ИНТЕРНЕТ КАК СРЕДСТВО ПОИСКА РАБОТЫ И ПЕРСОНАЛА

THE INTERNET AS A MEANS OF SEARCHING JOBS AND STAFF

ПОЛУЧЕНО 28.06.2022 ОДОБРЕНО 13.07.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.08.2022 УДК 316.354 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-48-52

СКРИПНИЧЕНКО Л.С.

Канд. социол. наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар

SKRIPNICHENKO L.S.

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management and Organizational Psychology, Kuban State University, Krasnodar

e-mail: lud-skr@mail.ru

Аннотация

С целью определения реального уровня взаимодействия соискателей и работодателей с помощью интернет-ресурсов в рамках электронного рынка труда проведен анализ выделенных каналов коммуникации на рынке труда. Выяснилось, что сегодня большинство крупных компаний и соискателей на рынке труда прибегают к использованию интернет-ресурсов. Между тем исследование современных реалий доказывает, что данный инструмент в практике раскрыт не полностью.

Результаты проведенного исследования выявили следующее: компании по-разному используют возможности собственных сайтов; использование современных специализированных сайтов встроено в стратегию заполнения вакансий не всеми организациями, а функционал самих площадок ограничен; несмотря на высокую посещаемость соискателями социальных сетей, механизм использования последних в качестве канала взаимодействия на рынке труда находится на этапе формирования.

Ключевые слова: *интернет, поиск работы, набор персонала, интернет-рекрутмент, корпоративные сайты, специализированные порталы, социальные сети.*

Abstract

In order to determine the real level of interaction between applicants and employers using Internet resources within the framework of the electronic labor market, an analysis of the allocated communication channels in the labor market was carried out. It turned out that today most large companies and job seekers in the labor market resort to the use of Internet resources. Meanwhile, the study of modern realities proves that this tool is not fully disclosed in practice. The results of the study revealed the following: companies use the capabilities of their own sites in different ways; the use of modern specialized work sites is built into the strategy of filling vacancies not by all organizations, while the functionality of the sites themselves is limited; despite the high attendance of applicants for social networks, the mechanism of using the latter as a channel of interaction in the labor market is at the formation stage.

Keywords: *internet, job search, recruitment, internet recruitment, corporate sites, specialized portals, social networks.*

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современный этап развития трудовых ресурсов связан с динамикой процессов, происходящих в информационном пространстве, в том числе с внедрением инноваций в систему информационных компьютерных технологий. Приоритетным направлением на данном этапе становится информационный сектор, а именно сетевые технологии Интернет.

Цифровые технологии способствуют развитию различных сфер трудовой деятельности, включая вопросы производства, распределения выпускаемой продукции, управления трудовыми ресурсами на предприятиях. В данной статье анализируется влияние Интернета на сферу занятости и социально-трудовые отношения.

Процесс поиска работы соискателем и персонала организациями все сильнее опирается на инструментарий, предоставляемый Интернетом, который в условиях цифровизации облегчает и ускоряет процесс трудоустройства, поиска нужных кандидатов и достижения соответствия претендентов вакантным должностям [8].

Между тем, как показывает практика, к настоящему времени сформировалось несоответствие между, с одной стороны, объективными потребностями информатизации и цифровизации отечественного рынка труда и, с другой стороны, уровнем внедрения и апробацией соответствующих технологий и инструментов соискателями и работодателями. Существующее положение вещей обусловило актуальность анализа специфики взаимодействия основных субъектов электронного рынка труда, интернет-ресурсов как каналов, выступающих в качестве посредников теоретического, методического и прикладного взаимодействия.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В последние годы изучение интернет-ресурсов как каналов трудового взаимодействия нашло отражение в ряде работ как отечественных, так и зарубежных ученых. К числу наиболее известных авторов, которые уделили внимание методологическим вопросам формирования и развития информационного пространства, следует отнести Aakash G., Tong D., Hopkins B., Lyons B.D., Stevenson B., Боровских Ю.А., Залуцкий М.А., Карасев К.П., Кирюхина А.Н., Костенко Е.П., Ребрикова Н.В., Фаталина А.А. и др.

Изучению вопросов регулирования отношений занятости, информационного труда посвящены работы Бондалетова Н.Ф., Катковой Д.А., Минькова А.В., Нестеренко Н.А., Рощина С.В., Солоха В.В., Суркова Ю.В., Осипова Е.А., и др.

Исследование роли социальных сетей в контексте трудовых отношений и специфика функционирования ка-

налов трудоустройства на рынке труда среди стран СНГ отражены в работах Архангельской А.С., Бочкаревой И.А., Величко Н.А., Глевицкой Н.С., Назарова Д.Н., Случевской П.А., Яременко И.В.

Несмотря на значительное количество работ по указанной проблематике, вопрос развития инструментов эффективного взаимодействия субъектов электронного рынка труда не нашел достаточного отображения и требует дальнейшего изучения, что обусловило актуальность темы исследования, его цель и задачи.

АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНЫХ САЙТОВ

Как известно, подбор персонала является одной из наиболее важных функций управления персоналом организации. Успех трудовой деятельности в организации во многом зависит от процессов качественного поиска сотрудников, соответствующих предъявляемым требованиям, уровню квалификации, опыту, профессиональным качествам и другим запросам [9].

Источником эмпирических данных для проведения настоящего исследования послужили результаты анализа корпоративных сайтов предприятий Краснодарского края различных сфер трудовой деятельности (торговля, строительство, финансовые услуги, транспорт и связь и другие). Численность трудовых ресурсов на рассматриваемых предприятиях составила от 30 человек и более.

Данные, полученные в результате проведенного исследования, позволили оценить масштабы и динамику использования предприятиями сети Интернет. Если в начале XXI в. Интернет уступал по популярности традиционным медиасредствам и личным связям, то в последние годы наблюдается явное превосходство сети Интернет над другими источниками поиска персонала и постепенное вытеснение таких каналов по поиску информации, как СМИ, службы занятости и других, представленных на рис. 1.

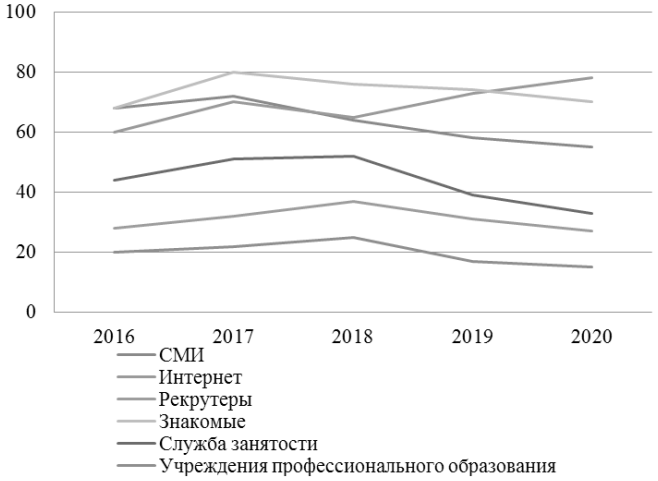

Рис. 1. Каналы поиска сотрудников предприятиями Краснодарского края в 2016–2020 гг. (% от всех предприятий)

Рассмотрим подробнее долю предприятий, которые используют Интернет для поиска трудовых ресурсов, представленную в таблице.

Представленные в таблице результаты анализа по использованию интернет-ресурсов для поиска персонала выявили ощутимую разницу между различными сферами трудовой деятельности. Предварительный анализ проблемного поля по представленным материалам исследования позволяет сделать ряд заключений об уровне использования собственных интернет-ресурсов компаний при поиске персонала. Так, общая динамика данного канала привлечения соискателей по всему кругу вакансий увеличивается по мере активного внедрения современных коммуникационных технологий. Наблюдается существенное различие по уровню привлечения кандидатов по различным отраслям, которое может быть объяснено узкой спецификой деятельности компаний. При этом не отмечаются различия по данному признаку в зависимости от размера компании и ее финансового положения. Существенными в рамках данного исследования являются такие характеристики компании, как уровень заработной платы и размер населенного пункта, в котором осуществляет хозяйственную деятельность организация.

Таблица

Доля предприятий Краснодарского края, использующих Интернет для поиска трудовых ресурсов, %

Индикаторы	Рабочие	Специалисты	Руководители	Всего
Сфера трудовой деятельности				
Торговля	62	66	59	70
Строительство	40	48	43	54
Транспорт и связь	49	55	42	60
Финансы	49	68	68	74
Услуги	46	59	54	66
Численность сотрудников (чел.)				
30–49	50	63	53	66
50–100	53	57	49	65
101–250	51	63	56	62
251–1000	53	60	54	68
1000 и более	49	63	60	67
Среднемесячная заработная плата (тыс. руб.)				
до 20	46	47	40	54
21–25	49	63	61	71
26–34	56	63	52	68
33 и более	59	71	58	76

Проводя анализ интернет-порталов организаций в качестве ресурса поиска работы и привлечения соискателей, стоит отметить однозначную динамику как в целом повышения роли современных коммуникационных технологий в области трудоустройства, так и сопряженное с этим возрастающее внимание к корпоративным сайтам.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОНЛАЙН-РЕКРУТМЕНТА В РОССИИ

Трансформации, происходящие в информационно-коммуникационном пространстве на современном этапе развития общества, оказывают прямое и непосредственное влияние на все области развития бизнеса. HR-технологии, в частности, рекрутмент, сегодня невозможно представить без автоматизации и цифровизации ключевых процессов. К настоящему времени, с одной стороны, специалисты по подбору персонала в целях сокращения временных и финансовых ресурсов на замещение вакантных позиций обращают все более пристальное внимание на возможности, которые предоставляют Интернет и специализированные ресурсы и платформы, включая разнообразные VCV-сервис и автомазированные ATS-инструменты. С другой стороны, соискатели в изменяющихся условиях на рынке труда (важно отметить влияние как общих тенденций международного научно-технического развития, так и отдельных явлений, например, распространение пандемии COVID-19) в целях трудоустройства активно используют новые ин-

струменты, уделяя значительное внимание специализированным порталам по поиску работы и социальным сетям [1].

В рамках исследования Интернета как средства поиска работы и персонала были обнаружены некоторые ограничения, которые связаны с возрастающей интенсификацией цифровых HR-технологий. Исследование существующих проблем развития онлайн-рекрутмента в России на сегодняшний день невозможно без некоторого ретроспективного анализа влияния пандемии COVID-19 на рынок труда, в том числе связанного с деятельностью компаний по подбору персонала и поиском соответствующих вакансий соискателями [6].

Рассмотрим проблемы развития онлайн-рекрутмента в России по каждому направлению исследования подробнее.

1. Корпоративные сайты организаций.

Как показало проведенное исследование, вопрос взаимодействия соискателей и работодателей через существующие корпоративные ресурсы в настоящее время проработан недостаточно. С одной стороны, динамика цифрового взаимодействия на отечественном рынке труда, безусловно, растет. Многие крупные компании в нашей стране уже сформировали необходимый инструментарий для цифрового взаимодействия не только со своими сотрудниками, но и с соискателями на вакантные позиции. С другой стороны, темпы развития данного направления все еще не позволяют говорить о полном цифровом представительстве организаций, особенно когда речь идет о представителях среднего и малого бизнеса [3, с. 26].

Грамотная работа с интернет-ресурсом компании позволит сформировать четкое представление о политике устойчивости компании, составить мнение о возможностях карьерного роста соискателя внутри экологической среды организации и рассмотреть конкретные вакансии соискателю. Все это позволит охарактеризовать эффективность представительства организации в информационной среде.

2. Специализированные порталы.

К настоящему времени наиболее востребованным инструментом поиска работы соискателями и персонала компаниями выступают job-сайты [7]. Как показали результаты проведенного исследования, 77% соискателей и 75% работодателей на отечественной рынке труда прибегают к данному инструменту.

В дальнейшем вакансии, представленные порталами, крупнейшие отечественные компании просматривают с помощью автоматизированных средств рекрутмента (ATS). ATS представляют собой специальные онлайн-платформы, которые облегчают процесс работы с резюме кандидатов, проведение собеседований, сбор и обработку откликов, анализ процесса найма и другое.

3. Социальные сети.

Популяризация социальных сетей как эффективного канала поиска работы соискателями и персонала компаниями характерна для последнего периода развития отечественного рынка труда. Вместе с этим важно отметить некоторые проблемы, связанные с использованием профессиональных и обычных социальных сетей. Среди них можно отметить то, что не все из них технологически продвинуты и безопасны. Также взаимодействие с кандидатами через данные каналы связи можно применить лишь при работе с точечными вакансиями, для массового подбора персонала данный метод является трудозатратным. Кроме того, большинство активных соискателей все еще не воспринимают социальные сети как активные площадки для поиска работы, оставляя их закрытыми или не освещая вопросы образования, опыта работы.

Подводя итоги рассмотрения актуальных проблем развития онлайн-рекрутмента в России, важно отметить, что, несмотря на высокую востребованность данного канала коммуникации на отечественном рынке труда, она остается достаточно новой как для компаний (здесь в первую очередь имеются в виду не крупнейшие компании, а представители среднего и малого бизнеса). Современным компаниям, в числе приоритетов которых стоит также следование общемировым тенденциям, необходимо уделять значительное внимание развитию собственного позиционирования на рынке труда через корпоративные ресурсы. Вместе с этим кандидатам, желающим рассмотреть наиболее перспективные вакансии, следует расширить внимание, которое те уделяют собственному профессиональному имиджу, представляемому ими в современном информационном пространстве [5, с. 187].

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОНЛАЙН-РЕКРУТМЕНТА В РОССИИ

Переход процессов общественного развития к современному технологическому укладу, индустрии 4.0, обозначает новые направления развития сферы HRM (Human Resources Management). Исследователи отмечают, «цифровая революция привнесла в деятельность по управлению персоналом новые задачи и трансформировала старые с учетом развития цифровых технологий и сервисов. Произошел фундаментальный сдвиг в характере работы и занятости» [2]. А потому ключевые перспективы в данном направлении сосредоточены на развитии и понимании системного мышления как работодателей, так и соискателей в области цифрового рекрутмента (HR Digital). Структура цифрового рекрутмента отражена на рис. 2.

За последние годы можно наблюдать активное внедрение цифровых технологий в сферу подбора персонала: многие компании уже практикуются в применении предиктивной аналитики, машинного обучения и искусственного интеллекта. Применяемые цифровые технологии позволяют автоматизировать скрининг и процесс найма сотрудников, проводить интервью не только с профильными сотрудниками, но и с чат-ботами, роботами [4]. Безусловно, данная концепция в первую очередь определяет перспективы развития рекрутмента как функции управления персоналом, однако понимание ее важнейших тенденций важно для обеспечения личной эффективности соискателей на рынке труда в современных условиях.

Отмеченные перспективы развития онлайн-рекрутмента в России, непосредственно связанные с внедрением не только на уровне крупнейших компаний и активной апробацией HR Digital, безусловно, приведут к нарастанию отмеченного ранее противоречия между нарастающими тенденциями цифровизации рекрутмента и неготовностью значительной части работодателей и соискателей к существованию в подобных условиях. В связи с этим назрела необходимость качественных преобразований в сознании ключевых субъектов рынка труда.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании комплексного исследования можно прийти к выводу, что в рамках развивающегося электронного рынка труда существует противоречие между нарастающими тенденциями цифровизации рекрутмента и неготовностью значительной части работодателей и соискателей к суще-

Рис. 2. Структурные элементы цифрового рекрутмента

ствованию в подобных условиях. Отмеченные препятствия на пути развития эффективного взаимодействия участников современного рынка труда определяют важность развития системного мышления как работодателей, так и соискателей в области цифрового рекрутмента (HR Digital).

Выявленные проблемы и перспективы развития отечественного рынка труда определяют необходимость реализации практических рекомендаций по повышению эффективности взаимодействия конкретных работодателей и соискателей:

- в целях обеспечения конкурентоспособности современных организаций вне зависимости от размера, отрасли деятельности, численности персонала и числа открытых вакансий, руководителям и сотрудникам подразделений по управлению персоналом важно знать о перспективах и тенденциях развития рынка труда в целом и, исходя из потребностей и возможностей организации, внедрять их в практику. Данное положение прежде всего поднимает вопрос профессиональной квалификации менеджеров по управлению персоналом и связан с необходимостью непрерывного обучения специалистов;
- организациям, которые в качестве стратегической цели развития наметили масштабирование, выход на новые рынки, повышение квалификационных требований к собственным сотрудникам, необходимо вести грамотную политику в информационном пространстве. В первую очередь, важно обратить внимание на имидж компании, транслируемый через корпоративный сайт в информационное поле [10];
- сотрудникам подразделения по управлению персоналом, в чьей компетенции находится учет открывающихся и заполняемых вакансий, необходимо обеспечить информативную содержательность представленной в разделе «Вакансии» информации о вакансиях, квалификационных требованиях и т.д.;
- соискателям в изменившихся условиях рынка труда необходимо понять, что, с одной стороны, цифровизация рынка труда обеспечивает доступность наиболее привлекательных вакансий, с другой стороны, за счет возможности удаленной работы значительно увеличивает уровень конкуренции. Кроме формирования очевидных умений и навыков, составляющих hard skills, важно уделять внимание развитию soft skills, связанных с общением посредством цифровой коммуникации.

Таким образом, проведенный анализ Интернета как средства поиска работы и персонала в рамках современного рынка труда позволил выявить его особенности, проблемы и перспективы развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Козлачкова Ю.Г.* Влияние пандемии и ее последствий на цифровизацию рекрутмента персонала // Финансовые рынки и банки. — 2021. — № 2. — С. 8–12.
2. *Нонка А.Ю., Борисова А.А.* Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. — 2019. — № 2. — С. 59–70.
3. *Передерий В.А.* Социологические исследования в менеджменте: учеб.-метод. пособие. — Краснодар: КубГАУ, 2015. — 81 с.
4. *Ребрикова Н.В.* Особенности использования рекрутмента в системе управления персоналом организации // Инновации и инвестиции. — 2021. — № 5. — С. 79–82.
5. *Скрипниченко Л.С.* Влияние корпоративной культуры на управление человеческими ресурсами // Теоретические и прикладные исследования в области естественных и гуманитарных наук. Всероссийская научно-практическая конференция: сборник научных трудов. — Прокопьевск, 2014. — С. 185–188.
6. *Фаталина А.А.* Цифровые компетенции рекрутеров // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 6 (64). — С. 265–269.
7. *Aakash G.* Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process: A Case of Tesco // Oxford Brookes University Journal 2018. № 5 (34). P. 13–18.
8. *Gajda J.* Social and Professional Adaptation of Employees as a Main Factor in Shaping Working Conditions // Journal of US-China Public Administration. October 2015. Vol. 12. No. 10, p. 789–795.
9. *Tong D.* E-recruitment service providers review: International and Malaysian // Employee Relations. 2021. № 27 (1). p. 103–117.
10. *Zheng* J. Analysis of Enterprise Human Resources Demand Forecast Model Based on SOM Neural Network // Comput Intell Neurosci. 2021. № 4. p. 118–123.

REFERENCES

1. Kozlachkova U.G. Vliyanie pandemii i ee posledstvij na cifrovizaciyu rekrutmenta personala // Finansovye rynki i banki. 2021. № 2. S. 8–12. (in Russian).
2. Nonka A.U., Borisova A.A. Kadrovoe obespechenie: poisk i privlechenie personala na osnove tekhnologij iskusstvennogo intellekta // Ekonomika truda. 2019. № 2. S. 59–70. (in Russian).
3. Perederij V.A. Sociologicheskie issledovaniya v menedzhmente ucheb.-metod. posobie. — Krasnodar: KubGAU, 2015. — 81 s. (in Russian).

4. Rebrikova N.V. Osobennosti ispol'zovaniya rekrutmenta v sisteme upravleniya personalom organizacii // Innovacii i investicii. 2021. № 5. S. 79–82. (in Russian).
5. Skripnichenko L.S. Vliyanie korporativnoj kul'tury na upravlenie chelovecheskimi resursami // Teoreticheskie i prikladnye issledovaniya v oblasti estestvennyh i gumanitarnyh nauk. Vserossijskaya nauchno-prakticheskaya konferenciya: sbornik nauchnyh trudov. Prokop'evsk, 2014. S. 185–188. (in Russian).
6. Fatalina A.A. Cifrovye kompetencii rekruterov // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. 2020. № 6 (64). S. 265–269. (in Russian).
7. Aakash G. Effectiveness of Online Recruitment and Selection Process: A Case of Tesco // Oxford Brookes University Journal 2018. № 5 (34). P. 13–18.
8. Gajda J. Social and Professional Adaptation of Employees as a Main Factor in Shaping Working Conditions // Journal of US-China Public Administration. October 2015. Vol. 12. No. 10, p. 789–795.
9. Tong D. E-recruitment service providers review: International and Malaysian // Employee Relations. 2021. № 27 (1). p. 103–117.
10. Zheng J. Analysis of Enterprise Human Resources Demand Forecast Model Based on SOM Neural Network // Comput Intell Neurosci. 2021. № 4. p. 118–123.

Балабанова Е.С.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

М.: ИНФРА-М, 2022, 592 с.

В учебнике приведены основные классификации поведения людей на рабочих местах и последовательно рассмотрены группы факторов, влияющих на трудовое поведение в организации. Эти факторы сгруппированы на индивидуально-личностные, организационно-управленческие и институционально-культурные. Особое внимание уделено рассмотрению противоречий между экономической и социальной эффективностью деятельности организаций. Приведены результаты современных исследований, посвященные поиску баланса между экономической эффективностью управленческой деятельности и социальным благополучием работников. Соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования последнего поколения. Адресован студентам, обучающимся по направлению «Менеджмент», а также студентам-социологам для изучения курсов «Социология труда» и «Социология управления». Также может представлять интерес для широкого круга читателей, чья профессиональная деятельность предполагает работу с людьми.

Дерезе А.

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

М., 2021, 168 с.

Конфликты неизбежны в группах. Конфликт может возникнуть, когда две стороны работают для достижения одной и той же цели и, как правило, хотят одного и того же результата, или когда обе стороны хотят совсем другого урегулирования. Сначала проверьте, действительно ли члены конфликтуют друг с другом. Спросите членов. Если члены находятся в разрушительном конфликте, то выберите подходы к его разрешению. Сделайте 5-минутный перерыв. Использование подходов, выбранных подгруппой, со всей группой. Динамику группы можно понять как различные роли и поведение членов группы влияют на других членов группы и на группу в целом. Таким образом, командная динамика — это бессознательные психологические факторы, которые влияют на направление поведения и производительности команды. Шаги к разрешению конфликтов на рабочем месте, подробнее объяснить, в чем заключается разногласие, установить общую цель для обеих сторон. Обсудить пути достижения общей цели, определить барьеры на пути достижения общей цели. Договориться о том, как лучше всего разрешить конфликт. Заинтересоваться согласованным решением и определить обязанности каждой из сторон в разрешении.