

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В РЕКРУТИНГОВОЙ СФЕРЕ

Катеруша А.Н. (Национальный исследовательский университет ИТМО)

Научный руководитель – канд. с.-х. наук Бурцев Д.С.

(Национальный исследовательский университет ИТМО)

В работе рассмотрен ряд цифровых инструментов в кадровой сфере, а именно проведен их сравнительный анализ. В результате изучения опыта внедрения цифровых технологий в организации по подбору персонала были выделены их слабые и сильные стороны, сделана классификация по характеристикам. Даны рекомендации по их использованию.

**Введение.** Бизнес в современных условиях не может уже существовать в своем классическом виде, прошлый год явно это показал. Требуется трансформация организаций и переход к цифровой модели компании. Внедрение цифровых инструментов в стратегию управления человеческими ресурсами даст возможность быть конкурентоспособными и эффективными. Менеджмент сейчас уделяет большое внимание потенциалу работника, так как возрастает уровень разделения труда и ответственности на местах. Успех проделанной работы и достижение целей компании зависит от каждого сотрудника. Требуется грамотная и правильно продуманная стратегия выстраивания бизнес процессов. Так же ключевой задачей руководителя является оперативный и эффективный подбор персонала.

В настоящее время фирмы все чаще обращаются к рекрутинговым агентствам за помощью в поиске новых сотрудников. Данная сфера активно развивается, внедряются новые технологии. Цифровые инструменты позволяют упростить и ускорить работу рекрутера, которая раньше забирала много сил и времени, но не была ключевой во всем процессе.

Цель работы – провести сравнительный анализ цифрового инструментария в рекрутинговой сфере.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить цифровые технологии в сфере рекрутинга;
- выделить возможности и проблемы их использования;
- классифицировать инструменты по их характеристикам;
- дать рекомендации по их использованию.

**Основная часть.** Изучение функционала каждого современного цифрового инструмента в рекрутинге позволило провести сравнительный анализ по специфике их использования. Сначала были даны краткие характеристики каждой технологии и сферы ее влияния. По результатам аналитического обзора появилась возможность рассмотреть каждый из инструментов и выделить возможности, получаемые фирмой от внедрения данных технологий, и слабые стороны. Таким образом показать какие преимущества и неудобства будут присутствовать у менеджера по подбору персонала, работающего в тандеме с искусственным интеллектом.

Далее цифровой инструментарий был распределен по группам, в зависимости от специфики и области использования. Данный пункт позволит увидеть картину в целом, появится возможность легче в них ориентироваться и сформулировать рекомендации по внедрению и использованию цифровых технологий в рекрутинговых агентствах.

**Выводы.** Таким образом главной задачей цифровых инструментов является сокращение монотонной и механической работы у менеджера по подбору персонала. Тем самым внедрение технологий дает возможность рекрутеру заниматься более творческой и важной работой, не растрачивая временные и трудовые ресурсы на рутину.

Результаты данной работы помогли предложить рекомендации по более грамотному использованию цифрового инструментария рекрутинговыми агентствами. На основе

проведенного анализа были выявлены сильные и слабые стороны современных технологий, что в дальнейшем поможет наметить менее рискованный путь по их внедрению в организацию.

Так же в дальнейшем можно изучить влияние цифровых технологий на конкурентоспособность и эффективность работы бизнес-процессов агентства по подбору персонала.

Катеруша А.Н.

Подпись

Бурцев Д.С.

Подпись