

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2025.29.39.051

Автоматизация подбора персонала в современных компаниях

Шамхалова Эльмира Абдулафисовна

Кандидат экономических наук,
доцент,
кафедра бизнес-информатики и высшей математики,
Дагестанский государственный университет,
367000, Российская Федерация, Махачкала, ул. Магомеда Гаджиева, 43-а;
e-mail: g.shamhalova@yandex.ru

Умаргаджиева Наврат Магомедсаидовна

Кандидат экономических наук,
доцент,
кафедра бизнес-информатики и высшей математики,
Дагестанский государственный университет,
367000, Российская Федерация, Махачкала, ул. Магомеда Гаджиева, 43-а;
e-mail: navrat@bk.ru

Аннотация

В настоящее время одним из актуальных направлений совершенствования рекрутинга является внедрение автоматизированной системы подбора (ATS), которая позволяет повысить качество подбора и одновременно снизить нагрузку на одного специалиста по подбору персонала, а так же рационально перераспределить объем работы между всеми специалистами отдела кадров. Подбор персонала остается одной из важнейших функций в системе управления персоналом. Для его совершенствования компании необходимо провести аудит подбора персонала. Аудит направлен на исследование самого процесса подбора и на выявление внутрикорпоративных проблем, которые мешают специалисту по подбору персонала работать быстро и качественно.

Для цитирования в научных исследованиях

Шамхалова Э.А., Умаргаджиева Н.М. Автоматизация подбора персонала в современных компаниях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 7А. С. 480-486. DOI: 10.34670/AR.2025.29.39.051

Ключевые слова

Автоматизация систем, ATS, , информационные технологии, найм, подбор персонала.

Введение

С развитием экономики и появлением крупных организаций управление людскими ресурсами стало особой функцией, требующей специальных знаний, навыков и умений.

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента информационных технологий. На каждом предприятии требуется человек, способный грамотно управлять персоналом. Но для того, чтобы найти необходимые кадры, нужно потратить много времени и сил на анализ рынка труда, просмотр резюме, проведение собеседования, обучение и так далее.

Организации создали специальные подразделения, в состав которых входят люди с такими знаниями и навыками, - отдел кадров. В начале двадцатого века широко использовались не денежные формы оплаты труда, состоящие из продуктов питания, жилья и образования. С развитием научно-технического прогресса и усложнением организаций во второй половине двадцатого века функции отделов людских ресурсов были расширены - управление преимуществами и поддержание отношений с профсоюзами посредством найма, обучения и развития персонала. Создание систем оплаты труда, развитие карьеры, коммуникация и их значимость значительно возросли для организации. В советское время отделы кадров появились практически во всех организациях и компаниях. Менеджеры по персоналу выполняли ряд функций: наем, обучение, распределение услуг. Компаниям не приходилось договариваться с профсоюзами о заработной плате, рабочем времени, оплачиваемых отпусках, медицинском обслуживании. Все это было установлено на национальном уровне.

Для привлечения и подбор высококачественных специалистов, соответствующих критериям и требованиям предприятия, достаточно трудоемкий процесс. Решением данного вопроса на предприятиях занимаются сотрудники HR-отдела.

Основное содержание

Для решения задач ускорения поиска и подбора персонала целесообразно внедрить автоматизированную систему подбора (Applicant Tracking System или ATS), которая поможет снизить нагрузку на одного специалиста по подбору персонала и распределить объем работы между всеми специалистами отдела кадров.

Система по управлению кандидатами (Applicant Tracking System, или ATS) - это программное обеспечение, позволяющее выполнять рекрутинговые задачи в электронном виде. ATS может представлять собой как классическое приложение, так и онлайн-сервис (в зависимости от потребностей и размера компании). Существуют также бесплатные ATS и ATS с открытым программным кодом.

В общем и целом, ATS очень похожа на систему управления взаимоотношениями с клиентами (ERP). В большинстве случаев ATS автоматически фильтруют заявки по указанным критериям - ключевым словам, навыкам, наименованиям предыдущих работодателей, опыту и образованию. Это приводит к тому, что многие соискатели используют различные техники оптимизации резюме, по аналогии с техниками поисковой оптимизации.

Основная цель ATS заключается в предоставлении централизованного доступа к базе данных о рекрутинговой деятельности компании. ATS повышают эффективность обработки

резюме и данных о соискателях. Данные собираются внутренними приложениями через интерфейс, расположенный на сайте компании, или извлекаются из ресурсов, посвященных поиску работы. Подавляющее большинство этих ресурсов (Monster.com, Hotjobs, CareerBuilder, Indeed.com) сотрудничают с разработчиками ATS, что облегчает процесс анализа и переноса данных из одной системы в другую.

В последнее время в ATS все чаще используются технологии, связанные с искусственным интеллектом и обработкой естественного языка. Они облегчают разумный семантический поиск, предлагаемый различными облачными платформами. В результате компании могут сортировать и оценивать резюме в соответствии с требованиями и описаниями вакансий.

С развитием ATS большую популярность приобретают техники и онлайн-сервисы для оптимизации резюме, призванные помочь соискателям получить приглашение на собеседование.

Минимальный функционал автоматизированных систем подбора:

- поиск резюме, их импорт в собственную базу;
- публикация вакансий;
- связь с кандидатом;
- планирование собеседований;
- сообщение соискателям об отказе или предложение о сотрудничестве.

Автоматизированная система подбора сначала находит резюме кандидатов на рабочих сайтах и в социальных сетях по параметрам, которые задает специалист по подбору персонала. Далее импортирует подходящие резюме в собственную базу. Специалист по подбору персонала просматривает их, выбирает наиболее интересные и дает ATS команду сделать рассылку авторам резюме - пригласить на собеседование. Сообщение с приглашением формируется по данным, которые система берет из профиля кандидата. Процесс поиска и первичного отбора соискателей упрощается и ускоряется в разы. Ведь специалисту по подбору не приходится вручную искать резюме, сверять то, что там указано, с требованиями по вакансии и долго отбраковывать неподходящие. За него это все уже сделала система. Кроме того, современные автоматизированные системы позволяют добавить дополнительные функции. Например, такую как: работа с внешними провайдерами (рекрутинговыми агентствами). Сотрудники которого станут загружать резюме кандидатов, которых они отобрали, непосредственно в ATS компании-заказчика. Специалист по подбору персонала сразу увидит эти резюме.

Применение ATS в компании улучшает ключевые показатели подбора персонала и позволяет их измерять. Основные из них это:

1. Сокращение времени найма (временной показатель)

Время найма — это промежуток времени от открытия вакансии до ее заполнения. В это время входит постинг вакансии, его продвижение, сбор откликов, отбор кандидатов, интервьюирование и принятие окончательного решения о найме. Эта метрика отражает эффективность рекрутинга и характеризует сложность заполнения позиции.

ATS улучшает показатель время найма

Благодаря использованию ATS задачи, которые входят в круг обязанностей рекрутера, могут быть существенно ускорены, а то и полностью автоматизированы. В частности, такие задачи как парсинг резюме, анализ скиллов соискателя на соответствие заявленным требованиям и дисквалификация неподходящих кандидатов, уведомление соискателей о результатах подбора. [Байтасов, 2014, 352]

Сокращение стоимости найма (бюджет)

Стоимость найма - это сумма всех затрат, которые несет предприятие для закрытия вакансии. Вопрос вычисления реальной стоимости найма подробно обсуждался в нашем блоге. Знание этого индикатора позволит более точно планировать бюджет рекрутинга.

ATS улучшает показатель стоимость найма

Использование автоматизации позволяет значительно сократить время закрытия вакансии. Как известно, время - деньги, и данный случай не является исключением. Чем дольше вакантное место остается незанятым, тем больше средств теряет компания. Тут следует учитывать и растущие затраты на продвижение вакансии, и недополученную прибыль из-за отсутствия специалиста.

Работая с AT System, рекрутеры формируют единую централизованную базу кандидатов, на основе которой компания строит свой кадровый резерв (пул талантов). Благодаря этому при появлении новой вакансии в будущем станет возможно закрыть ее кандидатом из собственного кадрового резерва предприятия.

Повышение качества найма

Качество найма - это комплексный показатель, который учитывает много факторов: эффективность сотрудников, периодичность их повышения, уровень текучки кадров и т.д.

ATS улучшает показатель качества найма

Известно, что квалифицированные специалисты на рынке долго не задерживаются. Поэтому ускорение внутренних процессов рекрутинга повышает шансы предприятия заполучить в свои ряды профессионала высокого уровня, пока до него не добрались рекрутеры других предприятий. Если время найма на вашем предприятии занимает слишком много времени, затраты на продвижение вакансий оказываются очень высокими, а текучка кадров стала обыденным явлением, вам стоит задуматься о внедрении системы автоматизации задач рекрутинга [Гаврилов, 2013, 362].

Текущий уровень автоматизации подбора персонала в современных компаниях

В связи с развитием современных рынков и промышленности, расширением торговых сетей и предприятий, появлением новых компаний очень остро стоит вопрос подбора кадров. Спрос на персонал постоянно растет, и вместе с этим растут требования к отбору кандидатов, а также к общему управлению персоналом (HRM).

Облачная CRM-система для рекрутинга Talantix и сервис для автоматизации полного цикла подбора персонала Skillaz провели совместное исследование, чтобы выяснить, как в российских компаниях автоматизированы HR-процессы. Было опрошено около 100 HR-специалистов и HR-директоров компаний разного уровня.

По данным исследования, почти каждая третья компания на российском рынке сейчас использует различные системы и инструменты для автоматизации подбора персонала. В основном компании внедряют сторонние сервисы (21%), но есть и такие, которые самостоятельно разрабатывают решения для оптимизации рабочих процессов (9%). При этом 68% опрошенных заявили, что в настоящее время не используют никакие решения для автоматизации подбора персонала. [Брагина, 2015, 893, Венделева, 2013, 284]

Большинство специалистов уверены, что внедрение технологий положительно скажется на эффективности подбора в целом и на их работе в частности. Только 11% опрошенных полагают, что наличие системы автоматизации не окажет никакого влияния на эффективность работы отдела кадров и компании в целом.

Основное преимущество, которое опрошенные видят во внедрении HR-tech сервисов в свою работу – сокращение однотипных процессов для высвобождения времени на решение новых задач (42%). Прозрачность и контроль бюджета на подбор (28%) и уменьшение сроков найма относительно конкурентов (26%) – тоже популярные ожидания респондентов от автоматизированных систем.

По мнению опрошенных HR-специалистов, основные сложности, с которыми компании сталкиваются при автоматизации процессов: отсутствие бюджетов и ресурсов для внедрения (56%), высокая стоимость программного обеспечения (41%) и отсутствие у провайдеров понятных метрик эффективности от их внедрения (37%).

Среди HR-специалистов есть четкое понимание преимуществ внедрения автоматизированных решений в процессы рекрутинга. Причем это осознание за последний год получило еще большее распространение в российских компаниях независимо от их величины и сферы бизнеса. Главным стереотипом, который еще достаточно устойчив и который еще предстоит развеять, является мнение о дороговизне таких решений и отсутствие бюджета на их внедрение. Поэтому ключевая задача для российских HR-tech компаний на сегодняшний день заключается в оцифровке материального эффекта автоматизации стандартных HR-процессов и индивидуализации своих продуктов под задачи конкретных работодателей, а не общие рассуждения о прорывных технологиях. Только после этого мы сможем увидеть, как установка CRM или ATS станет базовым шагом в рекрутменте [Алавердов, 2012, 45]

Какие HR-процессы компании уже автоматизируют?

В первую очередь компании автоматизируют наиболее трудозатратные процессы с потоком однотипных задач: поиск и подбор персонала (70%), кадровое делопроизводство (56%) и расчет заработных плат и премий (52%).

В рамках подбора персонала чаще других большинство компаний автоматизируют отправку уведомлений кандидатам по SMS и e-mail (74%), аналитику по подбору (58%), ранжирование резюме (47%) и поиск кандидатов (42%).

Пока что гораздо в меньшей степени в российских компаниях автоматизированы процессы, связанные с коммуникацией и оценкой: только пятая часть компаний (21%) использует аудио- и чат-ботов для общения с кандидатами, проводит видеоподбор в качестве скрининга и роботизирует специальные проверки (медкомиссия, ПДД, Служба безопасности и пр.).

Если говорить об окупаемости вложенных средств, то 48% опрошенных заявили, что их инвестиции в автоматизацию уже окупились, а 38% респондентов пока что затруднились оценить бизнес-эффект от внедрения.

В настоящее время на рынке представлены сервисы, отвечающие потребностям самого разного бизнеса и его конкретным задачам по найму персонала. И если крупные компании все чаще могут позволить себе эксперименты по внедрению сразу нескольких ATS и CRM-систем, то для небольших и быстрорастущих бизнесов важно выбрать одну систему, которая, с одной стороны, автоматизировала бы текущие процессы найма, а с другой — была масштабируема и адекватна росту бизнес-показателей и расширению потребностей в персонале.

Также респонденты оценивали внедренные инструменты, с точки зрения того, насколько они упростили им жизнь. Больше всего автоматизация помогла в отправке уведомлений кандидатам, аналитике по подбору и ранжирование резюме. За счет перевода на алгоритмы этих процессов значительно сокращаются сроки подбора, так как робот быстрее и с большей эффективностью выполняет эти рутинные операции, чем человек.

На вопрос о том были ли кадровые сокращения в HR-департаменте после автоматизации, большинство респондентов придерживаются мнения, что у них в компании никто не потерял

свои рабочие места (85%). По мнению опрошенных, сокращение рутинных операций не несет в себе риска потери работы для специалистов, так как они смогут больше внимания уделять другим, более интеллектуальным задачам.

Заключение

Новые технологии и методов отбора кандидатов позволит более тщательно формировать квалифицированный персонал, глубже выявлять личные и профессиональные качества претендентов, их психологические характеристики, обеспечить более эффективную стабильную работу организации.

Управление человеческими ресурсами в целом, и система управления персоналом в частности играют ключевую роль в общем функционировании организации. Если подбор кадров проводится не корректно, это повлияет на производительность труда, уровень прибыли в размере убытков, конкурентоспособности компании.

В связи с этим любой организации необходимо как можно более тщательно подойти к процедуре найма и в особенности к управлению им, чтобы нацелить систему отбора на повышение эффективности деятельности организации, сделать её конкурентным преимуществом.

Библиография

1. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации /
2. А.Л. Алавердов. - М.: Синергия, 2012. - 271 с.
3. Байтасов, Р. Р. Управление персоналом. Конспект лекций / Р.Р. Байтасов. М.: Феникс, 2014. - 352 с.
4. Брагина, З.Д. Управление персоналом / З.Д. Брагина. - М.: КноРус медиа, 2015. - 893 с.
5. Венделева, М.А. Информационные технологии в управлении: учебное пособие для бакалавров / М.А. Венделева, Ю.В. Вертакова. - М.: Юрайт, 2013. - 284 с.
6. Гаврилов, Л.П. Информационные технологии в коммерции: учебное пособие / Л.П. Гаврилов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 362 с.
7. Привлечение персонала. Электронный ресурс: <http://www.grandars.ru/college/biznes/privlechenie-personala.html>

Automation of Personnel Selection in Modern Companies

El'mira A. Shamkhalova

PhD in Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Business Informatics and Higher Mathematics,
Dagestan State University,
367000, 43-a, Magomeda Gadzhieva str., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: g.shamkhalova@yandex.ru

Navrat M. Umargadzhieva

PhD in Economic Sciences, Associate Professor,
Department of Business Informatics and Higher Mathematics,
Dagestan State University,
367000, 43-a, Magomeda Gadzhieva str., Makhachkala, Russian Federation;
e-mail: navrat@bk.ru

Abstract

Currently, one of the relevant directions for improving recruitment is the implementation of an automated selection system (ATS), which allows improving the quality of selection while simultaneously reducing the workload per recruitment specialist, as well as rationally redistributing the volume of work among all human resources department specialists. Personnel selection remains one of the most important functions in the human resource management system. To improve it, the company needs to conduct a personnel selection audit. The audit is aimed at researching the selection process itself and identifying intra-corporate problems that prevent the recruitment specialist from working quickly and efficiently.

For citation

Shamkhalova E.A., Umargadzhieva N.M. (2025) Avtomatizatsiya podbora personala v sovremennykh kompaniyakh [Automation of Personnel Selection in Modern Companies]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (7A), pp. 480-486. DOI: 10.34670/AR.2025.29.39.051

Keywords

Systems automation, ATS, information technologies, hiring, personnel selection.

References

1. Alaverdov, A.R. Management of human resources of the organization /
2. A.L. Alaverdov. - M.: Synergy, 2012. - 271 p.
3. Baitasov, R. R. Personnel management. Lecture notes / R.R. Baitasov. Moscow: Phoenix, 2014. - 352 p.
4. Bragina, Z.D. Personnel management / Z.D. Bragina. Moscow: KnoRus media, 2015. 893 p.
5. Wendeleva, M.A. Information technologies in management: a textbook for bachelors / M.A. Wendeleva, Yu.V. Vertakova. Moscow: Yurait, 2013. 284 p.
6. Gavrilov, L.P. Information technologies in commerce: a textbook / L.P. Gavrilov. Moscow: SIC INFRA -M, 2013. 362 p.
7. Recruitment of staff. Electronic resource: <http://www.grandars.ru/college/biznes/privlechenie-personala.html>