

УДК 33

Чуланова Оксана Леонидовна

ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
Россия, Сургут
Доцент кафедры управления персоналом
Кандидат педагогических наук
E-mail: chol9207@mail.ru

Тихонова Татьяна Вячеславовна

ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
Россия, Сургут
студент
E-mail: Baik_94@mail.ru

Облачные технологии как эффективный инструмент подбора персонала

Аннотация. Подбор персонала является одним из важнейших кадровых процессов в организации, так как от качества нанятых специалистов зависит конкурентоспособность фирмы, а также эффективность ее деятельности. Однако даже сегодня большинство предприятий продолжают использовать устаревшие и неэффективные технологии и методы найма персонала, боясь каких-либо перемен. В данном исследовании предлагается оптимизировать функции специалиста по подбору и отбору персонала с помощью облачной технологии, которая, во-первых, поможет создать свою уникальную систему подбора, во-вторых, значительно сократит время на привлечение и найм кандидатов, в-третьих, повысит качество отбора кандидатов на вакантную должность. Исследование показало, что возможности облачной технологии практически не ограничены и имеют огромный потенциал для дальнейшего развития и совершенствования.

Ключевые слова: подбор персонала; облачные вычисления; технология; оптимизация; информация; интернет; преимущества; уникальность; услуга; модель.

Для современного менеджмента характерны возрастание интереса и внимания к роли человеческих ресурсов и возможности полной реализации профессионального потенциала персонала. Поэтому задача разработки современных технологий и качественного инструментария для обеспечения оперативного и эффективного подбора персонала становится одной из наиболее значимых, ключевых в работе служб персонала [1].

Кибанов А.Я., под подбором персонала понимает рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающими требованиям содержания выполняемой работы, - с другой. [4, с. 160]

Подбор персонала (особенно если он массовый) - очень трудоемкий процесс, который требует не только больших временных затрат, но и психологической устойчивости специалиста по найму и отбору персонала. Рекрутер каждый день сталкивается с условиями неопределенности, такими как изменение целей организации, бюджета и плана на реализацию функции подбора персонала, влияние экономической ситуации в стране на прибыль организации, появление новых технологий подбора персонала, недостаточная информированность о структуре и качестве рынка труда, а также требованиях, предъявляемых к кандидату. Вследствие чего возникает много проблем, связанных с эффективностью и качеством подбора: нехватка временных ресурсов, некачественный отбор кандидатов, низкая производительность труда как следствие устаревших методов и технологий подбора персонала [7]. В связи с этим у организаций появляется потребность в новейших технологиях подбора персонала, основанных на информационных вычислениях.

Наиболее актуальной технологией в настоящее время в области информационных технологий является облачная технология. Возникновение этого англоязычного термина начало обсуждаться в 2008 году на одной из интернет-конференций. В России интерес к облачным технологиям стал расти в 2009 году.

Облачная технология – это своего рода усовершенствованное программное обеспечение для организации, которое находится в глобальной сети Интернет.

В рамках инфраструктурной архитектуры организации различают шесть основных типов облачных сервисов (моделей предоставления облачных технологий): [5, с. 154]

1) Программное обеспечение как услуга (SAAS) – потребителю предоставляются программные средства – приложения, выполняемые на облачной инфраструктуре. [5, с. 160]

2) Платформа как услуга (PAAS) – представляет собой модель, когда потребителю предоставляется возможность использования облачной инфраструктуры для размещения базового программного обеспечения с целью решения на нем новых или существующих прикладных задач. [6, с. 207]

3) Инфраструктура как услуга (IaaS) – представляется как возможность использования облачной инфраструктуры для самостоятельного управления вычислительными ресурсами и запуска произвольного программного обеспечения, которое может включать операционные системы, виртуальные системы хранения данных, приложения и сервисы.

4) Рабочее место как услуга (WaaS) – представляет собой такую модель использования облачных вычислений, в рамках которой клиенту предоставляется рабочее место, укомплектованное необходимыми вычислительными, информационными и коммуникационными ресурсами для успешного выполнения функционала данной должностной позиции.

5) Все как услуга (AaaS) - соответствует такой модели использования облачных вычислений, когда вся информационная система организации и коммуникационные технологии отданы на аутсорсинг и предоставляются как услуга облачного провайдера.

Облачные вычисления – это технология распределенной обработки данных, в которой компьютерные ресурсы и мощности предоставляются пользователю как интернет-сервис. [3, с. 89]

Другими словами, это различные аппаратные, программные средства, как интернет-сервисы, для реализации своих целей, задач, проектов.

Нельзя не упомянуть о достоинствах (возможностях) и недостатках облачной технологии, так как это является одним из первых критериев выбора той или иной технологии при внедрении в систему управления организацией (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Достоинства и недостатки облачной технологии

Преимущества	Недостатки
Доступ к личной информации с любого компьютера	Необходимо постоянное соединение с Интернет
Возможность работать с информацией на разных устройствах (ПК, планшеты, телефоны)	Нет 100% гарантии конфиденциальности информации
Возможность настройки приватности информации (публичная, частная и т.д.)	Дороговизна построения собственного облака
Хранение информации на сервере, а не на компьютере	
Постоянное обновление информации	
Фактическая оплата, предоставляемых услуг	
Возможность создать свое приложение	

Таким образом, мы видим, что облачная технология обладает большим спектром возможностей, при этом, как и любая другая технология имеет свои недостатки.

Сейчас можно отметить рост популярности подбора персонала через социальные сети, а также интеграцию с интернет-ресурсами, развитие внутреннего рекрутинга, использование онлайн-инструментов централизованной оценки, тестирования персонала и управления талантами. На протяжении следующих нескольких лет будет происходить активный переход на облачные сервисы, особенно это будет связано с дистанционным обучением, оценкой персонала и тестированием. Использование компанией облачной системы управления человеческим капиталом является одним из самых инновационных решений в области управления человеческими ресурсами, так как облачная система является трендом информационных технологий, HR-рынок переходит в «облако». [2]

Применение данной технологии может сдерживаться только двумя ограничивающими факторами:

1. Недостаточный уровень развития предприятия (например, когда фирма находится на стадии «возникновения» или «роста», тогда внедрение облачной технологии покажется не только неэффективным, но и затратным мероприятием);

2. Неготовность руководителей предприятий к внедрению облачных вычислений (например, недостаток сведений и информации о данной технологии не только не привлекает, но и пугает своим совершенно новым форматом функционирования).

Применение облачной технологии в подборе персонала даст организации огромные преимущества перед конкурентами. Она позволит создать собственную уникальную систему подбора и отбора кандидатов; значительно сократит время на процесс найма персонала, так как оптимизируются все функции HR-специалиста; в разы повысит качество работы отдела по подбору и отбору персонала, что скажется на общей эффективности деятельности предприятия (Рис. 1).

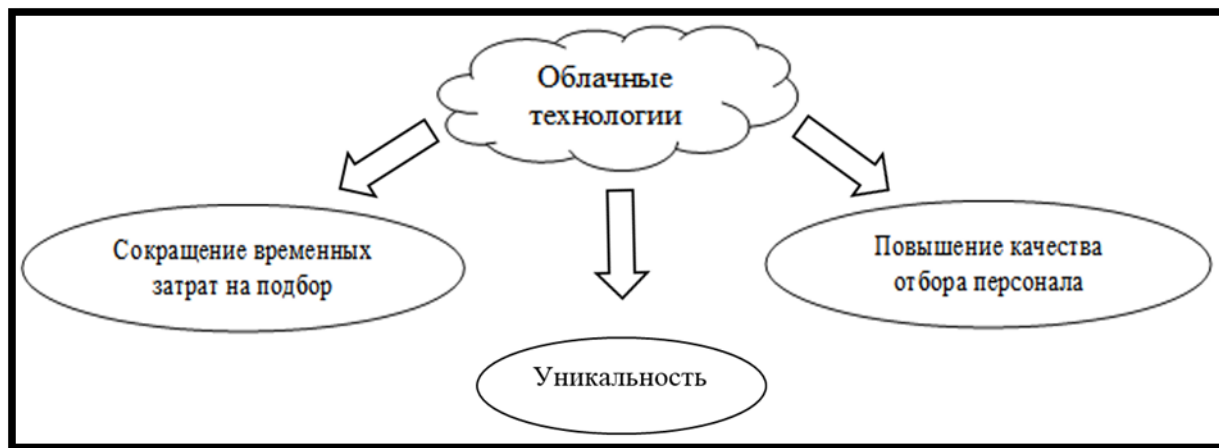


Рисунок 1. Значение облачных технологий в подборе персонала

Также нельзя не сказать о социальных эффектах облачной технологии, таких как: снижение уровня конфликтности в организации; повышение лояльности сотрудников; быстрая адаптация «новичков» на рабочем месте; повышение мотивации персонала; творческий рост сотрудников компании и т.д.

В данном случае технологию следует рассматривать как усилитель интеллектуальных возможностей человека и универсальное средство обработки информации.

Во-первых, услуга «облачной» технологии автоматически сохраняет запрос рекрутера, постоянно обновляет списки (например, если появилось новое резюме на сайте, оно автоматически обрабатывается под созданный запрос и сохраняется). Тогда рекрутеру не нужно будет тратить время на создание нового запроса (с учетом даты), просмотр каждого резюме и соответственно оценку (подходит ли кандидат на вакантную должность). Также автоматически сохраняется резюме подходящего кандидата нажатием одной кнопки. И тем самым общее время работы над вакансией будет значительно меньше.

Во-вторых, «облачная» технология предоставляет возможность проводить собеседование в режиме онлайн. Это очень эффективно, с точки зрения временных и денежных затрат. Не всегда удобно кандидату приходить на собеседование в установленное время, что приводит к опозданию или же вообще неявки. В таком случае рекрутеру приходится повторно звонить кандидату или же заниматься поиском нового.

В-третьих, имеется возможность проведения первичной оценки также по видеосвязи с несколькими кандидатами. Это сократит некоторые статьи расхода на персонал, а также повысит комфортность для кандидатов (домашние условия создают уютность и спокойность).

В-четвертых, «облако» как вычислительная технология может анализировать предоставленную информацию, составлять отчеты, рассчитывать бюджет, возможные риски и т.д. по указанному запросу. Что в свою очередь повысит точность вычислений и даст возможность специалисту по подбору персонала сконцентрироваться на основном виде деятельности. Также систему вычислений целесообразно использовать для отбора «лучших» кандидатов.

Таким образом, XXI век – это век информационных технологий, когда процесс автоматизации и информатизации всех сфер экономики необратим, более того он продолжает бурно развиваться и постоянно модернизироваться. Тем самым создает такие условия, которые заставляют предприятия идти в ногу со временем.

Новые принципы организации процессов управления персоналом позволят предприятию выйти на новый уровень развития, создадут долгосрочные преимущества и обеспечат значительный отрыв от конкурентов. Облачная технология – далеко не «заоблачная» мечта, а наоборот, легка во внедрении и проста в применении. С помощью нее можно оптимизировать все кадровые процессы, начиная наймом, заканчивая высвобождением персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чуланова, О.Л. Современные технологии консультирования в области управления персоналом / О.Л. Чуланова // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2008. - Том 91. - С.262-271. - 0,8 п.л.
2. Зиновьева О. Тренды развития HRM-технологий 2014
3. Модернизация информационных отношений и информационного законодательства: Монография / Л.К. Терешенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М: ИЗиСП, 2013. - 227 с.: 60x90 1/16. (обложка) ISBN 978-5-16-006123-8, 500 экз.
4. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 447 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002854-4, 3000 экз.
5. Современные информационно-коммуникационные технологии для успешного ведения бизнеса: Учеб. / Романова Ю.Д. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 279 с.
6. Архитектурные модели экономических систем: Монография / К.С. Дрогобыцкая, И.Н. Драгобыцкий. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 301 с.
7. Чуланова, О.Л. Система подбора кадров управления на основе компетентностного подхода (региональный опыт) / О.Л. Чуланова, О.В. Квиндт // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. - №3. - С.29-33.

Oksana Chulanova

Surgut State University, HMAO-Yugra

Surgut, Russia

E-mail: chol9207@mail.ru

Tatyana Tikhonova

Surgut State University, HMAO-Yugra

Surgut, Russia

E-mail: Baik_94@mail.ru

Cloud technology as an effective tool personnel selection

Abstract. Selection of the personnel is one of the major personnel processes in the Organization, because the quality of hired professionals depend on the competitiveness of the company, as well as its effectiveness. But even today, most companies still use obsolete and inefficient technologies and methods of recruitment, fearing any change. This study proposes to optimize the function of specialist recruitment and selection of staff through cloud-based technology which, firstly, will help create your unique system of selection, and secondly, will significantly reduce the time to attract and recruit candidates, thirdly, would improve the selection of candidates for the vacant post. Research has shown that the possibility of cloud-based technologies are almost unlimited and have huge potential for further development and improvement.

Keywords: selection of personnel; cloud computing; technology; optimization; information; the Internet; advantages; the uniqueness; the service; model.

REFERENCES

1. Chulanova, OL Modern technology consulting in HR / OL Chulanova // Proceedings of the Free Economic Society of Russia. - 2008 - Volume 91 - S.262-271. - 0.8 pp
2. Zinoveva O. development trends HRM-2014 technologies
3. Modernizatsiya information relations and information legislation: Monograph / LK Tereshchenko. - M.: SIC INFRA-M: IZiSP, 2013. - 227 with.: 60x90 1/16. (Hardcover) ISBN 978-5-16-006123-8, 500 copies.
4. Osnovy Personnel Management: Textbook / AJ Kibanov; State University of Management. - 2-e ed., Rev. and add. - M.: INFRA-M, 2007. - 447.: 60x90 1/16. - (Higher Education). (Hardcover) ISBN 5-16-002854-4, 3000 copies.
5. Sovremennye information and communication technologies for business success: Proc. / Romanov YD et al. - M.: SIC INFRA-M, 2014. - 279 p.
6. Architectural models of economic systems: Monograph / KS Drogobytskaya, IN Dragobytsky. - M.: Textbook: SIC INFRA-M, 2014. - 301 p.
7. Chulanova, OL The system of recruitment management competency-based approach (regional experience) / OL Chulanova, OV Kvindt // Personnel management and intellectual resources in Russia. - 2012. - №3. - S.29-33.