

АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

А. Н. Мартынюк, Е. А. Неживинская
Научный руководитель: Т. В. Филиппова
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
nezhivinskayaliza0@mail.ru

В условиях активного развития цифровых технологий автоматизация и цифровизация в бизнесе являются одними из ключевых факторов его успешного развития. Автоматизация HR-процессов охватывает рутинные процедуры по управлению кадрами, что снижает влияние человеческого фактора и повышает эффективность работы HR-отделов. Применение чат-ботов, искусственного интеллекта и машинного обучения создает условия для быстрого принятия решений и повышения качества взаимодействия с персоналом.

Ключевые слова: автоматизация, цифровизация, HR-процессы, персонал, чат-боты, автоматизированные системы.

AUTOMATION OF HR PROCESSES

A. N. Martyniuk, E. A. Nezhivinskaya
Scientific supervisor: T. V. Filippova
Brest state technical university,
Republic of Belarus, Brest, Moskovskaya st., 267
nezhivinskayaliza0@mail.ru

In the context of active development of digital technologies, automation and digitalization in business are among the key factors for its successful development. Automation of HR processes covers routine procedures for personnel management, which reduces the influence of the human factor and increases the efficiency of HR departments. The use of chatbots, artificial intelligence and machine learning creates conditions for quick decision-making and improving the quality of interaction with personnel.

Keywords: automation, digitalization, HR processes, personnel, chatbots, automated systems.

В век цифровых технологий вопрос развития и внедрения цифровизации с автоматизацией в различные сферы общества актуален как никогда, поскольку они значительно ускоряют и улучшают эффективность имеющихся бизнес-процессов экономики и общественного сектора.

Цифровизация и автоматизация – это важные тенденции, которые активно применяются в бизнесе и других сферах. Несмотря на то, что данные понятия тесно связаны, они существенно отличаются друг от друга.

Цифровизация – это процесс преобразования аналоговых данных в цифровую форму, позволяющий улучшить управление данными, их хранение и анализ. В свою очередь, автоматизация подразумевает использование технологий для выполнения задач, которые ранее делались вручную, что помогает сократить ошибки и повысить производительность [1].

Данные процессы помогают повысить общую эффективность выполнения поставленных задач, снизить затраты за счет снижения потребности в ручном труде, повысить качество предоставляемой продукции и услуг, также с их помощью можно собирать и анализировать гораздо большие объемы данных, что помогает принимать более обоснованные решения и выявлять новые возможности для бизнеса.

HR-процессы – комплекс действий, направленных на управление персоналом, координацию трудовых взаимоотношений и укрепление корпоративной культуры. Данные процессы обеспечивают эффективное взаимодействие с работниками на всех этапах их карьерного пути [2].

Автоматизация HR-процессов – это внедрение IT-решений, которые помогают оптимизировать работу в области управления персоналом. Она упрощает и ускоряет такие процессы, как подбор, обучение, тестирование сотрудников, снижает вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором, и повышает эффективность работы HR-отделов. Благодаря ей компании могут сократить затраты на управление кадрами, улучшить качество работы с персоналом и принимать решения быстрее [3].

Автоматизация процессов HR заключается в передаче рутинных задач специальной программе. Так, например, можно автоматизировать размещение вакансий, проведение первоначального отбора кандидатов на основе заданных параметров, перенос резюме в электронную базу данных, организацию онлайн-тестирования, видеоинтервью и оценку результатов. Это особенно полезно для таких вакансий, как кассиры, продавцы, разнорабочие и клининг, где идет немаленький поток кадров.

Помимо вышеупомянутых операций, также можно автоматизировать следующие задачи.

1. Создание документов.
2. Управление производительностью – отслеживание выполнения и просроченности задач, общая оценка работы сотрудников.
3. Обучение и развитие – создание онлайн-курсов, управление планами развития и отслеживание прогресса.
4. Опросы – выявление мотивации, компетенций и оценки вовлеченности сотрудников.
5. Управление отпусками – обработка запросов на отпуска и автоматический расчет оставшихся рабочих дней.

Примеры некоторых популярных автоматизированных систем для подбора персонала:

1. Поток (Potok) – это платформа, предназначенная для массового и целенаправленного подбора персонала с использованием современных технологий

искусственного интеллекта. Она позволяет интегрироваться с электронной почтой, мессенджерами и телефонией, что значительно упрощает процесс взаимодействия с кандидатами. Основные функции включают возможность импортировать резюме с различных сайтов по поиску работы, публиковать вакансии на нескольких ресурсах через единую панель управления, автоматизировать рассылку уведомлений кандидатам и формировать письма и предложения на основе готовых шаблонов. Платформа также предоставляет возможность отслеживать время, проведенное каждым кандидатом на различных этапах рекрутинга, а также назначать групповые собеседования.

2. Skillaz – это система, ориентированная на управление персоналом и развитие талантов. Она позволяет анализировать потребности компании в найме с учетом фонда оплаты труда и текучести кадров, а также автоматизировать процесс публикации вакансий и сбора откликов кандидатов. Поддерживает массовый подбор персонала и предварительную обработку откликов, а также предоставляет возможность проводить видеосовещания. Дополнительно система предлагает инструменты для планирования адаптации новых сотрудников с помощью готовых шаблонов и отслеживания их прогресса в процессе интеграции в коллектив.

3. Эквио – это платформа для автоматизации HR-процессов, которая легко интегрируется с любыми из вышеупомянутых систем рекрутинга. Эквио предоставляет широкий спектр функций для адаптации, обучения, проверки квалификации и мотивации персонала. Она позволяет автоматизировать работу отдела кадров, проводить тестирование кандидатов с автоматической проверкой результатов и детальной статистикой. Платформа предлагает возможности создания специализированных программ обучения для новых сотрудников и проведения их адаптации, предоставляя доступ к необходимой информации до начала работы [4].

Еще одним популярным инструментом в автоматизации HR-процессов являются чат-боты. Эти программы, основанные на искусственном интеллекте, облегчают взаимодействие специалистов отдела кадров с соискателями и сотрудниками компании, что повышает эффективность их работы.

Чат-боты используют технологии обработки естественного языка и машинного обучения, что позволяет им понимать запросы и давать на них корректные ответы. Если запрос оказывается сложным, бот передает его человеку.

С помощью них можно делегировать стандартные задачи, как опросы соискателей или проведение базовых интервью. Боты также могут информировать сотрудников о выполнении задач, пересылать электронные письма в мессенджеры и создавать ссылки на онлайн-конференции.

Для HR-специалистов разработано множество чат-ботов, особенно для платформ Telegram и Slack.

1. SkillangeBot – помогает в подборе персонала, добавляя вас в свою базу и позволяя искать специалистов по вашим критериям.

2. Bot List Bot – энциклопедия ботов, помогающая выбрать помощника по интересам.

3. Gmail Bot – отслеживает письма от кандидатов, не давая пропустить важные сообщения.

4. AngryModerBot – бот-администратор, который банит участников за ненормативную лексику и спам, а также собирает статистику чата [5].

На данный момент автоматизация HR-процессов обретает все большую популярность. Основные направления ее развития.

1. Искусственный интеллект и машинное обучение. Применение ИИ и МО в HR позволяет автоматизировать процессы подбора персонала, создавая эффективные алгоритмы для анализа данных о кандидатах и оптимизации найма.

2. Автоматизация HR-бизнес-процессов. Современные HR-системы упрощают управление кадрами, помогая с анализом данных о сотрудниках, отслеживанием рабочего времени и координацией процессов, связанных с наймом.

3. Данные и аналитика в HR. Аналитические инструменты и Big Data позволяют обрабатывать и анализировать большие объемы информации, содержащие в себе производительность сотрудников, их удовлетворенность работой и другие ключевые показатели.

4. Эмоциональный искусственный интеллект. Технология распознавания эмоций, основанная на машинном обучении и анализе естественного языка, которая может интерпретировать эмоциональные состояния сотрудников через сообщения, улучшая процесс коммуникации.

5. Персонализированные программы обучения и развития. Платформы управления обучением предоставляют персонализированный подход к развитию сотрудников и возможности для их карьерного роста в компании.

6. Расширенный онбординг. Современные программы онбординга обеспечивают новый уровень вовлеченности для новичков, помогая им быстро адаптироваться к новому коллективу или рабочему месту.

7. Фокус на опыте сотрудников. Специализированные платформы для сбора обратной связи дают возможность получать идеи от персонала и автоматически анализировать их с помощью машинного обучения. Обычно имеют вид веб- или мобильных приложений.

Таким образом, существует множество инструментов для автоматизации HR-процессов, каждый из которых направлен на решение своей задачи. Однако стоит учитывать, что избыточное количество программ и приложений, не интегрированных между собой, может привести к проблемам, поскольку вместо упрощения операций, это создаст дополнительные трудности для работников. Кроме того, содержание множества сервисов может оказаться слишком дорогим для средних и малых компаний. Чем меньше инструментов, тем проще их поддержка и обновление.

Количество программ для автоматизации зависит от размера и потребностей компании. Обычно достаточно выбрать несколько ключевых сервисов для самых трудоемких операций, таких как управление кадровыми данными, электронные документы и онлайн-обучение.

Нужно также сохранять баланс между автоматизацией и человеческим трудом в HR-процессах, поскольку полностью полагаться на нее в данной сфере нельзя. Такие важные элементы, как взаимодействие с потенциальными работниками и поддержание корпоративной культуры, требуют человеческого участия. Сочетание технологий и личного контакта позволяет не только повысить общую эффективность HR-процессов, но и укрепить доверие между компанией и сотрудниками. Таким образом, баланс между автоматизацией и работой человека способствует гармоничному развитию HR-сферы, делая ее не только более эффективной, но и ориентированной на человеческие ценности.

Список используемых источников

1. Цифровизация vs. автоматизация: в чем разница и как они связаны? – URL: <https://goo.su/kUUZb2> (дата обращения: 22.10.2024).
2. Что такое HR-процессы? – URL: <https://goo.su/oTI4g8U> (дата обращения: 22.10.2024).
3. Автоматизация HR-процессов. – URL: <https://happy-job.ru/hr-blog/avtomatizaciya-hr-processov/> (дата обращения: 22.10.2024).
4. Система подбора персонала: как автоматизировать HR-процессы в компании. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-avtomatizirovat-hr-processy-v-kompanii/> (дата обращения: 22.10.2024).
5. 20 чат-ботов для HR'ов по подбору персонала. – URL: https://potok.io/blog/hr-review/-20_useful_chatbots/ (дата обращения: 22.10.2024).

© Martyniuk A. N., Nezhivinskaya E. A., 2024