

УДК 004.81

Когнитивный рекрутинг как способ отбора талантов

Семенюта Александра Николаевна

semenyutaan@student.bmstu.ru

МГТУ им. Н. Э. Баумана, Москва, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы, с которыми столкнулся современный рекрутинг в настоящее время, а также варианты внедрения современных инновационных технологий, основанных на принципах когнитивного моделирования, для улучшения процессов в условиях борьбы компаний за кандидатов, вызванной демографическим спадом.

Ключевые слова: поиск талантов, рекрутинг, инновации, когнитивные технологии, таланты

Cognitive recruiting as a way to select talents

Semenyuta Alexandra Nikolaevna

semenyutaan@student.bmstu.ru

BMSTU, Moscow, Russia

Abstract. This article examines the problems faced by modern recruiting at the present time, as well as options for implementing modern innovative technologies based on the principles of cognitive modeling to improve processes in the context of companies' struggle for candidates caused by the demographic downturn.

Keywords: talent search, recruiting, innovation, cognitive technologies, talents

Введение. В настоящее время рекрутинг столкнулся с проблемой нехватки талантов. Это вызвано острым демографическим кризисом. За 2022 год население России сократилось на 555 тыс. Теперь компании ведут борьбу за специалистов, а сотрудники требуют новых карьерных моделей [1].

Один из новых каналов привлечения талантов сегодня — это эксперименты с техническими решениями и услугами. Многие компании развиваются в направлении когнитивных возможностей, которые основаны на мобильных и облачных технологиях, а также в социальных сетях [2].

Материалы, методы, результаты и обсуждения. Наиболее инновационные идеи и решения сосредоточены вокруг когнитивных технологий, таких как искусственный интеллект (AI), машинное обучение, автоматизация процессов, обработка естественного языка, интеллектуальные алгоритмы и самообучение, чат-боты становятся все более популярными.

Ведущие организации также начинают использовать симуляции и игры, чтобы установить контакт с потенциальными сотрудниками, особенно миллениалами, и проанализировать, насколько кандидаты будут успешны в определенной роли [3].

Также видео трансформирует формат интервью с кандидатами. AI и видео-интервью могут лучше идентифицировать перспективных кандидатов, чем традиционное собеседование, экономя деньги и сокращая время до найма. Например, в Hilton использовали платформу видео-интервьюирования, чтобы сократить свой цикл подбора персонала на несколько недель.

Наконец, бренды находят способы отказаться от кандидатов, не повредив их репутации. Чтобы поддерживать кандидатов, которым был дан отказ, делается фирменный портал, посвященный трудоустройству. Отклоненные кандидаты получают письмо с приглашением воспользоваться преимуществами портала.

Unilever объединил геймизацию и видео-интервью, чтобы создать полностью цифровой процесс рекрутинга выпускников, упрощенный до четырех простых шагов.

Вначале кандидаты заполняют короткую анкету, затем тратят 20 минут на серию онлайн-игр, которые дают представление о различных качествах претендентов. Далее происходит запись видео-интервью, Самые сильные кандидаты затем переходят к четвертому шагу — их приглашают в Дискавери Центр для одного «дня в жизни в Unilever».

В соответствии с прежней системой рекрутеры работали с шестью кандидатами на входе, чтобы после одним начать проходить отбор; теперь рекрутеры проводят скрининг двух кандидатов, чтобы один начал движение по воронке дальше [4].

Заключение. Таким образом, технологии очень важным в нынешнем мире борьбы за кандидатов в условиях демографического спада в стране, однако одних технологий недостаточно, чтобы улучшить процессы рекрутинга компании. Поскольку AI и другие технологии берут на себя основные, трудоемкие задачи поиска кандидатов, человеческие функции в свою очередь меняются. Рекрутер в этом новом мире может повышать ценность компании, создавая психологические и эмоциональные связи с кандидатами и постоянно укрепляя бренд работодателя.

Список источников

- [1] «К концу века в России может жить меньше 100 млн человек»: демограф — о снижении рождаемости. URL: <https://journal.tinkoff.ru/demography-raksha/> (дата обращения 12.09.2025).
- [2] Бушуева И.П. Digital-рекрутинг как современная технология подбора персонала. *Новая реальность: экономика, менеджмент, социальные коммуникации. Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. уч.: матер.* Новосибирск, Новосибирский государственный педагогический университет, 2020, ч. 1, с. 38–43.
- [3] Бухалков М.И. *Управление персоналом.* Москва, Инфра-М, 2022, 288 с.
- [4] Официальный сайт компании Unilever, раздел «Карьера». URL: <https://careers.unilever.com/> (дата обращения 15.09.2025).