

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВУЮ РАБОТУ УПФР В АДМИРАЛТЕЙСКОМ РАЙОНЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Никифорова Светлана Владимировна

магистрант, Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, РФ, г. Санкт-Петербург

The recommendations of modern technologies' implementation in personnel work of UPFR in Admiralteisky district of St.Petersburg

Svetlana Nikiforova

Master student in the third year, Herzen State Pedagogical University of Russia, Russia, St.Petersburg

Аннотация. В статье предложены рекомендации по внедрению современных технологий кадровой работы для решения существующих проблем в системе управления персоналом.

Abstract. In the article the recommendations of modern personnel technologies' implementation have been determined in order to solve the problems in the system of human resources management.

Ключевые слова: современные кадровые технологии; управление персоналом; государственное учреждение.

Keywords: modern personnel technologies; human resources management; the state organization.

Анализ системы управления персоналом УПФР в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга показал значительное отставание от крупных коммерческих организаций по части организации кадровой работы, при том, что существует ряд проблем и возникла необходимость в изменениях.

Проблему отсутствия ориентации и четкого плана по внедрению профессиональных стандартов в кадровую работу при отборе и оценке персонала возможно решить используя модель компетенций, разработанную специально для рассматриваемой организации. Применение в работе индивидуальных планов развития, базирующихся на данной модели, позволило бы систематизировать и повысить эффективность системы обучения и развития персонала, планировать карьеру сотрудника, увеличить степень участия рядовых сотрудников в принятии управленческих решений.

Основным трендом в сфере HR стала автоматизация процессов для упрощения работы сотрудников кадровых служб и сокращения затрачиваемого ими времени на рутинную и несложную работу. Одним из направлений, позволяющим решить данный вопрос, является

внедрение CRM-системы с встроенным чат-ботом. Данная система позволяет автоматизировать процедуры поиска, отбора кандидатов, приглашения их на собеседование, адаптации и оценки персонала.

CRM-система позволяет сформировать базу резюме кандидатов из разных источников в одном месте; обеспечивает удобство поиска и гибкую систему фильтров; дает возможность делать пометки на странице профиля кандидата во время проведения собеседования; предоставляет возможности доступа к информации как для сотрудников HR-службы, так и для руководителя организации. Большое количество шаблонов внутри CRM-системы позволяет без труда производить рассылки писем, проводить анкетирование в электронном виде и т.д.

В 2018 году консалтинговая компания Deloit включила искусственный интеллект и роботизацию в список главных HR-трендов на ближайшие 2-3 года. Чат-боты позволяют сократить рутинную работу, подбирают резюме, занимаются обзвоном соискателей, отвечают на типовые вопросы кандидатов и уже действующих сотрудников, могут приглашать на интервью и т.д. Чат-бот – это программа, которая разрабатывается на основе технологий машинного обучения и нейросетей. Их можно обучать, создаются и разрабатываются под круг задач и целей, сформулированных организацией. Первый чат-бот был разработан в США в 1966 году профессором Технологического института.

Возможности чат-бота:

- Хранение полной базы знаний по HR-процессам в компании (консультирует сотрудников по вопросам трудового законодательства – отвечает на вопросы: как оформить отпуск, как формируется зарплата, как добраться до удаленного офиса и т.д.).
- Помогает подбирать персонал.
- Работает с новичками в рамках адаптации.
- Помогает формировать аналитику текучести персонала при проведении Exit interview.
- Участвует в обучении сотрудников.

Рекрутер, таким образом, экономит время, делегируя часть обязанностей чат-боту. Данные на выходе после проведения интервью чат-бот формирует уже исходя из предпочтений рекрутера. Для работы чат-ботов открыты каналы взаимодействия в Viber, Telegram, Facebook, Skype.

Высокий уровень текучести кадров, несовершенство методов мотивации при низком уровне заработной платы и стимулирующих выплат являются одними из основных недостатков системы управления персоналом государственных учреждений в настоящее время. Так в 2018 году потери УПФР в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга от увольнения сотрудников только в период испытательного срока составили более 1 млн.руб. [1] Создать условия для формирования лояльности к организации можно с помощью формирования HR-бренда через продвижение организации в социальных сетях. По результатам исследования, проведенного компанией Employer Brand International при участии консалтингового центра Headhunter в 1100 компаниях в 19 странах, социальные медиа являются наиболее эффективной и часто используемой платформой для формирования HR-бренда [2, с. 15]. Данный метод также позволит организовать поиск и привлечение к работе в организации выпускников вузов профильных специальностей – прелиминаринга [3, с. 46], а впоследствии и их трудоустройство. На сегодняшний день социальные сети — инструмент, без которого уже сложно представить современный мир, используемый для установления ценных связей и поиска сотрудников всех категорий. Такой способ позволяет изучить интересы и увлечения кандидата, просмотреть фото и профессиональные контакты, проверить достоверность сведений из резюме, даже интеллектуальный уровень и приверженность каким-то ценностям, которые необходимы для компании.

Преимуществами использования социальных сетей является широкий круг соискателей (по большей части молодежи), заинтересованных в работе именно в данной фирме. Также данный способ является одним из самых дешевых и наименее затратных по времени. Недостатком является наличие большого потока людей, интересующихся вакансией, но не соответствующих требованиям, при этом сразу невозможно определить подходит кандидат

или нет, как это происходит с резюме на сайтах по поиску работы. Необходимо четко и привлекательно описать условия труда и бонусы, чтобы заинтересовать потенциального кандидата.

Решить вопрос создания эффективного мотивационного механизма возможно благодаря внедрению геймификации в работу сотрудников. Геймификация, безусловно, является одним из направлений поведенческого (бихевиористического) подхода к формированию мотивации. Многие компании безосновательно пренебрегают инструментом геймификации, хотя игры зачастую практически являются отражением того же рабочего процесса, который сотрудники выполняют на рабочем месте, но при этом обладают большей способностью вовлечь, мотивировать в условиях небольшого бюджета. Зачастую компании тратят огромные деньги на формирование системы мотивации, которая не дает должного эффекта. А геймификация, при том, что не является дорогостоящей, позволяет вовлечь сотрудников, способствует налаживанию неформальных связей, формирует здоровую конкуренцию, снимает атмосферу напряженности и стресса, позволяет в игровой форме прорабатывать нестандартные рабочие ситуации.

Таким образом, нами определена необходимость внедрения современных технологий кадровой работы в систему управления персоналом организации. Предложенные рекомендации включают: внедрение модели компетенций при условии формирования и исполнения индивидуальных планов развития, автоматизация процессов кадровой работы с помощью внедрения CRM-системы со встроенным чат-ботом, формирование HR-бренда организации, применение технологии геймификации как полноценного метода мотивации для сотрудников – представителей поколения Y.

Список литературы:

1. Ежеквартальные отчеты Управления Пенсионного фонда РФ в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга за 2018 год.
2. Осовицкая Н. HR-брендинг: работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развитие корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик. – СПб: Питер, 2015. – 304 с.
3. Чуланова О.Л. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски: монография. – М.: Инфра-М, 2017. – 364 с.