

УДК 331.5

РЕКРУТИНГ В ЭПОХУ ЦИФРОВОГО ШУМА

Тараненко Д.Ю., студент гр. МКН-22, IV курс,
Научный руководитель: **Мотченко Л.А.**, ст. преп.
Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск, ЛНР,
Россия

Ключевые слова: *ATS, подбор персонала, рекрутинг, проблемы, рынок труда, кадры.*

Подбор персонала, являясь фундаментальной бизнес-функцией, столкнулся с комплексом взаимосвязанных и усугубляющих друг друга проблем, которые трансформируют его из задачи по заполнению вакансий в стратегическую головоломку [1]. Эти проблемы проистекают из макроэкономических сдвигов, технологической революции, изменений в социальных ценностях и психологии кандидатов, создавая среду, где традиционные методы рекрутинга становятся неэффективными.

Можно выделить несколько ключевых пластов этих сложностей, начиная с высокого уровня занятости. Российская Федерация столкнулась с рекордно низким уровнем безработицы (2,4% в начале 2025 года и 2,1% летом [2]), что усугубляет существующий острый дефицит кадров. Эксперты указывают, что снижение уровня безработицы стало результатом действия двух ключевых факторов: сокращения предложения на рынке труда и роста спроса на рабочую силу.

Со стороны предложения на ситуацию повлияли структурные и демографические вызовы: естественная убыль населения, сокращение миграционного притока, а также отток части трудоспособного населения за рубеж. Одновременно со стороны спроса занятость стимулируется активным госзаказом и инвестициями в реальный сектор. Рост числа рабочих мест обеспечивается за счет реализации масштабных инфраструктурных проектов, открытия новых промышленных предприятий и, в особенности, значительного наращивания производственных мощностей в оборонно-промышленном комплексе [3].

Следующий пласт проблем связан с фундаментальным дисбалансом на рынке труда. Университеты и колледжи, в силу инерционности своих программ, часто готовят специалистов для вчерашнего дня, в то время как бизнесу уже сегодня нужны эксперты по работе с искусственным интеллектом, большими данными, кибербезопасностью или новыми маркетинговыми платформами. Это приводит к тому что существует острый дефицит кадров в конкретных, зачастую высокооплачиваемых, нишах. Работодатели, столкнувшись с этим дефицитом, вынуждены ужесточать требования к «идеальному» кандидату, составляя длинные списки обязательных hard и soft skills, что, в свою очередь, сужает и без того небольшой пул реально подходящих специалистов.

Цифровизация и автоматизация самого процесса рекрутинга, привела как к положительным, так и резко отрицательным последствиям. С одной стороны, технологии упростили доступ к огромным массивам данных о кандидатах через социальные сети, профессиональные сообщества и многочисленные базы резюме. С другой, это породило явление «цифрового шума» [4]. Рекрутеры тонут в сотнях, а иногда и тысячах откликов на одну вакансию, значительная часть которых нерелевантна. Для борьбы с этим шумом повсеместно внедряются системы автоматического отслеживания кандидатов (ATS — Applicant Tracking Systems) и алгоритмы первичного скрининга. Эти системы фильтруют резюме по ключевым словам, формальным признакам (например, наличию определённого диплома или опыта работы в конкретной компании), часто отсеивая талантливых специалистов с нестандартным бэкграундом, карьерными перерывами или недостаточно «отформатированным» под алгоритм резюме.

Еще один критически важный аспект — это кардинальное изменение психологии и ожиданий кандидатов, особенно представителей поколений миллениалов и зумеров. На смену модели «пожизненного найма» и стабильности пришла ценность самореализации, баланса между работой и личной жизнью, осмысленности труда, корпоративной культуры и социальной ответственности работодателя [5]. Зарплата, хотя и остаётся важным фактором, перестала быть единственным или главным мотиватором. Современный соискатель оценивает компанию по её экосистеме: гибкий график, возможность удалённой или гибридной работы, программы развития и обучения, карьерные траектории, этичность руководства, наличие атмосферы причастности работников к организации [6]. Компании, которые не осознают этого сдвига и продолжают использовать устаревшие модели мотивации (только денежная компенсация, жёсткий контроль, вертикальная иерархия), сталкиваются с высоким уровнем отказов от предложений о работе и текучестью уже нанятого персонала.

Проблемы подбора персонала (рекрутинга) носят системный характер и требуют столь же системного переосмысления всего подхода к управлению талантами. Решение лежит не в простом увеличении объёмов рекламы вакансий или бюджета на хедхантеров, а в стратегической перестройке [7].

Чтобы успешно привлекать и удерживать кадры, компаниям следует: активно формировать и укреплять свою репутацию как привлекательного работодателя; тесно сотрудничать с учебными заведениями, организуя стажировки и разрабатывая совместные образовательные программы; постоянно обучать и повышать квалификацию своих сотрудников, чтобы ликвидировать разрыв между имеющимися и требуемыми профессиональными навыками; совершенствовать процедуру найма, делая её более удобной и человечной, ставя во главу угла положительный опыт соискателя.

Список литературы:

1. Макашева, Н. П. Управление вознаграждением в условиях нестандартной занятости / Н. П. Макашева, С. А. Литвина // Институциональная трансформация экономики: человек и социум (ИТЭ-ЧС 2021) : Материалы VII Международной научной конференции, Томск, 21–23 октября 2021 года. – Томск:

Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2021. – С. 118-119. – DOI 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-82. – EDN EZRUXA.

2. Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица. [Электронный ресурс] — URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 17.12.2025).

3. Мотченко, Л. А. Кадровые проблемы новых субъектов Российской Федерации / Л. А. Мотченко, Р. С. Братушик, Я. Р. Братушик // Актуальные проблемы регионального социально-экономического развития : Сборник тезисов VI республиканской научно-практической конференции, Алчевск, 23 мая 2024 года. – Алчевск: Донбасский государственный технический университет, 2024. – С. 187-188. – EDN PBDOFP.

4. Фролов, Р. Н. Актуальные проблемы защиты персональных данных в цифровой экономике / Р. Н. Фролов, И. Н. Колкарева // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика : Сборник научных статей VI Международного научного форума. В 2-х томах, Москва, 21 марта 2024 года. – Москва: Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, 2024. – С. 172-180. – EDN FNXMQM.

5. Токарева, Ю. А. Управление профессиональными компетенциями : учебнометодическое пособие / Ю. А. Токарева, Е. О. Гаспарович ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 327 с. : ил.

6. Подгорная, Н. А. Совершенствование системы мотивации персонала на предприятии / Н. А. Подгорная, Н. В. Клочко, Е. В. Самарский // Направления повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти и местного самоуправления : Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Алчевск, 15 декабря 2022 года. – Алчевск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2023. – С. 341-343. – EDN KROJAW.

7. Управление персоналом в России: перезагрузка. Книга 11 : монография / под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 342 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2035498.