

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

**МАНЖУЛА МАРИЯ ВИКТОРОВНА**

*студент Самарского государственного института культуры, Самара, Россия*  
**E-mail: masha.manzhuia79@mail.ru**

### АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена современным трендам в области рекрутмента и оценки персонала. В ней рассматриваются активная вовлеченность социальных сетей в процесс рекрутмента, геймификация, игрофикация, скрытая реклама, методики, позволяющие использовать искусственный интеллект, сервисы по подбору персонала, а также уберизация кадровых агентств.

**Ключевые слова:** подбор персонала, современные методы подбора персонала, рекрутмента, геймификация, игрофикация, уберизация.

### MODERN RECRUITMENT METHODS

**MANZHULA MARIA**

*student of Samara state Institute of culture, Samara, Russia*  
**Email: masha.manzhuia79@mail.ru**

### ABSTRACT

This article is devoted to modern trends in the field of recruitment and personnel assessment. It examines the active involvement of social networks in the recruitment process, gamification, hidden advertising, techniques that allow the use of artificial intelligence, recruitment services, and the uberization of recruitment agencies.

**Keywords:** personnel selection, modern methods of personnel selection, recruitment, gamification, uberization.

Сегодня организации постепенно проходят этап цифровой трансформации, который обещает перестроить любую бизнес-модель. Эта тенденция заметна и в управлении персоналом, поскольку персонал регулярно адаптируется и взаимодействует с новинками нового поколения, чтобы обеспечить

постоянное общение как внутри организации, так и во внешней среде [1, с. 167].

Технологии не только упрощают траекторию движения организации, но и усовершенствуют развитие и повышают успех от микро до макроуровня.

Рынок труда не стоит на месте. Меняются ожидания соискателей, появляются новые методы оценки кандидатов, бизнес изменяет свои приоритеты поиска. Среди современных трендов в области рекрутмента и оценки персонала можно отметить следующие [2, с. 407]:

1. Активную вовлеченность социальных сетей в процесс рекрутмента. Некоторые исследования утверждают, что в наше время до 80% соискателей ищут работу с помощью социальных медиа. И цифры эти будут только расти.

2. Геймификацию способов подбора персонала. Многие компании, особенно в индустрии технологий, предлагают своим претендентам в процессе найма поиграть в игры и, по результатам этого, найти работу согласно их навыкам, качествам и умению быть лидером. Считаем, что это очень верно, поскольку при оценке человеческого капитала необходимо оценивать не только уровень образования, опыт, квалификацию, знания и навыки, но и творческие и коммуникационные способности, моральные и культурные ценности, креативность мышления [3, с. 255].

Игрофикация используется, если нужно найти не таких, как все. Чтобы пополнить армию преданных сотрудников, зарубежные работодатели все чаще используют принципы игры. Так, Mitre Corp, создала симулятор «Почетная работа». В ней предлагается стать менеджером проектов компании. За несколько дней в приложении зарегистрировались 600 человек из

48 штатов Америки и 25 стран. Лучшим игрокам руководство Mitre Corp предложило работу. Для тех, кто хочет стать хакером, на сайте CanYouCrackIt.co.uk. разведслужба Великобритании разместила специальный шифр. Тот, кто подберет код, перейдет к следующему этапу рекрутингового процесса. Так служба отсеивает профнепригодных.

3. Скрытую рекламу, которая применяется если нужны фанаты своего дела. Например, когда автомобильному концерну Volkswagen потребовались талантливые механики, в каждой машине закрепили объявление о найме. Сломанные авто с «сюрпризом» расходились по всей автомастерским страны. Соответственно объявление видели все специалисты Германии. Благодаря такому ноу-хау Volkswagen перестал страдать от нехватки кадров [4, с. 261].

4. Все большую популярность набирают методики, позволяющие использовать искусственный интеллект, чтобы улучшить качество отбора и модернизировать интеллектуальный капитал организации социально-культурной сферы в целом [6, с. 254]. Например, на рынке уже существуют программы с использованием Artificial Intelligence, которые с завидной точностью не только оценивают профиль кандидата, но и поведенческую модель в социальных сетях и прогнозируют вероятность увольнения кандидата на испытательном сроке. И это только частный случай в ряду революционных изменений,

ожидающих рынок труда с приходом “Больших данных” (Big Data).

5. Сервисы по подбору персонала, которые используются, если нет времени на самостоятельный поиск персонала.

Утолить кадровый голод российскому бизнесу поможет и уберизация кадровых агентств. Термин – производная от названия компании Uber и одноименного сервиса для поиска такси. Речь идет о специальных онлайн-сервисах, похожих на биржи HR-заказов. Работодатель размещает здесь вакансию. Указывает зарплату будущего кандидата и гонорар для того, кто этого кандидата найдет. Среди зарегистрированных в сервисе рекрутеров тут же начинается «гонка за головами». Модель соревновательная: в поиске человека для одной вакансии могут принять участие несколько десятков «вербовщиков». Выигрывает тот, кто первым предложит подходящего профи и закрывает вакансию. Определенный процент от гонорара рекрутера берет себе сервис. За посредничество и гарантию безопасности сделки [5].

Первым таким uber-сервисом для поиска рабочей силы стала американская платформа BountJobs. Проект на рынке уже более 10 лет и считается главным провайдером при поиске персонала

для трети компаний из списка Fortune 500. В России тоже есть свои аналоги, которые начали отбирать хлеб у кадровых агентств.

Однако далеко не все компании используют новые возможности. Согласно недавнему исследованию, только 25% организаций признали, что успешно внедряют технологические методы для систематизации своей деятельности в области HR.

Большие данные и эффективное управление ими всегда упоминаются среди самых новых тенденций, которые вносят вклад в эффективную обработку данных и получение ценной информации. Такая масштабная интеграция данных с помощью аналитических инструментов позволяет всем специалистам по рекрутингу управлять, организовывать и классифицировать данные сотрудников. Это также помогает в ведении баз данных для организаций, которые могут быть использованы позже, для получения информации, проведения опросов и т. д.

Использование таких интеллектуальных технологических решений в сфере управления человеческими ресурсами, несомненно, помогает профессионалам оптимизировать усилия, которые также влияют на процесс принятия решений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Мартянова, А.М. Методы управления персоналом в коммерческой организации социально-культурной сферы / А.М. Мартянова, С.Ю. Салынина // Молодежь и будущее: управление экономикой и социумом. Сборник статей участников всероссийской научно-практической конференции в рамках РеФОРУМа "Управлять мечтой!". Под общей

- редакцией Е.П. Велихова. Отв. за выпуск Е.В. Абилова, О.А. Хэгай. – 2020. – С. 165-169.
2. Пережогина, К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом / К. А. Пережогина // Молодой ученый. – 2018. – № 4. – С. 403-408.
  3. Домнина, С.В. Интеллектуальный капитал в социально-культурной сфере / С.В. Домнина // Модернизация культуры: от человека традиции к креативному субъекту: материалы V Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией С.В. Соловьевой, В.И. Ионесова, Л.М. Артамоновой. – 2017. – С. 254-258.
  4. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский // Молодой ученый. – 2020. – № 19 (309). – С. 260-262.
  5. Журавлева, А.В. К вопросу об управлении интеллектуальным капиталом НПФ «Европейский пенсионный фонд» / А.В. Журавлева, Н.И. Заплетина // Юбилейный сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и магистрантов социологического факультета Самарского государственного университета. – Самара: изд-во «Самарский университет», 2014. – С.254-261
  6. Юрко, И.О. Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний [Электронный ресурс] / И.О. Юрко, О.В. Перезозова // Universum: Экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. – 2019. – № 4(61). – URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/7059>.

## REFERENCES

1. Martyanova A.M., Salynina S.Yu. Methods of personnel management in a commercial organization of the social and cultural sphere // Youth and the future: economic and social management. Collection of articles by the participants of the All-Russian scientific-practical conference within the framework of ReFORUM "Manage a dream!" Edited by E.P. Velikhova. Resp. for the release of E.V. Abilova, O.A. Hegai. – 2020. - P. 165-169.
2. Perezhogina, K. A. Innovative changes in the personnel management system / K. A. Perezhogina // Young scientist. - 2018. - No. 4. - P. 403-408.
3. Domnina, S.V. Intellectual capital in the social and cultural sphere / S.V. Domnina // Modernization of culture: from a person of tradition to a creative subject: materials of the V International scientific-practical conference. In 2 parts. Edited by S.V. Solovieva, V.I. Ionesova, L.M. Artamonova. - 2017 . - P. 254-258.
4. Yavorsky, N.K. Digital technologies in the personnel management system / N.K. Yavorsky // Young scientist. - 2020. - No. 19 (309). - P. 260-262.
5. Zhuravleva, A.V. On the issue of intellectual capital management of the NPF "European Pension Fund" / A.V. Zhuravleva, N.I. Zapletina // Jubilee collection of scientific works of teachers, graduate students and undergraduates of the sociological faculty of Samara State University. - Samara: "Samara University", 2014. - P. 254-261
6. Yurko, I.O. Digitization of personnel recruitment techniques in the conditions of modern development of companies [Electronic resource] / I.O. Yurko,

O.V. Perevozova // *Universum: Economics and Jurisprudence*. - 2019. - No. 4 (61).  
- URL: <http://7universum.com/ru/economy/archive/item/7059>.