

науку, государство, образование и общество, что способствует укреплению национальной идентичности и устойчивому развитию общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Роль государства в сохранении историко-культурного наследия Беларуси [Электронный ресурс] – URL: <https://kultura.by/nasledie/rol-gosudarstva-v-sokhranении-istoriko-kulturnogo-naslediya-belarusi/> (дата обращения 13.04.25).

2. Сборник информационно-методических материалов по охране историко-культурного наследия Республики Беларусь / сост. Ходор Г.Н. – Гомель, 2023. – 204 с.

УДК 005.32:004.896

Студ. Я.М. Доманчук, студ. А.П. Шука

Науч. рук. доц. Н.А. Масилевич

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития)

РОБОТИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В эпоху цифровой трансформации роботизация становится все более значимым фактором, влияющим на различные аспекты бизнеса, включая управление персоналом (HR).

RPA (Robotic process automation) – использование цифровых или программных роботов (software robots) в автоматизации бизнес-процессов, когда робот заменяет человека в выполнении определенных рутинных механических действий, освобождая его для более важных задач, связывает работу удаленных друг от друга офисов, исключает частые ошибки, связанные с человеческим фактором, или помогает ускорить принятие управленческих решений [1].

Новые технологии неизбежно меняют привычные принципы организации работы. RPA уже используют во многих процессах компаний: финансы, складская логистика, продажи, маркетинг и клиентский сервис, разноплановая отчетность.

Главными плюсами автоматизации бизнес-процессов в HR с помощью RPA-платформы является сокращение операционных издержек, минимизация рисков и рост производительности. К другим преимуществам RPA в роботизации HR-процессов можно отнести:

- быстрое внедрение и интеграция: RPA-платформа может быть внедрена в короткий срок – внедрение одного робота занимает от 1-й до 2-х недель. Кроме того, она легко интегрируется со всеми существующими в контуре компании приложениями;

- гибкая настройка: роботы могут быть перенастроены в зависимости от изменений в самих бизнес-процессах, что делает их универсальным инструментом и существенно не удорожает разработку;

- RPA – оптимальный инструмент для переноса данных из одной системы в другую, например, при инсталляции новой системы и как временное решение при разработке в компании сложного кастомизированного ПО;

- роботы выполняют операции на уровне пользовательского интерфейса, как если бы это делал человек (например, заполнение форм, клики мыши);

- RPA позволяет создавать автоматизированные сценарии без необходимости глубоких навыков программирования, что делает его доступным для неспециалистов в области разработки;

Что касается минусов, то если у компании уже есть решение комплексной автоматизации, эффективность которого ее устраивает, то внедрение RPA может быть избыточным. Специализированные под определенные задачи, отдельные инструменты они выполняют свою работу быстрее роботов.

Показательным примером успешной интеграции информационных технологий в HR-процессы стал опыт «Ресурс Групп»: в 2024 году холдинг запустил два проекта по роботизации: автоматизацию exit-интервью и роботизированный обзвон соискателей.

Первый робот автоматически назначает и обрабатывает результаты exit-интервью увольняющихся сотрудников. Система интегрирована с корпоративным порталом и позволяет систематизировать причины увольнений для оптимизации бизнес-процессов. Внедрение автоматизированной системы проведения exit-интервью потребовало тщательной подготовки и прошло несколько этапов: от разработки опросного листа до создания полноценного робота, способного самостоятельно собирать и анализировать данные. Результат превзошел ожидания – процесс стал более структурированным и менее ресурсозатратным.

Второй проект – робот-рекрутер – проводит первичные собеседования с соискателями по телефону. Система задает стандартизированные вопросы и передает результаты HR-специалистам для дальнейшей работы с перспективными кандидатами.

Автоматизация первичного скрининга позволяет рекрутерам сосредоточиться на работе с заинтересованными кандидатами. Несмотря на некоторые сложности в обучении системы, робот значительно облегчает работу сотрудников. Также одними из ярких примеров внедрения роботизации является Робот Вера – автоматизированный кадровик: обрабатывает новые вакансии с сервиса, ищет резюме на рабочих сайтах, звонит кандидатам и проводит с ними первичное интервью. Таким образом, hr-менеджер компании получает отклики только целевых и заинтересованных кандидатов, значительно сокращая время и издержки компании на первичном отборе. Основные клиенты робота Веры – это

крупные компании, которым постоянно нужны сотрудники (МТС, Ростелеком, Burger King, PepsiCo и другие). Помимо них, Вера успешно работает и на стороне среднего бизнеса: она искала и программистов, и мастеров по наращиванию ресниц, и бухгалтеров. Вера сможет не только информировать кандидатов, но и проводить с ними первичное скайп-собеседование, когда в ходе беседы робот-рекрутер задает несколько вопросов, ответы на которые фиксируются и видеофайлы передаются в отдел персонала. Во время диалога соискатель видит на экране 3D-модель Веры, определенным образом реагирующей на слова кандидата. По статистике компании iCMS, HR-скрининг и просмотр нанимающим менеджером занимают 60 % времени от процесса отбора конкретного кандидата. Боты работают круглосуточно и с большим количеством задач одновременно, они способны сэкономить время не только рекрутерам, но и кандидатам, так как скрининг резюме начинается сразу же после подачи, в реальном времени [2].

В целом, RPA – отличный инструмент для улучшения уже существующих в компании бизнес-процессов рекрутинга, которые не нужно менять, существенно перестраивать или придумывать новые специально под роботизацию. Большинство существующих решений комплексной автоматизации требуют внедрения нового программного обеспечения и/или существенных доработок ПО, например, в 1С или CRM. Как правило, это сложнее, дольше и дороже. Кроме того, комплексная автоматизация рекрутинга влечет за собой либо структурные изменения сложившихся бизнес-процессов, либо разработку новых. При этом на практике большинство оперативных задач можно просто роботизировать, освободив от рутины людей и улучшив экономику подразделения без внедрения нового и сложного ПО, ограничившись настройкой под специфические задачи роботов RPA.

Таким образом, выбирая решение для автоматизации бизнес-процессов в HR, в первую очередь нужно учитывать потребности компании и возможности комбинации разных систем для достижения оптимального экономического эффекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Роботизация HR процессов: как RPA помогает в работе [Электронный ресурс]. – URL: – https://www.1cbit.ru/blog/robotizatsiya-hr-protssesov-kak-rpa-pomogaet-v-rabote/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.by%2F (дата обращения 04.03.2025).

2. Использование роботов и чат-ботов в процедуре найма персонала [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/333/74436/> (дата обращения 05.03.2025).