

МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ

Научная статья
УДК 004:331.08

Применение технологий цифровизации как актуальное направление совершенствования системы подбора персонала предприятия

Сергей Вячеславович Адгизалов

Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия,
sadgizalov@yandex.ru

Аннотация. В современных условиях, когда отечественная экономика нацелена на цифровую переориентацию основных производственных и управленческих процессов, технологии цифровизации приобретают все большую актуальность в различных областях функционирования бизнеса, в частности в HR-сфере. С каждым годом персонал современных предприятий становится главным его активом, а вопросам HR-менеджмента и отдельных его составляющих уделяется все больше внимания. Статья посвящена рассмотрению процесса использования технологий цифровизации в качестве перспективного пути совершенствования системы подбора персонала. Рассмотрены ключевые направления цифровой переориентации процессов рекрутинга как в целом, так и в разрезе отдельных функций управления подбором кандидатов. В ходе проведения исследования выявлены наиболее популярные на современном этапе развития цифровые технологии подбора. Проведен анализ эффективности и преимуществ внедрения цифровой системы рекрутинга в реальную практику функционирования крупнейшего производственного предприятия области, а также определены наиболее существенные выгоды от цифровизации процесса подбора персонала.

Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, рекрутинг, цифровые технологии в подборе персонала, совершенствование подбора кандидатов

Основные положения:

♦ применение технологий цифровизации выступает приоритетным направлением развития современной отечественной экономики как в целом, так и в разрезе разнообразных функций и сфер производственной и управленческой деятельности бизнеса, в частности в области управления персоналом и отдельных HR-функций;

♦ на данном этапе экономического развития персонал предприятия выступает не только его главным активом, но и важнейшим конкурентным преимуществом, что определяет актуальность применения цифровых технологий в HR-сфере, в частности при подборе кандидатов, являющимся основополагающей частью работы с персоналом;

♦ использование цифровых технологий в рамках рекрутинга современного бизнеса довольно разнообразно, что связано с многообразием направлений работы с кандидатами, а также функциями работы с персоналом;

♦ рассматривая конкретные проявления цифровизации подбора персонала, необходимо отметить, что сегодня разнообразие цифровых инструментов крайне велико и определяется потребностями и целями бизнеса, где активное применение нашли такие технологии, как системы автоматизации рекрутинга полного цикла, социальные сети, сервисы видеоанкетирования, чат-боты, искусственный интеллект и т.д.;

♦ анализ эффективности внедрения системы цифровизации рекрутинга полного цикла в практическую деятельность по подбору кандидатов крупного производственного предприятия позволяет утвер-

ждать, что внедрение цифровых технологий в процесс рекрутинга действительно позволяет усовершенствовать процесс подбора за счет высвобождения рабочего времени HR-специалистов, экономии финансовых ресурсов, повышения качества подбора и т.д.;

- ◆ цифровизация рекрутинга современных предприятий имеет ряд преимуществ, основными среди которых выступают увеличение скорости закрытия вакансий, прозрачность распределения бюджета, а также сокращение рутинных операций;

- ◆ подбор кандидатов предприятия, выступая наиболее динамичной составной частью HR-менеджмента, нуждается в дальнейшем активном развитии, приоритетным направлением которого выступает непосредственно глубокая цифровая трансформация, предполагающая оптимизацию процессов подбора с помощью использования инновационных технологий цифровизации.

Для цитирования: Адгизалов С.В. Применение технологий цифровизации как актуальное направление совершенствования системы подбора персонала предприятия // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2024. № 7 (237). С. 65–76.

MANAGEMENT AND BUSINESS MANAGEMENT

Original article

The use of digitalization technologies as an urgent direction for improving the company's personnel selection system

Sergei V. Adgizalov

Samara State University of Economics, Samara, Russia, sadgizalov@yandex.ru

Abstract. In modern conditions, when the domestic economy is aimed at digitally reorienting of the main production and management processes, digitalization technologies are becoming increasingly relevant in various areas of business functioning and, in particular, in the HR sphere. Every year, the personnel of a modern enterprise becomes its main asset, more and more attention is paid to HR management and its individual components. The article is devoted to the consideration of the process of using digitalization technologies as a promising way to improve the recruitment system. The key directions of digital reorientation of recruiting processes are considered both in general and in the context of individual functions of candidate selection management. During the research, the most popular digital selection technologies at the current stage of development were identified. The analysis of the effectiveness and advantages of the introduction of a digital recruiting system into the real practice of the largest industrial enterprise in the region, as well as the most significant benefits from digitalization of the recruitment process are identified.

Keywords: digitalization, personnel management, recruiting, digital technologies in recruitment, improvement of candidate selection

Highlights:

- ◆ the use of digitalization technologies is a priority direction for the development of the modern domestic economy both in general and in the context of various functions and spheres of production, management activities of the business, in particular, in the field of personnel management and individual HR functions;

- ◆ at this stage of economic development, the company's personnel is not only its main asset, but also its most important competitive advantage, which determines the relevance of the use of digital technologies in the HR field and, in particular, the selection of candidates, which is a fundamental part of working with personnel;

- ◆ the use of digital technologies in the recruitment of modern businesses is quite diverse, which is determined by the variety of areas of work with candidates, as well as the functions of working with staff;

- ◆ considering the specific manifestations of digitalization of recruitment, it should be noted that today the variety of digital tools is extremely large and is determined by the needs and goals of business, where

technologies such as full-cycle recruitment automation systems, social networks, video survey services, chat-bots, artificial intelligence and so on have found active application;

- ◆ an analysis of the effectiveness of the implementation of a full-cycle recruitment digitalization system in the practical selection of candidates for a large manufacturing enterprise suggests that the introduction of digital technologies into the recruiting process really allows you to improve the recruitment process by freeing up the working time of HR specialists, saving financial resources, improving the quality of recruitment, and so on;

- ◆ digitalization of recruitment of modern enterprises has a number of advantages, the main ones being an increase in the rate of vacancy closure, transparency of budget allocation, as well as a reduction in routine operations;

- ◆ the selection of candidates of the enterprise, acting as the most dynamic component of HR management, needs further active development, the priority of which is a deep digital transformation, involving the optimization of selection processes through the use of innovative digitalization technologies.

For citation: Adgizalov S.V. The use of digitalization technologies as an urgent direction for improving the company's personnel selection system // Vestnik of Samara State University of Economics. 2024. No. 7 (237). Pp. 65–76. (In Russ.).

Введение

Кризисные явления, настигшие отечественную экономику после пандемии COVID-19, подтолкнули многие сферы общественного воспроизводства к совершенствованию организации основных процессов, в том числе с помощью применения инновационных, цифровых и информационных технологий. Произшедшие в пандемию изменения, связанные с ограничением свободы перемещения и невозможностью организовывать бизнес-процессы с помощью привычных инструментов, оказали значительное влияние на ускорение процесса цифровой переориентации производственных и управленческих сфер функционирования предприятия [1].

В качестве ответа на вызовы внешней среды предприятия, ориентированные на цифровую трансформацию организации основных бизнес-процессов, стали все более активно внедрять такие технологии цифровизации, как облачные вычисления, аналитика больших данных, технологии электронной коммерции, а также технологии робототехники и искусственного интеллекта. Система управления персоналом предприятия, в свою очередь, из года в год также претерпевает структурные изменения, связанные с применением разнообразного множества цифровых технологий, позволяющих автоматизировать рутинные задачи HR-департамента бизнеса [2].

Особую значимость в современных условиях, когда отечественная экономика подвер-

жена множеству кризисных явлений и ограничительных мер, следствием которых выступает высокий уровень нехватки квалифицированных кадров, приобретают вопросы оптимизации и цифровизации процессов подбора персонала, а также его дальнейшей адаптации. Зачастую именно грамотно организованная система рекрутинга позволяет усовершенствовать систему управления персоналом в целом, а также повысить эффективность HR-процессов бизнеса.

Современная система управления персоналом предприятия во многом нацелена непосредственно на повышение уровня цифровизации функционирования предприятий как в целом, так и в разрезе отдельных функций и направлений менеджмента, что находит свое отражение в федеральных проектах по совершенствованию отечественной экономики.

Учитывая вышесказанное, актуальность проведенного исследования состоит в важности и необходимости рассмотрения наиболее ключевых параметров внедрения и дальнейшего применения цифровых технологий в рамках подбора и адаптации персонала современных предприятий с целью совершенствования системы их HR-менеджмента.

Цель исследования заключается в анализе процессов цифровой трансформации рекрутинга современных предприятий на основании изучения реального опыта бизнеса в области цифровизации подбора кандидатов. Среди основных задач необходимо отметить выявление

ние ключевых направлений применения цифровых технологий в рекрутинге предприятий, выделение перспективных инструментов подбора кандидатов в условиях цифровизации, используемых в соответствии с основными этапами рекрутинга, определение наиболее значимых преимуществ цифровизации процессов подбора кандидатов, а также выявление наиболее актуальных направлений рекрутинга на основании изучения теоретической литературы и анализа практического опыта функционирования современного бизнеса.

Научная новизна исследования состоит в получении новых уникальных результатов анализа процесса цифровизации рекрутинга предприятия отрасли пищевой промышленности, что дает возможность решения проблемы модернизации системы управления персоналом с помощью использования полученных выводов для совершенствования системы подбора кандидатов крупного предприятия.

Методы

При проведении исследования были использованы общие методы научного познания, такие как сбор и анализ теоретической информации, формирование результатов анализа и обобщающих выводов, методы индукции и дедукции, метод синтеза. Изучена теоретическая основа и реальный практический опыт цифровизации процесса подбора кандидатов современных отечественных предприятий.

Информационной базой исследования выступили нормативно-правовые документы, научные труды и публикации, теоретические исследования, а также данные официальной статистики и реальной практики использования цифровых технологий рекрутинга.

Результаты

Современное состояние российского рынка труда характеризуется, согласно официальным данным, рекордно низким уровнем безработицы, составившим порядка 2,9% по итогам прошедшего года [3]. Несмотря на это, сохраняющийся на протяжении последних лет кадровый дефицит оказывает колоссальное влияние на состояние отечественной экономики и уровень ее развития, а также диктует

современному бизнесу новые требования организации эффективной системы HR-менеджмента.

Все большую популярность и, можно сказать, необходимость для бизнеса приобретает цифровая трансформация процессов управления персоналом и, в частности, непосредственно подбор кандидатов, уровень цифровизации которого ежегодно растет. Согласно исследованию одного из крупнейших HR-агрегаторов, на российском рынке каждое 3-е предприятие активно использует цифровые технологии в рамках подбора персонала, а также его оценки и адаптации [4]. Кроме того, необходимо отметить, что наиболее технологичными в этом вопросе являются представители крупного бизнеса, численность сотрудников которого достигает более 500 человек.

Сегодня современные предприятия в большинстве своем применяют в реальной практике цифровизации подбора сторонние сервисы, приобретение доступа к которым, как правило, требует значительных затрат, хотя выделяют и представителей бизнеса, занимающихся самостоятельной разработкой технологий и инструментов для оптимизации процессов подбора персонала.

В рамках организации системы управления персоналом современных предприятий именно процессы отбора кандидатов, а также их дальнейшей адаптации непосредственно на рабочем месте являются наиболее динамичной и инновационной задачей HR-службы, ведь в активной борьбе за кадры высокой квалификации и таланты представители бизнеса постоянно ведут работу по совершенствованию процессов привлечения и подбора потенциальных соискателей. Кроме того, в современных реалиях нехватки кадров предприятия находятся в непрерывном поиске новых источников привлечения персонала и инновационных технологий управления процессами подбора, а также готовы к внедрению ряда цифровых решений и программных продуктов, требующих значительных вложений ресурсов и финансовых средств. Сегодня именно такой подход позволяет бизнесу оставаться конкурентоспособным на рынке труда, что необходимо в условиях высокого уровня кадрового голода.

Бурное развитие цифровых технологий и их применение в системе управления персоналом предприятия оказало наибольшее влияние непосредственно на процессы подбора и адаптации кандидатов, что связано с инновационным характером этой области HR-менеджмента. Так, именно в ходе процесса подбора кандидатов применяются наиболее современные и технологичные инструменты, ведь именно с этого начинается путь сотрудника в компании. Автором выявлены ключевые направления использования технологий цифровизации в осуществлении подбора кандидатов, позволяющие повысить уровень качества и эффективности поиска, отбора, оценки и адаптации сотрудников (рис. 1).

Цифровая трансформация процессов рекрутинга современного предприятия основывается на грамотной аналитике подбора персонала, предполагающей выявление наиболее актуальных форм поиска, отбора и найма кандидатов. На сегодняшний день особую важность для формирования цифрового рекру-

тинга имеет разнообразие источников данных для аналитики подбора сотрудников, среди которых необходимо выделить систему отслеживания кандидатов (ATS), систему управления взаимоотношениями с клиентами (CRM), информационную систему управления персоналом (HRIS), а также сведения о проведении оценки кандидатов, опросов удовлетворенности и данные о размещении на сайтах-агрегаторах вакансий и в социальных сетях [5]. Кроме того, необходимо отметить, что в рамках цифровизации рекрутинга модернизируются не только источники получения данных для переориентации подбора кандидатов в цифровой формат, но и совершенствуется непосредственно процесс ведения кадрового документооборота.

Цифровизация рекрутинга на протяжении последних лет стала одним из ключевых направлений совершенствования системы управления персоналом современного бизнеса, что предоставляет обширное разнообразие различных подходов к изучению практиче-

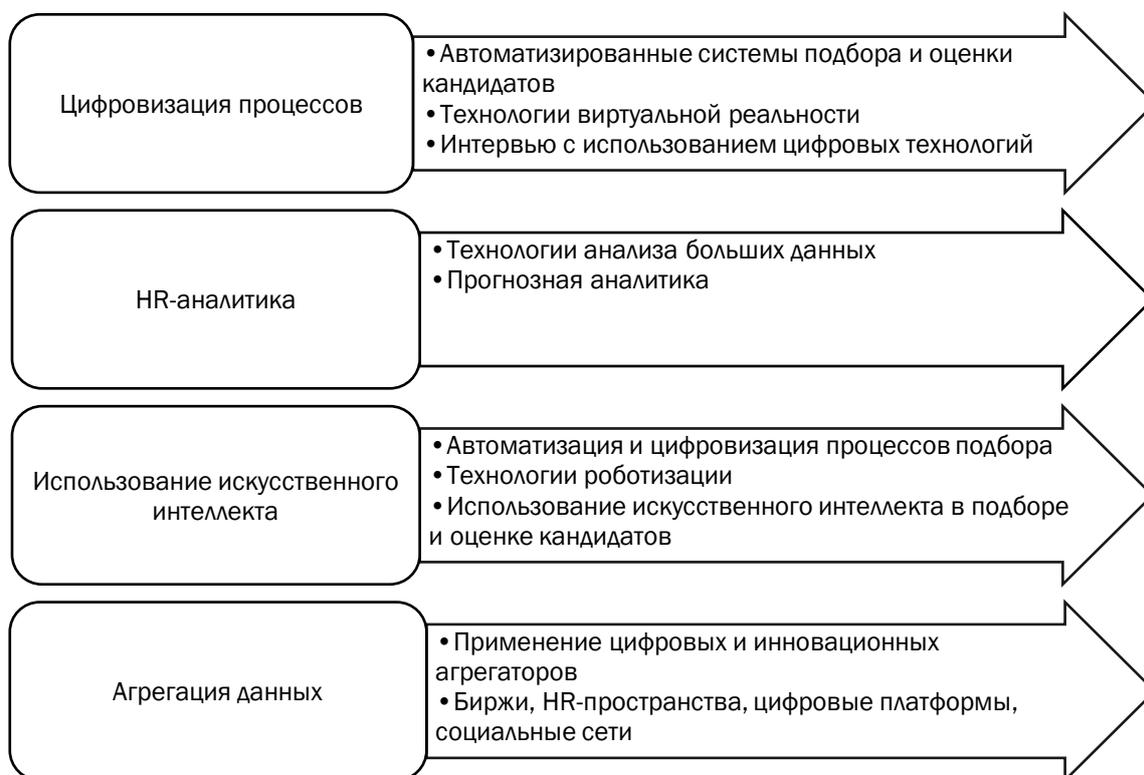


Рис. 1. Ключевые направления цифровизации подбора кандидатов*

* Составлено по: Коновалов М.А. Преимущества использования цифровых технологий при подборе персонала // Государственное управление. 2022. № 94. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/preimuschestva-ispolzovaniya-tsifrovyyh-tehnologiy-pri-podborepersonala> (дата обращения: 12.03.2024).



Рис. 2. Инструменты цифровизации в разрезе основных этапов рекрутинга

ского опыта применения инновационных технологий и программного обеспечения в подборе и оценке кандидатов. Внедрение цифровых технологий к рекрутингу выступает основой цифровой трансформации современного HR-менеджмента, стремящегося к активной автоматизации наиболее рутинных функций и задач специалистов и менеджеров службы работы с персоналом.

Общий курс на цифровую экономику и глобальные процессы цифровой трансформации в целом определяют неизбежность как оптимизации и автоматизации задач в подборе персонала, так и процесса структурных преобразований с помощью использования инновационных инструментов рекрутинга [6]. Цель цифровой переориентации процессов подбора кандидатов заключается, в первую очередь, в повышении уровня качества рекрутинга при одновременном сокращении уровня различных затрат на работу по подбору, принятию и адаптации сотрудников. Своевременное принятие управленческих решений в сфере рекрутинга, а также эффективность решения задач по подбору сотрудников оказывают значительное влияние на развитие кадрового потенциала бизнеса, а также на уровень его конкурентоспособности и социальной привлекательности для сотрудников.

Процесс подбора кандидатов, их оценки и дальнейшего трудоустройства, являясь важнейшей частью управления персоналом бизнеса в целом, осуществляется в несколько эта-

пов, для реализации которых требуется внедрение разнообразных цифровых инструментов и инновационных технологий. Рассмотрение практического опыта цифровизации процессов рекрутинга предприятий Самарской области привело автора к формированию списка наиболее актуальных инструментов цифрового рекрутинга, используемых в соответствии с основными этапами осуществления подбора кандидатов (рис. 2).

На основании изучения теоретической литературы, а также анализа практического опыта применения предприятиями области цифровых технологий в процессе рекрутинга автором выявлены наиболее перспективные инструменты цифровизации процессов подбора кандидатов. Результаты проведенного анализа представлены на рис. 3.

В целях исследования научно-методических подходов к применению цифровых технологий в качестве инструмента совершенствования процессов подбора персонала автором проведен анализ реального опыта внедрения цифровой системы рекрутинга в практическую деятельность крупнейшего производственного предприятия пищевой промышленности области.

Основной целью внедрения цифрового программного продукта в рекрутинг предприятия выступает модернизация процесса поиска кандидатов, его подбора и отбора, а также принятия в штат и осуществления дальнейшей адаптации сотрудников, что приобретает осо-

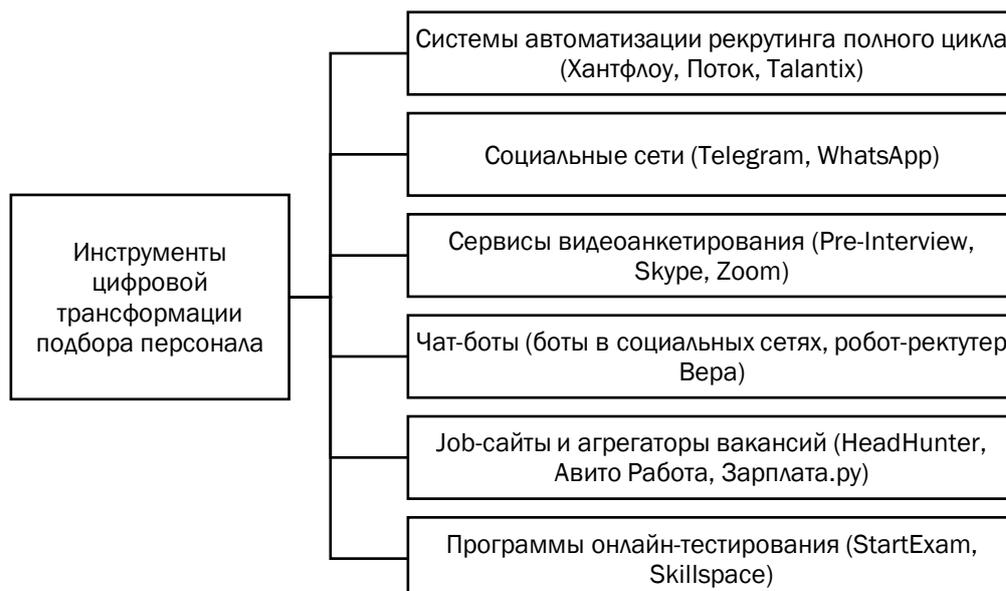


Рис. 3. Технологии цифровой трансформации подбора персонала

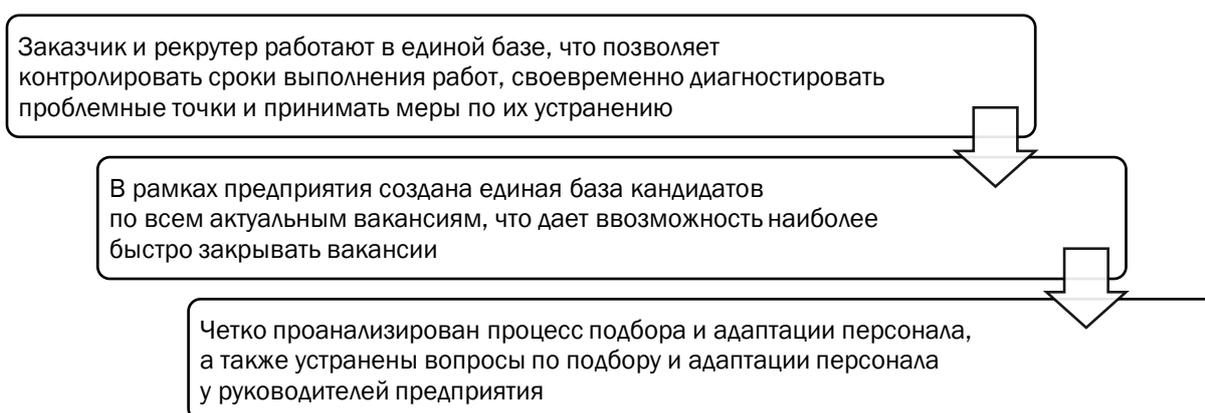


Рис. 4. Выгоды от внедрения технологий цифровизации в практическую деятельность по подбору персонала

бую значимость в условиях довольно острой нехватки квалифицированных кадров на региональном рынке труда. Так, согласно исследованиям наиболее популярного сервиса по подбору персонала, средний уровень конкуренции на рынке труда Самарской области составляет 4 резюме на 1 вакансию, что говорит о дефиците персонала в регионе. Помимо этого, отмечается ежемесячное снижение числа активных резюме в среднем на 6% [7].

Цифровизация подбора кандидатов на крупном производственном предприятии имеет ряд преимуществ, среди которых необходимо выделить предоставление готовых рекрутинговых отчетов в автоматическом ре-

жиме, решение ключевых задач IT-подбора, возможность интеграции с иными корпоративными системами управления предприятием, а также координации данных из различных программных продуктов в автоматическом режиме. Кроме вышеперечисленного, после внедрения автоматизированной системы цифрового рекрутинга в области менеджмента предприятия был выявлен перечень ключевых выгод от внедрения программного продукта (рис. 4).

Важно отметить, что выбор конкретных цифровых инструментов подбора персонала, зачастую представленных в виде разнообразных программных продуктов, а также конфигу-

Ключевые параметры, характеризующие эффективность внедрения системы цифрового подбора

Показатели	Текущее значение	Прогнозное значение
Количество рекрутеров, чел.	4	4
Зарботная плата рекрутера, мес./тыс. руб.	50 000	60 000
Количество сохраняемых резюме в день, ед.	24	40
Количество отправок резюме в день, ед.	6	12
Количество назначений интервью в день, ед.	5	5
Количество писем, отправляемых кандидатам в день, ед.	11	12
Высвобождение (экономия) денежных средств, руб./год	-	1 074 576

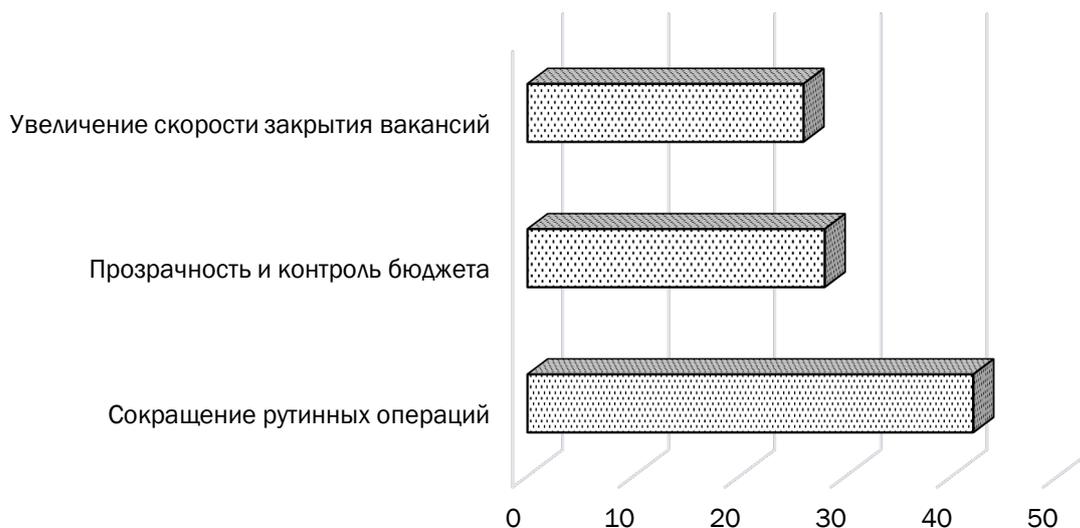


Рис. 5. Влияние технологий цифровизации на подбор персонала

раций и отдельных пакетов инструментов, напрямую зависит от стратегических целей предприятия в рамках рекрутинга, а также от количества сотрудников предприятия, числа рекрутеров и наличия возможности инвестировать финансовые средства в цифровое развитие системы управления персоналом.

В ходе проведения исследования был произведен расчет основных параметров, характеризующих уровень эффективности внедрения системы цифрового рекрутинга для производственного предприятия Самарской области, среднесписочная численность сотрудников которого составляет порядка 300 человек [8]. Данные расчетов представлены в таблице.

На основании данных таблицы необходимо отметить, что внедрение цифровых инструментов подбора кандидатов современного производственного предприятия области имеет реальный положительный эффект, который может быть оценен в финансовом формате. Цифровая система рекрутинга, предпо-

лагающая сохранение текущего числа специалистов по подбору персонала, дает возможность предприятию привлекать большее число потенциальных кандидатов, рассматривать большее число новых резюме с прикреплением их на вакансию и проверкой на дубликаты, а также назначать большее число интервью в день, что становится возможным за счет автоматизации подбора наиболее подходящих кандидатов. Использование технологий цифровизации в рекрутинге позволяет высвободить рабочее время специалистов подбора для более детальной оценки потенциальных сотрудников, отбора наиболее подходящих из них и организации их дальнейшего взаимодействия с предприятием.

Применение технологий цифровизации в качестве современного инструмента совершенствования системы рекрутинга бизнеса оказывает положительное влияние на эффективность подбора в целом, а также на отдельные аспекты его осуществления. В рамках ис-

следования автором выявлены наиболее распространенные преимущества внедрения цифровых инструментов подбора кандидатов (рис. 5).

В целом необходимо отметить, что процесс цифровизации рекрутинга современных предприятий является одним из наиболее перспективных направлений развития HR-системы бизнеса, наряду с цифровой переориентацией разнообразия задач специалистов и менеджеров по работе с персоналом. Применение инновационных технологий и переход к цифровой экономике дают HR-среде практически неограниченные перспективы развития потенциала сотрудников путем повышения эффективности ключевых процессов менеджмента [9].

Обсуждение

По вопросам применения технологий цифровизации в рамках организации процесса подбора персонала современного бизнеса существует множество мнений, обуславливающих ведение дискуссий на данную тему.

Цифровая переориентация отечественной экономики и отдельных областей управления ею выступает одним из приоритетов дальнейшего развития представителей бизнеса, что подтверждает ряд национальных программ и проектов инновационного и цифрового развития. Так, одним из основных документов, регулирующих цифровые трансформации в разных областях экономики, в том числе и в HR-сфере, является Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», отражающая основные направления и инструменты цифровизации, а также прогнозные показатели эффективности использования цифровых технологий [10]. Кроме того, отдельное внимание отводится и ключевым показателям, характеризующим уровень цифровизации сфер отечественной экономики, динамика которых приведена в данных государственной статистики [11].

Обширный вклад в рассмотрение вопросов цифровизации процессов рекрутинга в рамках современного отечественного бизнеса был внесен рядом ученых и исследователей, посвятивших научные труды изучению и анализу цифровизации системы подбора персонала. Наиболее ключевые тенденции цифро-

визации HR-сферы отражены в исследовании И.А. Егоровой, рассмотревшей стратегии цифровизации управления персоналом в соответствии с функциями HR-департамента [12]. Стоит отметить вклад Н.В. Ломоносова и Е.А. Якимовой, подробно изучивших в своем труде наиболее актуальные перспективы использования цифровых HR-инструментов на практике функционирования крупнейших российских компаний [13]. Необходимо отметить также участие автора данного исследования в изучении процессов цифровой переориентации управления персоналом [14].

Кроме того, значимость для дальнейшего анализа вопросов, посвященных использованию технологий цифровизации как инструмента совершенствования системы подбора персонала, имеет исследование Н.В. Шараповой, В.М. Шараповой и Д.М. Швецовой, давших подробный обзор наиболее перспективных digital-инструментов в сфере HR [15]. Отметим также вклад в исследование проблемы И.Б. Дураковой, изучивший практический опыт цифровизации рекрутинга в рамках российского и зарубежного бизнеса [16]. Говоря о степени изученности научной проблемы, необходимо упомянуть исследование Е.Д. Ячменевой, уделившей ключевое внимание вопросам цифровизации бизнес-процессов, связанных с управлением персоналом современного бизнеса [17].

В ходе формирования результатов данного исследования был рассмотрен зарубежный взгляд на основные тренды цифровизации подбора персонала на современных предприятиях. Так, наиболее актуальные модели цифровой трансформации рекрутинга и работы с персоналом в целом отмечены в исследовании С. Дерт, Н. Ганди, А. Комм и Ф. Полнер, раскрывших сущность новой операционной HR-модели, где особое внимание уделено вопросам подбора кандидатов [18].

Дальнейшее успешное развитие отечественной экономики практически невозможно без внедрения цифровых технологий в производственные и управленческие процессы. На сегодняшний день Россия имеет значительный потенциал в развитии собственных цифровых ресурсов и трансформации бизнеса в формат цифрового менеджмента, что во многом свя-

зано с рекордным количеством санкций, введенных в отношении страны. Методы традиционного менеджмента постепенно отходят на второй план, уступая применению инновационных и цифровых методик в HR-сфере и менеджмента бизнеса в целом.

Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать несколько наиболее значимых выводов, а именно:

1. Применение технологий цифровизации выступает одним из наиболее приоритетных направлений совершенствования HR-процессов современного бизнеса и подбора персонала. Разнообразие цифровых инструментов, применяемых в рекрутинге, довольно разнообразно, что дает бизнесу возможность выбора наиболее оптимальных технологий подбора и оценки кандидатов, а также оптимизации отдельных этапов рекрутинга.

2. Практика внедрения цифровых технологий в процесс подбора персонала показывает, что рекрутинг современного бизнеса действительно может быть усовершенствован за счет влияния цифровизации. Такие показатели рекрутинга, как число закрытых вакансий, коли-

чество отобранных кандидатов, число назначений интервью в день и т.д., а также общий уровень эффективности подбора персонала напрямую зависят от применяемых предприятием возможностей цифровой переориентации и инновационного развития экономики.

3. Преимущества от внедрения цифровых технологий в процесс подбора и оценки кандидатов являются значимыми для повышения эффективности управления персоналом предприятий в целом, что подтверждает актуальность применения цифровизации как перспективного инструмента совершенствования HR-системы и, в частности, подбора кандидатов для бизнеса. Среди основных выгод, получаемых предприятиями от использования технологий цифровизации в рекрутинге, необходимо выделить высвобождение свободного времени специалистов, прозрачность распределения бюджета на подбор кандидатов и его оптимизация, увеличение скорости закрытия вакансий и их количества, а также формирование единой цифровой среды предприятия, содержащей обобщенные данные о персонале и работе с ним и позволяющей своевременно осуществлять контроль за процессами подбора.

Список источников

1. Никитина Е.А., Селиверстов Ю.И. Поддержка приоритетов бизнеса технологиями цифровой трансформации // *Modern Economy Success*. 2023. № 6. С. 151–154.
2. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2022. № 1 (115). URL: <https://research-journal.org/archive/1-115-2022-january/klyuchevye-texnologii-cifrovoj-transformacii-v-sfere-hr-tendencii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii> (дата обращения: 11.03.2024).
3. Особенности подбора кадров в 2024 году. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1095591.html?clckid=cc8f70fb> (дата обращения: 14.03.2024).
4. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях. URL: <https://samara.hh.ru/article/26288> (дата обращения: 14.03.2024).
5. Архипова Н., Седова О. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // *Вестник РГУ. Серия «Экономика. Управление. Право»*. 2018. № 2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 14.03.2024).
6. Щебетунова М.В. Инновационные подходы в подборе персонала для эффективной цифровой трансформации организации // *Молодой ученый*. 2022. № 39 (434). С. 10–14. URL: <https://moluch.ru/archive/434/95108/> (дата обращения: 11.03.2024).
7. HH Статистика. URL: <https://stats.hh.ru/samara#hhindex%5Bactive%5D=true&hhindex%5Bprofare%5D=3> (дата обращения: 12.03.2024).
8. Всероссийская система проверки контрагентов. ООО Маслозавод «Пестравский». URL: https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1116375000532_6375000296_000-MASLOZAVOD-PESTRAVSKIY/balance (дата обращения: 13.03.2024).

9. Яворский Н.К. Цифровые технологии в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2020. № 19 (309). С. 260–262. URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 13.03.2024).

10. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 12.03.2024).

11. Россия в цифрах / Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993> (дата обращения 14.03.2024).

12. Егорова И.А. Цифровизация процессов управления персоналом: современные тенденции // Вестник ТИУиЭ. 2022. № 1 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-protsesov-upravleniya-personalom-sovremennye-tendentsii> (дата обращения: 12.03.2024).

13. Ломоносова Н.В., Якимова Е.А. Состояние и перспективы использования цифровых HR-инструментов российскими компаниями // Открытое образование. 2020. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-perspektivy-ispolzovaniya-tsifrovyyh-hr-instrumentov-rossiyskimi-kompaniyami> (дата обращения: 14.03.2024).

14. Адгизалов С.В., Лукин А.Г. Цифровая трансформация процессов управления персоналом предприятия // Проблемы развития предприятий: теория и практика : материалы 22-й Международной научно-практической конференции. Самара, 2023. С. 3–7.

15. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. Digital-технологии подбора персонала // Креативная экономика. 2017. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbora-personala> (дата обращения: 14.03.2024).

16. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта : монография. Москва : Инфра-М, 2017. 160 с.

17. Влияние цифровизации на бизнес-процесс «Управление персоналом» / Е.Д. Ячменева, Е.С. Лопатина, Е.В. Шагивалиев, Ю.А. Дуболазова, Н.А. Благой // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4 (6). С. 13–20.

18. HR's new operating model / S. Durth, N. Gandhi, A. Komm, F. Pollner. 2022. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hrs-new-operating-model> (дата обращения: 13.03.2024).

References

1. Nikitina E.A., Seliverstov Yu.I. Support of business priorities with digital transformation technologies // Modern Economy Success. 2023. No. 6. Pp. 151–154.

2. Makarova E.A. Key technologies of digital transformation in the field of human resource management: trends in the field of personnel management in Russia // International Scientific Research Journal. 2022. No. 1 (115). URL: <https://research-journal.org/archive/1-115-2022-january/klyuchevye-tehnologii-tsifrovoy-transformatsii-v-sfere-hr-tendentsii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii> (date of access: 11.03.2024).

3. Features of recruitment in 2024. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1095591.html?clid=cc8f70fb> (date of access: 14.03.2024).

4. How is recruitment automated in Russian companies. URL: <https://samara.hh.ru/article/26288> (date of access: 14.03.2024).

5. Arkhipova N., Sedova O. The use of digital technologies in the selection and selection of personnel in the organization // Bulletin of the Russian State University. The series "Economics. Management. The right". 2018. No. 2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-digital-instrumentov-v-podbore-i-otbore-personala-v-organizatsii> (date of access: 14.03.2024).

6. Shchebetunova M.V. Innovative approaches in personnel selection for effective digital transformation of the organization // Young Scientist. 2022. No. 39 (434). Pp. 10–14. URL: <https://moluch.ru/archive/434/95108/> (date of access: 11.03.2024).

7. HH statistics. URL: <https://stats.hh.ru/samara#hhindex%5Bactive%5D=true&hhindex%5Bprofarea%5D=3> (date of access: 12.03.2024).

8. All-Russian counterparty verification system. LLC Pestravsky Creamery. URL: https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1116375000532_6375000296_000-MASLOZAVOD-PESTRAVSKIY/balance (date of access: 13.03.2024).

9. Yavorsky N.K. Digital technologies in the personnel management system // Young Scientist. 2020. No. 19 (309). Pp. 260–262. URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (date of access: 13.03.2024).

10. The program "Digital Economy of the Russian Federation" : approved by the Decree of the Government of the Russian Federation dated 28.07.2017 No. 1632-r. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (date of access: 12.03.2024).
11. Russia in numbers / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993> (date of access: 14.03.2024).
12. Egorova I.A. Digitalization of personnel management processes: modern trends // Bulletin of the TIUE. 2022. No. 1 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-protsessov-upravleniya-personalom-sovremennye-tendentsii> (date of access: 12.03.2024).
13. Lomonosova N.V., Yakimova E.A. The state and prospects of using human resources in the Russian Federation // Open Update. 2020. No. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-perspektivy-ispolzovaniya-tsifrovyh-hr-instrumentov-rossiyskimi-kompaniyami> (date of access: 14.03.2024).
14. Adgizalov S.V., Lukin A.G. Digital transformation of enterprise personnel management processes // Problems of enterprise development: theory and practice: materials of the 22nd International Scientific and Practical Conference. Samara, 2023. Pp. 3–7.
15. Sharapova N.V., Sharapova V.M., Shvetsova D.M. Digital recruitment technologies // Creative Economics. 2017. No. 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbora-personala> (date of access: 14.03.2024).
16. Durakova I.B. Personnel management: selection and hiring. Research of foreign experience : monograph. Moscow : Infra-M, 2017. 160 p.
17. The impact of digitalization on the business process "Personnel management" / E.D. Yachmeneva, E.S. Lopatina, E.V. Shagivaliev, Yu.A. Dubolazova, N.A. Blagoy // Business. Education. The right. 2022. No. 4 (6). Pp. 13–20.
18. HR's new operating model / S. Durth, N. Gandhi, A. Komm, F. Pollner. 2022. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hrs-new-operating-model> (date of access: 13.03.2024).

Информация об авторе

С.В. Адгизалов – аспирант Самарского государственного экономического университета.

Information about the author

S.V. Adgizalov – graduate student of Samara State University of Economics.

Статья поступила в редакцию 19.03.2024; одобрена после рецензирования 01.04.2024; принята к публикации 14.05.2024.

The article was submitted 19.03.2024; approved after reviewing 01.04.2024; accepted for publication 14.05.2024.