**Особенности поиска работы в цифровую эпоху**

Работодатели все чаще используют современные методы в работе с будущими сотрудниками – это активное использование социальных сетей, реферальный рекрутинг, внедрение digital-технологий, применение методов предиктивной аналитики и роботизация бизнес -процессов.

HR Digital – это самый популярный сейчас рыночный тренд, на который стоит обратить особое внимание. Цифровые технологии активно внедряются в сферу подбора персонала: многие компании уже используют предиктивную аналитику, машинное обучение и искусственный интеллект. Одновременно технологии позволяют автоматизировать скрининг и процесс найма сотрудников, а интервью теперь проводятся не только профильными сотрудниками, но и чат-ботами и роботами.

Перехода функции рекрутинга в цифровую сферу можно выделить несколько основополагающих тенденций. Искусственный интеллект и роботизация – одни из наиболее перспективных направлений развития современного рынка подбора персонала. Робот-рекрутер учится вести живой разговор: он связывается с кандидатом по аудио- либо видеосвязи, ведет диалог по заранее разработанному алгоритму (задает открытые и закрытые вопросы) и записывает ответы. Робот также учится распознавать эмоции во время видеоинтервью, осуществляет запись беседы, направляет СМС, письма и приглашения любым соискателям – и тем, которым дозвонился, и тем, которым не дозвонился.

В сфере подбора персонала наряду с роботами большую популярность приобрели чат-боты, которые получают от кандидатов важную информацию по заданному алгоритму (документы и ограничения по допуску к работе, персональные данные и готовность рассмотреть вакансии), обрабатывают информацию и сообщают соискателю о решении, принятом на основании полученных ответов. Помимо этого, бот может выполнять административную работу, такую как планирование встреч, формирование подробных профилей кандидатов, ведение списков соискателей. Чат-боты сегодня ведут диалог почти во всех известных мессенджерах, включая Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook Messenger, Slack и др.

Со стороны автоматизации бизнес-процессов можно выделить три основных направления: видео- и аудиоинтервью, тестовые программы, системы оценки персонала. Несомненными плюсами автоматизации для работодателей является возможность заниматься поиском и подбором кандидатов дистанционно, для соискателей – проходить онлайн-интервью и тестирования в удобное время, для рекрутеров – просматривать записи собеседований и результаты тестирований. Такие технологии существенно сокращают временные затраты и создают комфортные условия как для рекрутеров, так и для соискателей.

Наиболее распространенными сервисами для проведения видеоинтервью являются VCV (непосредственное проведение видеоинтервью), Navicon (специализированный сервис для набора стажеров), Preinterview (видеоанкетирование соискателей), а также Skillaz (комплексная облачная платформа, позволяющая осуществлять автоматический поиск по разным источникам, рассылать приглашения, проводить онлайн-опросы, кейсы, квесты, вести картотеку видео- и аудиоинтервью).

Среди тестовых программ хотелось бы выделить Skill Tech и Retra Tech, которые наиболее часто используются компаниями для проверки знаний IT специалистов. В целом для оценки персонала наиболее широко применяются сервисы SHL (вербальные и числовые тесты) и Talent Q (числовой, вербальный и логические тесты), Cut-e (проверка способностей) и Kenexa (логические, технические, вербальные и вычислительные тесты).

В рамках HR Digital также нельзя обойти вниманием развивающееся направление HR-аналитики. Предиктивная аналитика и работа с большими данными (Big Data) В качестве примера подобных технологий можно привести Sabbe, Xerox, Walmart, Bullhorn Reach Rada (анализ социальной активности друзей и определение тех из них, для кого предложения о работе могут быть наиболее актуальны), Social CV (сбор и анализ информации о социальной активности потенциальных кандидатов), Taleo Radar (мобильное приложение, позволяющее устанавливать, кто из кандидатов сейчас находится в непосредственной близости), система для анализа информации из Twitter (например, на предмет эмоционального состояния пользователей).

Стоит также отметить сравнительную аналитику, которая помогает кандидатам искать работу анонимно. Она анализирует карьерный опыт и личностные особенности соискателя, затем предлагает ему вакансии. При согласии пользователя платформа может использовать его данные из социальных сетей и направлять работодателю (например, Workey, Тель-Авив).

Design Thinking, или когнитивный подбор, представляет собой еще один важнейший тренд в области поиска персонала. Последние изменения на рынке труда требуют новых подходов к подбору сотрудников – большего внимания к социальным сетям, реферальной системе и внутреннему рынку труда. Современный процесс подбора персонала требует более глубоких экспертных знаний по каждому сегменту и направлению, вследствие чего появляются узкоспециализированные рекрутеры – так называемые «сорсеры».

В связи с выходом на рынок труда поколения миллениалов и желанием работодателей привлечь молодых талантливых специалистов с нестандартным мышлением поиск персонала перемещается в социальные сети. Социальный рекрутинг дает много преимуществ, позволяя находить кандидатов, не занимающихся активным поиском работы и не разместивших резюме на сайтах для поиска работы, а также получать дополнительную информацию для анализа. Это дает возможность присмотреться к потенциальному сотруднику в неофициальной обстановке и оперативно обмениваться информацией с коллегами (в том числе бывшими) и знакомыми. Благодаря этому обеспечивается гораздо больший охват целевой аудитории и более высокий уровень информирования. При этом социальные сети позволяют компаниям экономить не только время, но и деньги, так как создание учетной записи в сети является бесплатным. Наиболее распространенными сетями поиска являются «Мой мир» (широко известный на российском рынке), Facebook, Twitter, ВКонтакте (сеть, в первую очередь, подходящая для поиска молодых специалистов и продвижения бренда в группах по привлечению студентов и выпускников вузов). Instagram активно используется HR-функцию, но скорее в целях развития HR-брендинга, чем целевого поиска персонала. Платформа «Хабрахабр» применяется для поиска IT-специалистов.

Источник: «Центры карьеры и цифровизация: проблемы и пути решения»**:** сборник докладов спикеров Всероссийского вебинара. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019.