонке уточняет ищет ли человек еще работу, так же предоставляет информацию о свободной должности и назначает время собеседования. Этот робот выполняет те же функции по обзвону кандидатов, что и рекрутер, тем самым экономя его время. Рекрутер может заняться более важными и ответственными обязанностями.

Так же большую популярность набрал в современных компаниях чат-бот. Этот робот в отличие от аудиобота, общается с соискателем, задает вопросы и обеспечивает их необходимыми данными.

Ботов в современных крупных организациях применяют и для адаптации сотрудников или для ускорения административных процессов. HR-боты поясняют работникам правильность оформления какого-либо

документа, например, больничного листа, заявления на отпуск, документов на командировку. Так же боты помогают получить необходимую справку или оставить заявку для отдела техподдержки.

Существуют боты, которые распознают по фотографии сотрудника его данные и сопоставляют их правильность, находят на разных фото- и видеоматериалах. Роботы так же сканируют поведение, эмоции, движения кандидата на должность и выводят результат о его искренности на собеседовании и даже дают вывод, сможет ли кандидат соответствовать корпоративной культуре компании.

Автоматизация сокращает время предварительного подбора кандидата с 21 ч до 45 мин в среднем.

В перспективе число автоматизированных функций увеличится. Например, уже тестируются технологии обучения и развития персонала на основе блокчейна, нейросетей, краудсорсинга и машинного обучения.

Чтобы внедрить ИТ–проект в организацию, необходимо его тщательно спланировать в несколько этапов:

1. Определение главных задач и область автоматизации;
2. Формулирование требований к программе и определение ее функционала;
3. Рассмотрение подходящих вариантов программ со специалистами;
4. Выбор программного обеспечения, соответствующего требуемым набором функций;
5. Расчет финансовых затрат и целесообразности внедрения проекта;
6. Установка программного обеспечения.

В настоящее время простые боты для компаний не очень дорогие. Цена разработки программного обеспечения зависит от набора функций, уровня защищенности информации. Самый простой вариант – чат-бот –

стоит от 15 000 до 500 000 руб. На разработку прототипа бота уходит несколько недель. Проекты целесообразно внедрять крупным фирмам с высоким потоком найма, в таких областях, например, как ризничная торговля или банковская сфера.

В 2017 году подсчеты Глобального института McKinsey показали, что автоматизацию внедрили 20% организаций, в перспективе в 2018 году эти цифры увеличатся до 60%.

Несмотря на то, что пока темпы автоматизации HR-процессов не всегда соответствуют скорости изменения конкурентной среды, тем компаниям, которые предпочитают работать «по старинке», придется изменить подходы к работе кадровых служб, чтобы сохранить конкурентоспособность.

Список использованной литературы:

1. Громов А.И. Управление бизнес-процессами: современные методы. Монография / А.И. Громов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 367 с.
2. Иванова С.В. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. 2-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 168 с.

Дата поступления в редакцию: 15.05.2018 г.

Опубликовано: 19.05.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018

© Выродова Е.Э., Богданова Ю.В., 2018