

Обзорная статья / Review Article

УДК 005.95/.96:005.953

DOI: 10.14258/SSI(2024)2-07

Тенденции подбора персонала в России и мире в 2021–2024 гг. и их влияние на ищущих работу

Татьяна Васильевна Милаева

Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера
ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, Сыктывкар, Россия;
Tasha20012001@inbox.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-1675-2915>

Аннотация. В настоящее время в России и мире благодаря влиянию различных факторов в методах подбора персонала, используемых специалистами по управлению человеческими ресурсами, произошли масштабные изменения. Самыми значимыми факторами являются цифровизация общества, усиливающаяся конкуренция между предприятиями, недостаточный уровень оплаты труда, большое количество соискателей, повышение качества жизни общества и увеличение спроса на квалифицированную рабочую силу. После пандемии и с началом СВО российский рынок труда значительно трансформировался. Из-за мобилизации и массового выезда мужчин из страны предприятия лишились большого количества сотрудников. Работодатели стараются сохранить свой персонал и привлечь новых сотрудников, применяя для этого традиционные и цифровые технологии. Различные рекрутинговые практики могут оказывать разное влияние. Следовательно, оценка этих актуальных стратегий необходима для определения оптимальной, наиболее этичной и осуществимой практики подбора персонала, которую организации могут применить с целью получения конкурентных преимуществ и устойчивости в долгосрочной перспективе. Целью данного исследования является обзор и анализ современных тенденций и особенностей в подборе персонала и их влияния на работодателей и соискателей. На основе анализа доступной литературы и проведенных ранее, в том числе в самое недавнее время, исследований по этой теме рассмотрены практики применения цифровых технологий и интеллектуальных систем для подбора кадров. Комплексное рассмотрение современных стратегий подбора персонала поможет сравнить преимущества и недостатки каждой из них с точки зрения их влияния на работодателей и ищущих работу. В перспективе следует продолжить исследования в данном направлении для понимания состоятельности практики использования искусственного интеллекта и цифровых технологий в процессе подбора и управления кадрами, чтобы понять, какое влияние она окажет на рынок труда в ближайшем будущем, приведет к улучшению или ухудшению положения ищущих работу.

Ключевые слова: рынок труда, работодатели, ищущие работу, подбор персонала, искусственный интеллект, технологии, цифровые инструменты.

Финансирование: исследование выполнено в рамках НИР «Человеческие ресурсы северных регионов России: потенциал развития или ограничение экономического роста» (№ ГР 122012700169-9, 2022–2024 гг.)

Для цитирования: Милаева Т.В. Тенденции в процессе подбора персонала в России и мире в 2021–2024 гг. и их влияние на ищущих работу // Society and Security Insights. 2024. Т.7, № 2. С. 121–136. doi: 10.14258/ssi(2024)2-07.

Recruitment Trends in Russia and the World in 2021–2024 and Their Impact on Job Seekers

Tatiana V. Milaeva

Institute for Socio-Economic and Energy Problems of the North,
Komi Science Centre of the Ural Branch of the RAS, Syktyvkar, Russia;
Tasha20012001@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1675-2915>

Abstract. Currently, in Russia and the world in whole, due to the influence of various factors, large-scale changes take place in the recruitment methods used by human resource management specialists. The most significant factors are the digitalization of society, increased competition among enterprises, lack of proper wages, a large number of job seekers, upgrading society's lifestyle and increased demand for skilled labor. After the pandemic and with the beginning of its development, the Russian labor market has been significantly transformed. Due to the mobilization and mass departure of men from the country, enterprises lost a large number of employees. Employers are trying to retain their staff and attract new employees, using traditional and digital technologies for this purpose. Different recruiting practices can have a different type of impact. Therefore, an assessment of these relevant strategies is necessary to determine the most optimal, ethical and feasible recruitment practices that organizations can apply in order to gain competitive advantages and sustainability in the long run. The purpose of this study is to review and analyze current trends and features in recruitment and their impact on employers and job seekers. Based on the analysis of the available literature and earlier research on this topic, including most recent, the practices of using digital technologies and intelligent systems for recruitment are considered. A comprehensive review of modern recruitment strategies will help to compare the advantages and disadvantages of each of them in terms of their impact on employers and job seekers. In the future, it is necessary to continue research in this field in order to understand the viability of the practice of using artificial intelligence and digital technologies in the recruitment and personnel management process in order to understand what impact it will have on the labor market in the near future, will lead to an improvement or deterioration of the situation of job seekers.

Keywords: labor market, employers, job seekers, recruitment, artificial intelligence, technology, digital tools

Financial Support: the study was carried out within the framework of the research project “Human resources of the northern regions of Russia: development potential or limitation of economic growth” (No. GR 122012700169-9, 2022–2024).

For citation: Milaeva, T.V. (2024). Recruitment Trends in Russia and the World in 2021–2024 and Their Impact on Job Seekers. *Society and Security Insights*, 7(2), 121–136. doi: 10.14258/ssi(2024)2-07.

Введение

В конце 2021 г., после смягчения пандемии, рынок труда в России и мире начал медленно, но верно восстанавливаться. Предприятия снова стали нанимать сотрудников и повышать зарплаты. При этом, по данным портала Headhunter, сохранить прежний уровень количества сотрудников удалось только 37% российских предприятий. Следовательно, огромному количеству работников пришлось искать другую работу.

В течение 2022 г. на рынке труда произошли такие значительные изменения, для которых в стандартных условиях потребовалось бы не менее 3–4 лет. Причинами столь резких и быстрых перемен явился целый комплекс факторов.

Год начался спокойно, как и прогнозировали эксперты. А в феврале началась специальная военная операция, что очень сильно повлияло на российскую экономику и рынок труда. Все бизнес-процессы пришлось перестраивать под новые обстоятельства. Многие зарубежные компании ушли из России, оставив без работы массу сотрудников. Следовательно, эти сотрудники пополнили ряды ищущих работу. В то же время многие предприятия приостановили наем, стараясь сохранить имеющихся сотрудников. Рынок труда на какое-то время встал. Осенью была объявлена частичная мобилизация, что также оказало негативное влияние на работодателей и сотрудников. Мужчины трудоспособного возраста — работающие сотрудники и ищущие работу стали массово уезжать из России с целью избежать мобилизации, что освободило места для других кандидатов. В основной массе уезжали работники, которые могут работать в удаленном формате, и те, кто были уверены, что смогут найти работу за рубежом. Также уезжали специалисты из разных отраслей, имеющие высокую квалификацию, и руководящие кадры.

Руководители предприятий столкнулись со сложной задачей. Им предстояло справиться с оттоком специалистов, т.е. сохранить имеющихся сотрудников и заменить тех, кто попал под мобилизацию. Особенно пострадали традиционно «мужские» отрасли — производство и строительство, которые и до этого испытывали недостаток квалифицированных кадров (Милаева, 2023).

Чтобы адаптироваться к создавшимся непростым условиям, руководителям пришлось быстро перестраивать бизнес-процессы. В течение 2022 г. сохранялся спрос на специалистов в сфере IT, операционной деятельности, логистики, закупок, производственного сегмента и квалифицированные рабочие кадры. При этом многие российские предприятия с госучастием предоставляли квалифицированным специалистам бронь от мобилизации. Поэтому многие мужчины старались устроиться именно на такие рабочие места.

Хотя частичная мобилизация закончилась, она продолжала и продолжает влиять на рынок труда и в 2023, и в 2024 г. Из-за высвобождения огромного количества рабочих мест у работодателей становятся востребованными кандидаты женского пола, опытные кандидаты более старших возрастных групп — 50+,

а также кандидаты для конкретной деятельности. Часть предприятий привлекают на частичную занятость студентов. Это тоже может помочь закрыть нехватку кадров в некоторых отраслях. Работодатели становятся более гибкими к потребностям кандидатов, предлагают им альтернативные форматы работы, такие как гибридный или удаленный варианты занятости. Такое положение дел может быть весьма взаимовыгодным как для кандидатов, так и для работодателей. У одних появляется шанс устроиться на работу, а другие таким образом могут закрыть потребность в необходимых кадрах и сохранить эффективность.

Можно предположить, что такая ситуация сохранится на протяжении всего 2024 г. Работодатели будут стараться удержать на местах имеющихся высококвалифицированных работников и привлечь новых опытных сотрудников, за которых идет конкуренция. Для этого им придется предлагать кандидатам максимально выгодные условия.

В современных условиях подбор сотрудников представляет собой очень ответственную и сложную задачу. Кадровикам стало сложнее дозваниваться до кандидатов, а их поведение стало еще менее предсказуемым. К тому же полиция настоятельно и постоянно предупреждает, чтобы люди не отвечали на звонки с незнакомых номеров, а также не открывали вложенные файлы и не переходили по ссылкам, так как существенно возросло количество мошеннических действий с использованием средств связи (телефон, компьютер, интернет), приемы и методы преступников становятся все более изощренными, а схемы мошеннических действий постоянно видоизменяются, приобретая самые разнообразные формы. Приходится искать новые рабочие способы связи с кандидатами.

Эффективность работы с кандидатами, поиск и привлечение высококвалифицированных кадров играет важную роль для организации, так как влияет непосредственно на ее успешность. Крупные предприятия ежемесячно получают от ищущих работу сотни резюме. Сотрудникам службы персонала сложно справиться с такими объемами информации, поэтому специалисты этой сферы в России, наряду с прочно вошедшими в практику традиционными методами, давно используют цифровые технологии для поиска, оценки и найма кадров. В первую очередь они применяется для таких процессов, как рассылка писем кандидатам, формирование отчетов и т.д. (Пилюгин, 2022).

Пандемия COVID-19 вынудила рынок труда во всех странах мира работать из дома, в такие периоды ограничения передвижения из-за карантина компании не могли продолжать прием сотрудников на работу традиционным способом. Этот фактор имеет решающее значение для внедрения современных методов подбора персонала, поскольку традиционные методы в этот период были неосуществимы. Огромное количество компаний были вынуждены перейти к подбору персонала через онлайн-сервисы. Наряду с компаниями, ищущие работу также адаптировались к этой технологии как к альтернативному варианту простоя. Таким образом, цифровизация и недавняя пандемия сыграли огромную роль в популяризации существующих процессов электронного подбора персонала (Kucherov et al., 2022).

Современные практики рекрутинга призваны обеспечить устойчивость рынка. При этом важно выявить эти современные направления в подборе персонала для понимания их влияния на экономику в целом. Анализ новых тенденций в подборе кадров также поможет понять, какое влияние они оказывают на ищущих работу и улучшают такие практики ситуацию с безработицей или ухудшают ее.

В статье предпринята попытка рассмотреть современные методы подбора персонала и выявить их влияние на людей, находящихся в поиске работы. Для этого были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть различные типы современного процесса подбора персонала;
- выявить преимущества актуальных тенденций для работодателей и ищущих работу;
- выявить недостатки и сложности, с которыми сталкиваются работодатели и ищущие работу из-за применения современных методов подбора персонала.

Цифровой рекрутинг в мире

Компании по всему миру широко используют цифровые технологии в своих бизнес-процессах. Для работы с современными приложениями и их сопровождения им требуется квалифицированная рабочая сила. Бизнес-процессы становятся все более сложными и разрозненными из-за увеличения количества протоколов безопасности. Рабочие места начального уровня, требующие минимальных навыков и ручного ввода данных, заменяются программным обеспечением для автоматизации. С помощью искусственного интеллекта (AI) и машинного обучения (ML) также можно автоматизировать выполнение многих рабочих процессов среднего уровня, в которых, по сути, используются цифровые роботы, имитирующие действия человека и выполняющие различные задачи. Потолок квалификации на текущем рынке, как правило, намного выше, чем 10 лет назад (Rab-Kettler & Lehnervp, 2019).

От сотрудников, нанятых в настоящее время, ожидается, что они будут производить продукцию или выполнять работу, которая не может быть автоматизирована с использованием современных технологий или заменена цифровыми роботами. Следовательно, сфера подбора персонала за последние годы кардинально изменилась, основное внимание уделяется найму сотрудников, которые могут добиться существенного успеха благодаря своим уникальным навыкам и знаниям. Практика электронного подбора персонала применяется почти всеми крупными компаниями, и она может представлять собой гибрид цифровых и традиционных методов, а также быть полностью автоматизирована. Однако большинство современных методов подбора персонала являются гибридными, в их реализации используется традиционный метод личных собеседований с помощью видеозвонков и первичный отбор с помощью онлайн-анкет (Kraev & Tikhonov, 2020).

Кроме того, цифровизация распространилась на большинство развивающихся и развитых стран, что способствовало покупке ищущими работу различных цифровых устройств, с помощью которых они могут легко получать доступ к цифровым приложениям. Нынешние работодатели используют для размещения объявлений о приеме на работу цифровые платформы, такие как

онлайн-порталы вакансий, подобно тому, как ранее использовали газеты. Ввиду роста популярности социальных сетей их тоже используют для поиска подходящих кандидатов. Работодатели могут проводить удаленные собеседования посредством видеозвонков и даже нанимать сотрудников непосредственно с таких собеседований. Весь этот процесс электронного рекрутинга является самой трендовой стратегией, когда речь заходит о современных методах подбора персонала, и он эффективен с точки зрения минимизации затрат, времени и хлопот.

Цифровой рекрутинг в России

В 2019 году система рекрутинга Talantix и сервис автоматизации Skillaz провели совместное исследование российского рынка подбора персонала. Оно было направлено на выявление количества предприятий, применяющих автоматизированные процессы рекрутинга. Исследование показало, что на тот момент такие технологии использовала только половина компаний.

При этом специалисты из Talentech отмечали, что российский рынок HR-технологий находится в стадии становления и в ближайшие годы он будет активно развиваться в первую очередь с помощью технологических сегментов, что мы сейчас и наблюдаем (Пилюгин, 2022).

Ассортимент программного обеспечения и цифровых инструментов на отечественном рынке представлен достаточно широко, что актуализирует задачу их обоснованного и целесообразного выбора. Необходимо учитывать такие факторы, как масштаб организации, сфера деятельности, численность сотрудников, текучесть кадров.

На небольших предприятиях с численностью сотрудников до 100 человек переход на цифровые технологии рекрутинга представляется необоснованным и нерациональным, поскольку подбор и наем кадров при такой штатной численности может быть успешно реализован традиционными методами. На крупных предприятиях с высокой текучестью кадров, где существует постоянная потребность в наборе большого количества новых сотрудников, интеграция цифровых инструментов в HR-процессы необходима и целесообразна (Ломоносова, Якимова, 2020).

Чаще всего предприятия стремятся автоматизировать такие рутинные операции как:

- рассылка приглашений кандидатам на собеседование;
- ведение статистической отчетности, которая помогает судить об эффективности работы HR-отдела, строить прогнозы по набору сотрудников и изучать рынок труда;
- отправка сообщений с обратной связью кандидату после проведенного собеседования; поиск на онлайн-площадках по поиску работы резюме подходящих кандидатов и сохранение их в базе предприятия. Программа позволяет сразу распределить их по заданным параметрам, таким как образование, опыт, рассматриваемая позиция.

При этом специалисты из Talentech отметили, что российский рынок HR-технологий находится в стадии становления и в ближайшие годы он будет активно

развиваться в первую очередь с помощью технологических сегментов, что мы сейчас и наблюдаем.

Заметной тенденцией стал рекрутинг через социальные сети. Они приобретают все большую популярность и становятся очень удобной площадкой для работы с людьми. По данным агентства WebCanape¹ в 2021 г. в России насчитывалось 124 млн пользователей интернета, из которых 99 млн состояли в разных социальных сетях. Многие компании стали применять такой социальный рекрутинг наравне с традиционными методами. Такой способ подбора персонала имеет много преимуществ. Как правило, основная масса пользователей соцсетей — молодые и наиболее активные люди. Со страниц ищущих работу в социальных сетях можно узнать дополнительную полезную для работодателя информацию о них (Сёмина, 2020). Нельзя не отметить низкую стоимость публикации вакансий и легкое получение обратной связи от ищущих работу в виде комментариев и отзывов.

Еще одной тенденцией стал переход на удаленный режим работы. Во время пандемии более трети предприятий полностью перешли на удаленный режим работы и удаленный формат собеседования для приема на работу. Часть из них оставили такой режим и после ослабления пандемии. Многие руководители стали придавать большее значение эффективности и продуктивности работы, а не количеству отработанного времени. Стали также больше нанимать внештатных сотрудников на контрактной основе транзакционных удаленных работников (Пилюгин, 2022).

Современные стратегии электронного подбора в исследованиях ученых

Рассмотрим ныне существующие стратегии электронного подбора персонала и то, как эта тематика отражена в современных исследованиях.

Согласно Йоханссону и Херранену (2019), цифровизация позволила нанимать сотрудников удаленно, без необходимости физического общения лицом к лицу (Johansson, & Herranen, 2019).

Сотрудники в большинстве стран, как развитых, так и развивающихся, имеют доступ к цифровым технологиям и интернет-сервисам, что облегчает организациям широкомасштабное внедрение любых форм электронного найма. Более того, включение науки о данных в современный цифровой мир позволяет использовать преимущества искусственного интеллекта в процессе электронного подбора персонала. Технологии искусственного интеллекта могут использоваться для проведения дистанционных экзаменов, поиска наилучших кандидатов и принятия оптимальных решений.

Кавальер и др. (2021) далее добавляют, что службы подбора персонала с применением искусственного интеллекта помогают ищущим работу подавать заявки на вакансии на более удобных для них языках, так как рекрутинговая фирма может легко перевести их (Cavaliere et al., 2021). Аналогичным образом это поможет

.....
¹ Сергеева Ю. Вся статистика интернета и соцсетей на 2021 год — цифры и тренды в мире и в России. 2021. 2 февр. URL: <https://www.web-canape.ru/business/vsya-statistika-interneta-i-socsetej-na-2021-god-cifry-i-trendy-v-mire-i-v-rossii/> (дата обращения 20.05.2024).

сотрудникам с большим количеством данных, выраженных в цифрах и процентах в их резюме, с помощью которых искусственный интеллект будет определять потенциал кандидата. Однако такая практика ставит в невыгодное положение тех, у кого в резюме отсутствуют достижения, которые можно выразить в цифрах, или чья сильная сторона представлена хорошими навыками общения или знаниями, полученными благодаря опыту. Искусственный интеллект может помочь им с точки зрения проверки их биографии и ограничения подачи заявлений с ложной информацией или поддельным опытом.

Околие и Ирабор (2017) утверждают, что искусственный интеллект является эффективным инструментом улучшения коммуникации с кандидатами в процессе найма, а также в процессе подготовки к приему на работу (Okolie & Irabor, 2017).

Организации могут проверять заявки на работу, полученные с порталов вакансий, на основе ответов кандидатов на заранее сформулированные вопросы, которые определяют их соответствие требованиям. Это помогает ищущим легко подавать заявления и искать работу, соответствующую их навыкам или названиям должностей, а также предоставляет большое количество возможностей и вариантов на выбор. Электронный подбор персонала позволяет осуществлять поиск работы по всей стране и даже обращаться в иностранные компании. Также он позволяет ищущим работу быстро получать ответы от работодателей, что значительно экономит время.

Рассмотрим наиболее широко используемые на предприятиях методы подбора персонала.

Переманивание человеческих ресурсов. Дэвис (2018) считает, что квалифицированные работники всегда пользуются большим спросом, особенно работники, обладающие определенными лидерскими качествами или техническими знаниями (Davis, 2018). В условиях постоянно растущего объема оцифровки и сложности бизнес-процессов фирмам становится все сложнее найти подходящего человека для этой работы, а процесс найма нужного человека может быть хлопотным, дорогостоящим и отнимающим много времени. Кадровое переманивание — это практика, которая внедряется командами управления персоналом для привлечения квалифицированных сотрудников из других стран как эффективное средство ограничения затрат средств и времени на подбор персонала. Компании могут предлагать хорошие пакеты услуг, более высокую заработную плату, лучшие условия или делать индивидуальные предложения по поводу вакансии конкретным сотрудникам.

Сотрудники обычно принимают такие предложения, поскольку они однозначно выгодны для них и не имеют никаких минусов. Компании могут прибегать к стратегиям переманивания из-за конкуренции в одной отрасли, получения конкурентного преимущества, улучшения организационной синергии и т.д.

Несмотря на неэтичность такой практики, на данное время нет законов, запрещающих ее применение.

Аутсорсинг. Слово *outsourcing* переводится с английского как «внешний источник». Им обозначают получение предприятием-заказчиком услуг или работ

от другой компании. Обычно они необходимы, чтобы решить задачу, связанную с непрофильными для заказчика функциями. Примером может служить уборка помещений, доставка еды в офис, юридическое и бухгалтерское сопровождение компании и т.д.

Согласно Patel et al. (2019), аутсорсинг — это процесс найма сотрудника у аутсорсинговой компании, которая может предоставлять услуги, например, в сфере информационных технологий, бухгалтерии, безопасности и т.д. (Patel et al., 2019).

Компании, нуждающиеся в квалифицированных сотрудниках, могут прибегнуть к услугам аутсорсинговой компании, когда не имеют достаточно времени на подбор персонала, или испытывают острую необходимость, или просто чтобы избежать громоздкого процесса подбора сотрудников. Человек, переданный на аутсорсинг, будет всячески помогать компании-клиенту и работать в этой компании в качестве временного сотрудника. Компания-клиент, в свою очередь, выплатит аутсорсинговой компании определенную сумму вознаграждения за предоставленного сотрудника. А сотрудник получит только согласованное вознаграждение от материнской фирмы.

Авторы считают, что недостатком этого метода для сотрудников является то, что сумма, выплачиваемая фирмами-клиентами, обычно намного превышает фактическое вознаграждение, получаемое сотрудниками (Patel et al., 2019). Следовательно, соискателям работы лучше напрямую присоединиться к компании, а не через аутсорсинговую фирму. Процесс аутсорсинга также является очень дорогостоящим для фирмы-клиента, особенно в долгосрочной перспективе.

Стажировки. Костаче (2015) утверждает, что стажировки — это современная практика подбора персонала, которая нанимает выпускников и низкоквалифицированных кандидатов и предоставляет им практический опыт и обучение (Costache et al., 2015). Такое трудоустройство может предусматривать зарплату, называемую стипендией, или вообще не оплачиваться. Продолжительность рабочего дня обычно намного меньше по сравнению с обычными сменами и выплачиваемая стипендия также намного ниже обычной зарплаты. Молодые люди, которые только что получили образование и ищут работу, извлекают выгоду из таких возможностей, поскольку они могут приобрести опыт и практическую подготовку, которые пригодятся им в дальнейшей жизни. Более того, молодые люди, ищущие работу, имеют относительно меньшие расходы, и, следовательно, им выгодно использовать возможности стажировки, даже если это не окупается в денежном выражении. Многие компании могут нанимать стажеров в качестве постоянных сотрудников в зависимости от их результатов. Таким образом, стажировки могут стать начальной карьерной ступенькой для новичков и предоставляют огромный потенциал для карьерного роста.

Концептуальная модель, предложенная индийскими учеными

Для лучшего понимания современных тенденций в подборе персонала индийские ученые А. Мартин Джаярадж, В. Говришанккар и А. Сарасу (Jayaraj, Gowrishankkar & Sarasu, 2023) постарались представить целостную картину ситуации в виде следующей концептуальной модели. Авторы полагают, что на ос-

нове обобщения и сравнения данных, полученных из разных источников, можно сделать выводы, которые позволят более глубоко понять возможные последствия использования новых решений для управления персоналом.

Таблица 1.

Table 1.

Современные методы, применяемые при подборе персонала

Modern methods used in the recruiting the staff

Практики работы с человеческими ресурсами	Использование онлайн-сервисов	Преимущества для ищущих работу
Порталы вакансий Социальные сети Аутсорсинг Стажировки	Лучший охват потенциальных клиентов Рентабельно Экономично по времени Просто в применении	Быстрый отклик от работодателя Легкий доступ к разнообразным опциям Отсутствие географических ограничений Больше возможностей для трудоустройства

Новые тенденции в процессе подбора персонала, которые включают онлайн-порталы вакансий, социальные сети, аутсорсинг и стажировки, базируются на современных цифровых платформах, доступ к которым возможен из любой точки мира. Хотя некоторые из этих практик, такие как стажировки и аутсорсинг, могут осуществляться без использования цифровых платформ, организации, как правило, склонны использовать их из-за экономической эффективности и высокой доступности. Интернет и цифровые устройства позволяют легко преодолевать географические и языковые барьеры. Более того, такие технологии отличаются высокой надежностью, экономией времени и очень просты в применении.¹

Их применение в долгосрочной перспективе подразумевает снижение затрат, связанных с наймом персонала, масштабируемость и более высокую долю подходящих сотрудников в составе рабочей силы организации, что приводит к более эффективному управлению, повышению производительности и увеличению синергии.

Для ищущих работу в этой ситуации также находится много положительно, так как она предоставляет им больше возможностей для поиска подходящей вакансии. С развитием технологий все большее число ищущих работу осваивают современные методы ее поиска с помощью онлайн-сервисов. Это дает им возможность получать более быстрые ответы, а также узнавать про самые разные рабочие места, сравнивать их с точки зрения льгот и вознаграждения и принимать более обоснованные решения.

Также легко преодолеваются географические барьеры, поскольку можно проходить собеседования по видеосвязи, и только после окончательного согла-

¹ Recent Trends in Recruitment. 2022. URL: <https://www.economicdiscussion.net/recruitment/recent-trends-in-recruitment/32363>

сования условий найма вкладываться в поездки и переезд. Это позволяет сэкономить огромное количество времени и средств и даже делает процесс поиска работы приятным (Ahmed et al., 2020).

Популярные онлайн-порталы вакансий

Рассмотрим, какие онлайн-порталы в России и за рубежом в настоящее время являются наиболее популярными для облегчения подбора персонала работодателями и поиска подходящих вакансий соискателями¹.

В России это платформы Воронка найма, Поток Рекрутмент, HeadHunter, Go Talent, Jobvite, Робот Вера, Мегафон Рекрутика, Experium, FriendWork Recruiter, SuperJob и некоторые другие.

Платформа Воронка найма представляет собой HR-сервис на базе искусственного интеллекта и голосового робота. Помогает компаниям, которые нанимают сотрудников в объеме от двух человек в месяц, быстрее закрывать вакансии. Предназначен для автоматизированного подбора персонала.

Поток Рекрутмент является инструментом для решения задач подбора персонала не только для компаний, но и для кадровых агентств. Обеспечивает полный цикл подбора кадров через автоматизацию основных задач работы с кандидатами и управления процессом рекрутинга. Умеет размещать вакансии на hh, SuperJob, Авито Работа и автоматически скачивать резюме ищущих работу с 12 рабочих сайтов.

HeadHunter — один из крупнейших сервисов по поиску работы и сотрудников, позволяет быстро найти подходящих работников работодателям и подходящую работу ищущим ее. Представляет собой одну из крупнейших баз резюме и вакансий. База включает практически все сферы трудовой деятельности и работает на территории нескольких стран.

GoTalent — онлайн-платформа для оценки знаний и умений кандидатов при подборе сотрудников для организации, а также обучения и решения разных задач управления человеческими ресурсами в организации.

Jobvite — инструмент, осуществляющий автоматический отбор и привлечение самых качественных кандидатов, также позволяет на базе анализа данных удерживать самых ценных для организации сотрудников.

Робот Вера представляет собой цифровой бот с искусственным интеллектом, занимается подбором персонала по запросу. Обзванивает ищущих работу, рассказывает им о вакансии, а затем проводит видео- или телефонные собеседования с наиболее подходящими из них.

МегаФон Рекрутика является облачной платформой для подбора персонала и взаимодействия с кандидатами. Система одновременно использует несколько баз данных резюме кандидатов (HeadHunter, SuperJob и Zarplata.ru), что позволяет быстро найти подходящего специалиста.

Experium — программа для подбора сотрудников с 25-летней историей в России и СНГ.

¹ Платформы подбора персонала. URL: <https://soware.ru/categories/recruitment-platforms> (дата обращения 21.05.2024).

Предназначена для поддержки процессов подбора персонала. Автоматизированы все существующие виды подбора: классический рекрутмент, типовой подбор, массовый подбор, подбор без заказчика.

FriendWork Recruiter — онлайн-сервис для подбора персонала полного цикла за счет автоматизации всех основных процессов рекрутинга. Может использоваться в кадровых агентствах для найма персонала на заказ и в любых компаниях для подбора персонала.

SuperJob является крупным информационным сервисом, позволяющим найти сотрудников по базе резюме и работу по базе вакансий в России и странах СНГ. Работает с 2000 г. и представляет собой одну из лидирующих цифровых бирж труда на рынке интернет-рекрутмента.

За рубежом это платформы на базе социальных сетей, такие как LinkedIn.com¹. LinkedIn — это онлайн-платформа, которая специализируется на объединении бизнес-профессионалов по всему миру для обмена информацией и участия в сообществе с общими интересами. LinkedIn был запущен в 2002 г. и насчитывает около 830 миллионов пользователей из примерно 58 миллионов компаний. Из этих 830 миллионов пользователей не менее 40% обращаются к нему ежедневно, что приводит к более чем 1 миллиарду взаимодействий в месяц (Osman, 2022). LinkedIn — пример платформы на базе социальных сетей, которую можно использовать для поиска новой работы путем поиска и подачи заявок на собеседования. Она также выступает в качестве эффективного инструмента общения с потенциальными руководителями отдела кадров.

Онлайн-порталы вакансий, такие как Monster.com². На современном рынке существует большое количество порталов вакансий, и одним из крупнейших является Monster.com, который используется компаниями по всему миру для размещения объявлений о приеме на работу. Концепция очень проста: компания публикует описание вакансии, функционал и другие обязательные требования, которые соискатель должен оценить перед подачей заявления. Заявки могут быть поданы непосредственно на сайте или по каналам связи, указанным в объявлении о приеме на работу.

Наем квалифицированного персонала с помощью Upwork.com³. Веб-сайты, предоставляющие квалифицированный персонал на аутсорсинг и фрилансеров, также являются очень распространенными источниками найма новых сотрудников. Сотрудники могут быть наняты на временной или постоянной основе в зависимости от требований. Это также отличный пример аутсорсинга, поскольку такие платформы взимают определенную сумму за свои услуги, а работники получают не всю сумму. Это выгодно для соискателей, которые ищут параллельный источник дохода наряду с рекламой своих навыков потенциальным компаниям.

.....
¹ Заблокирован на территории Российской Федерации за нарушение правил хранения персональных данных российских пользователей.

² Monster, который ищет работу. 2022. 2 апр. URL: <https://welcometoma.com/monster/> (дата обращения 21.05.2024).

³ Upwork.com. About. 2022. URL: <https://www.upwork.com/about>

Наем стажеров с Internships.com. Стажеров можно нанять на порталах вакансий, LinkedIn или сайтах фриланса. Однако существуют специализированные ресурсы, которые ориентированы только на рекламу, связанную со стажировками, и одним из таких сайтов является Internships.com. Эти сайты помогают выпускникам и новичкам искать возможности для приобретения опыта. Это удобно, поскольку там содержатся специально отобранные и ориентированные на стажеров объявления, что значительно облегчает поиски и позволяет не потеряться в массе не соответствующих запросу вакансий.

Заключение и выводы

Новые тенденции в процессе подбора персонала в первую очередь основываются на онлайн-сервисах, и, следовательно, ищущим работу необходимо хорошо знать о них. С появлением цифровых технологий и быстрым распространением Интернета по всему миру большинству людей стало легче искать новую работу, не выходя из дома. Процесс поиска работы через онлайн-порталы позволяет пользователю искать работу в гораздо более широком географическом регионе без необходимости физического перемещения. Онлайн-собеседования посредством видеозвонков позволяют ищущих работу обращаться в удаленные компании, что экономит их время и деньги.

Наличие более широких возможностей для поиска работы, наряду с легкостью прохождения собеседования из любого места, помогают выбирать работу в соответствии со своими требованиями и в конечном итоге приводят к повышению удовлетворенности работой. Компании также выигрывают от такой практики, поскольку это экономит огромное количество времени и затрат. Поскольку современные практики выгодны для обеих сторон, компаниям необходимо продолжать применять их или включить такие стратегии в свою работу, в случае если они не применяли их ранее.

В то же время стоит учитывать риски широкого применения цифровых технологий и искусственного интеллекта в системе отбора. Для предприятий разных областей деятельности понятие об «идеальном кандидате» будет отличаться, т.е. нужны кандидаты, соответствующие направленности предприятия. При отборе посредством искусственного интеллекта выполнить это требование практически невозможно, так как поиск унифицирован, предлагаются шаблонные решения и процесс обезличивается. В результате предприятие может нанять неэффективного для себя сотрудника, а компетентный подходящий кандидат может не получить работу, так как на его резюме могут даже не обратить внимания (Денисов, Кардаш, 2018).

Поэтому искусственный интеллект стоит применять в разумных пределах для выполнения определенных рутинных операций, что позволит ускорить и упростить процедуру подбора сотрудников. Но окончательное решение о приеме на работу может принимать только человек, специалист, обладающий соответствующим управленческим опытом и знаниями.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Денисов А. Ф., Кардаш Д. С. Анализ практик применения цифровых технологий в отборе персонала // Экономика и управление. 2018. № 6 (152). С. 26–37.

Ломоносова Н. В., Якимова Е. А. Состояние и перспективы использования цифровых HR-инструментов российскими компаниями // Open education. 2020. № 4. С. 47–55.

Милаева Т. В. Психологические аспекты трудовой занятости и мотивации труда в кризисные периоды // Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни / отв. ред. В. В. Локосов, В. Г. Доброхлеб. М. : ИСЭПН ФНИСЦ РАН, 2023. С. 238–243.

Пилюгин И. В. Тенденции развития сферы подбора персонала в современном мире // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Т. 12, № 6А. С. 176–182. DOI: 10.34670/AR.2022.32.76.020

Семина А. П. Цифровизация процессов управления персоналом: SMM в HR // Дискуссия. 2020. Вып. 98. С. 62–68.

Ahmed T., Khan M. S., Thitivesa D., Siraphatthada Y., and Phumdara T. Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic // Human Systems Management. 2020. 39(4), P. 589–601.

Cavaliere L. P. L., Nath K., Wisetsri W., Villalba-Condori K. O., Arias-Chavez D., Setiawan R., Koti K., and Regin R. The Impact of E-Recruitment and Artificial Intelligence (AI) Tools on HR Effectiveness: The Case of High Schools: Doctoral dissertation. Petra Christian University. 2021.

Costache G., Marinas C. V., Igrat R., and Burlacu S. Internship in the HR department — organizational and individual perspectives // Proceedings of the international management conference. 2015. 9(1). P. 359–370.

Davis R. T. Talent can't be allocated: a labor economics justification for no-poaching agreement criminality in antitrust regulation // Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law. 2018. 12(2), 2.

Johansson J., and Herranen S. The application of artificial intelligence (AI) in human resource management: Current state of AI and its impact on the traditional recruitment process. 2019. URL: [https://www.semanticscholar.org/paper/The-application-of-Artificial-Intelligence-\(AI\)-in-Johansson-Herranen/dae2da2f3c3094dbb6ccec784d6a3908e-83cdc65](https://www.semanticscholar.org/paper/The-application-of-Artificial-Intelligence-(AI)-in-Johansson-Herranen/dae2da2f3c3094dbb6ccec784d6a3908e-83cdc65)

Kraev V. M., and Tikhonov A. I. Modern recruitment approaches in personnel selection // Revista ESPACIOS. 2020. 41(12).

Kucherov D. G., Alkanova O. N., Lisovskaia A. Y., and Tsybova V. S. Employer branding orientation: effects on recruitment performance under COVID-19 // The International Journal of Human Resource Management. 2022. 1(29).

Martin Jayaraj A., Gowrishankkar V., and Sarasu A. New trends in hr recruitment process and it's impact on job seekers, E3S Web of Conferences 449, 03013. 2023. URL:

https://www.researchgate.net/publication/375693369_New_trends_in_hr_recruitment_process_and_its_impact_on_job_seekers

Okolie U. C. and Irabor I. E. E-Recruitment : Practices, Opportunities and Challenges // *European journal of business and management*. 2017. 9(11), P. 116–122.

Osman M. Mind-Blowing LinkedIn Statistics and Facts // Kinsta®. 2022. URL: <https://kinsta.com/blog/linkedin-statistics/>

Patel C., Budhwar P., Witzemann A., and Katou A. HR outsourcing: The impact on HR's strategic role and remaining in-house HR function // *Journal of Business Research*. 2019. 10. P. 397–406.

Rab-Kettler K., and Lehnervp B. Recruitment in the times of machine learning // *Management Systems in Production Engineering*. 2019. 27(2). P. 105–109.

REFERENCES

Denisov, A. F., Kardash, D. S. (2018). Analysis of the practice of using digital technologies in personnel selection. *Economics and management*. 6(152). 26–37. (In Russ.).

Lomonosova, N. V., Yakimova, E. A. (2020). The state and prospects of using digital HR tools by Russian companies. *Open education*, 4, 47–55. (In Russ.).

Milaeva, T. V. (2023). Psychological aspects of employment and labor motivation in crisis periods. In: Lokosov, V. V., Dobrokhleb, V. G. (Ed.) *Saving the population of Russia: health, employment, level and quality of life* (pp. 238–243). Moscow : ISEPN FNISC RAN. (In Russ.).

Pilyugin, I. V. (2022). Trends in the development of personnel recruitment in the modern world. *Economics: yesterday, today, tomorrow*, 12(6A), 176–182. doi: 10.34670/AR.2022.32.76.020 (In Russ.).

Semina, A. P. (2020). Digitalization of HR management processes: SMM in HR. *Discussion*, 98, 62–68. (In Russ.).

Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589–601.

Cavaliere, L. P. L., Nath, K., Wisetsri W., Villalba-Condori, K. O., Arias-Chavez, D., Setiawan, R., Koti, K., & Regin, R. (2021). *The Impact of E-Recruitment and Artificial Intelligence (AI) Tools on HR Effectiveness: The Case of High Schools* (Doctoral thesis), Petra Christian University.

Costache, G., Marinas, C. V., Icret, R., & Burlacu, S. (2015). Internship in the HR department — organizational and individual perspectives. *Proceedings of the international management conference*, 9(1), 359–370.

Davis, R. T. (2018). Talent can't be allocated: a labor economics justification for no-poaching agreement criminality in antitrust regulation. *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law*, 12(2), 2.

Johansson, J., & Herranen, S. (2019). *The application of artificial intelligence (AI) in human resource management: Current state of AI and its impact on the traditional recruit-*

ment process. [https://www.semanticscholar.org/paper/The-application-of-Artificial-Intelligence-\(AI\)-in-Johansson-Herranen/dae2da2f3c3094dbb66cccd784d6a3908e83cdc65](https://www.semanticscholar.org/paper/The-application-of-Artificial-Intelligence-(AI)-in-Johansson-Herranen/dae2da2f3c3094dbb66cccd784d6a3908e83cdc65)

Kraev, V. M., & Tikhonov, A. I. (2020). Modern recruitment approaches in personnel selection. *Revista ESPACIOS*, 41(12).

Kucherov, D. G., Alkanova, O. N., Lisovskaia, A. Y., & Tsybova, V. S. (2022). Employer branding orientation: effects on recruitment performance under COVID-19. *The International Journal of Human Resource Management*, 1, 29.

Martin Jayaraj, A., Gowrishankar, V., & Sarasu, A. (2023). *New trends in hr recruitment process and it's impact on job seekers*, E3S Web of Conferences 449, 03013 https://www.researchgate.net/publication/375693369_New_trends_in_hr_recruitment_process_and_it's_impact_on_job_seekers

Okolie, U. C., & Irabor, I. E. (2017). E-Recruitment: Practices, Opportunities and Challenges. *European journal of business and management*, 9(11), 116–122.

Osman, M. (2022). Mind-Blowing LinkedIn Statistics and Facts, *Kinsta*®. <https://kinsta.com/blog/linkedin-statistics/>

Patel, C., Budhwar, P., Witzemann, A., & Katou, A. (2019). HR outsourcing: The impact on HR's strategic role and remaining in-house HR function, *Journal of Business Research*, 103, 397–406.

Rąb-Kettler, K., & Lehnervp, B. (2019). Recruitment in the times of machine learning, *Management Systems in Production Engineering*, 27(2), 105–109.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Татьяна Васильевна Милаева — канд. психол. наук, доцент, старший научный сотрудник Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук, г. Сыктывкар, Россия.

Tatiana V. Milaeva — Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor, Senior Researcher, Institute for Socio-Economic and Energy Problems of the North, Komi Science Centre of the Ural Branch of the RAS, Syktyvkar, Russia.

Статья поступила в редакцию 04.06.2024;
одобрена после рецензирования 10.06.2024;
принята к публикации 12.06.2024.
The article was submitted 04.06.2024;
approved after reviewing 10.06.2024;
accepted for publication 12.06.2024.