Андрей Крылов (Skillaz): В будущем кадровые решения станут принимать алгоритмы

Поиск узкоквалифицированных специалистов — задача, которую решают тысячи рекрутеров HR-служб банков. «Не пора ли звать на помощь роботов?» — спросили мы у Андрея Крылова, генерального директора Skillaz

Текст
АЛЕКСАНДРА КРЫЛОВА,
ОБОЗРЕВАТЕЛЬ **«Б.О»**



— Андрей, какие новые тренды в автоматизации HR-процессов появились в России за последние два года?

— Я вижу два новых тренда: локальный и глобальный. Локальный состоит в том, что после ухода с IT-рынка России глобальных поставщиков российские производители работают на повышенных скоростях, а заказчики меняют свое отношение к отечественным продуктам и экспериментируют. Сужу об этом по опыту Skillaz: у нас сейчас в стадии подписания находится несколько контрактов с крупными компаниями, готовыми вложиться в разработку совершенно новых продуктов.

Глобальный тренд мы выявили в результате исследования рынка кадровой автоматизации в Дубае: сфера HR не столь открыта для инноваций, как, скажем, финтех, где есть место для технологий искусственного интеллекта — моделей GPT и языковых моделей.

— Для подбора сотрудников какого уровня наиболее эффективны RPA-платформы?

— Хорошо автоматизируется сугубо массовый рекрутинг — в ретейле, сфере гостеприимства, ресторанном бизнесе. В «Эй Кей х KFC», например, где этот процесс выстроен на нашей платформе, наймом персонала (а это 500 человек в месяц) занимаются три человека. И это уже не классические рекрутеры, а автоматизаторы. Они по дашбордам следят за работой разных инструментов и при необходимости меняют их настройки.

Если говорить о банках, то они, несмотря на консерватизм и высокие требования к безопасности, также меняют подход в рекрутменте. Они делают упор на профессиональный и IT-подбор, а это довольно сложные процессы. Наши клиенты в этой отрасли — ВТБ, Газпромбанк, Ренессанс Банк, ПАО «Банк «Санкт-Петербург». Сегодня они много экспериментируют с роботизированными инструментами. К примеру, ВТБ активно использует чат-боты для адаптации персонала.

— В каких еще сценариях помимо подбора и адаптации полезна роботизация HR-функций?

— Еще один кейс — автоматизированный подбор коллег для опроса методом 360°. Роботизированный инструмент формирует список участников оценки сотрудника на основе анализа его наиболее частых контактов в корпоративной почте и других средствах коммуникации.

— Откуда вы черпаете идеи для создания роботизированных инструментов?

— Если понять логику принятия решений человеком, убрать из нее свойственные ему особенности, а затем экстраполировать это на аналогичные действия сотни человек, появляется алгоритм.

Так, проанализировав работу рекрутеров крупного банка с кандидатами, находящимися в резерве, мы предложили рынку сервис реактивации, позволяющий автоматически актуализировать данные таких соискателей. В созданной два года назад базе из 100 тыс. «резервистов» наш сервис «нашел» 1 тыс. спецов, которые уже подросли профессионально и снова рассматривают этот банк как потенциального работодателя. Причем все эти люди уже были в базе, сервис просто присвоил им новый статус. Вручную найти их было невозможно.

— Подобные алгоритмы могут в будущем заменить рекрутеров?

— В алгоритме аккумулирован опыт принятия решений сотнями таких специалистов за несколько лет. Основываясь на этом опыте, алгоритм сможет принять решение не хуже, чем человек, работающий в данной должности меньше года. Но когда дело касается профессионального подбора, где важны не только результаты анкетирования, но и взаимодействие один на один, без рекрутера все же не обойтись.

— Как вы планируете развивать платформу в ближайшие год-два?

— Мы двигаемся в сторону систем управления человеческим капиталом, HCM-систем, видим свою задачу в том, чтобы работать не с кандидатом, а с человеком. И мы надеемся, что банки вдохновятся результатами нашего проекта в БСПБ. **Б.О**

Реклама