

Роль Интернета в поиске работы: перспективы и вызовы

С. П. Бондаренко

Российский университет дружбы народов, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Современные тенденции цифровизации активно влияют на рынок труда, где интернет становится ключевым инструментом для поиска работы и подбора персонала. Однако анализ использования онлайн-ресурсов выявил значительные проблемы. Многие компании неэффективно используют потенциал своих корпоративных сайтов, ограничиваясь базовым размещением вакансий, а специализированные платформы и социальные сети лишь начинают интегрироваться в стратегию рекрутинга. Это снижает возможности взаимодействия между работодателями и соискателями.

Цель: Проведение комплексного анализа практик использования онлайн-ресурсов молодыми специалистами в процессе трудоустройства, выявлении ключевых проблем, с которыми они сталкиваются, а также в изучении их ожиданий и перспектив, связанных с развитием интернет-рекрутмента.

Материалы и методы: В исследовании были использованы нарративные интервью с респондентами, представляющими молодую аудиторию в возрасте от 22 до 26 лет. Данные обрабатывались с использованием смешанного метода, включающего качественный и количественный анализ. Качественная часть включала анализ открытых ответов респондентов, а количественная – систематизацию результатов опросов и шкалированную оценку ключевых параметров.

Результаты: Исследование выявило, что к 2024 г. интернет стал доминирующим каналом для поиска работы среди молодежи. Более 96% участников подтвердили использование онлайн-ресурсов для трудоустройства, а 80% оценили его как более быстрый способ, чем традиционные методы. Тем не менее, было отмечено, что значительная часть работодателей недостаточно активно использует цифровые технологии, что создает барьеры для их сотрудников. Молодые специалисты, напротив, демонстрируют высокую степень адаптации к онлайн-форматам, что подтверждается их частым использованием платформ, таких как HeadHunter и SuperJob, хотя социальные сети, как инструмент поиска работы, все еще остаются недооцененными.

Выходы: Результаты исследования показывают, что в середине 2010-х гг. интернет-рекрутинг в России находился на этапе становления, сталкиваясь с барьерами, связанными с недостаточной цифровой грамотностью работодателей и низким уровнем интеграции цифровых инструментов. Однако к 2024 г. спрос на онлайн-ресурсы вырос, и они стали неотъемлемой частью взаимодействия на рынке труда. Для дальнейшего улучшения эффективности необходимы меры по активному внедрению инновационных технологий, таких как предиктивная аналитика и автоматизированные системы подбора персонала, а также повышение цифровых компетенций как соискателей, так и рекрутеров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

интернет; поиск работы; онлайн-рекрутинг; корпоративные сайты; социальные сети; цифровизация рынка труда

Для цитирования:

Бондаренко, С. П. (2024). Роль Интернета в поиске работы: перспективы и вызовы. *Журнал работы и карьера*, 3(4), 16–27. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.91>

Корреспонденция:

Сергей Павлович Бондаренко
1132236967@rudn.ru

Заявление о доступности данных:

данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Поступила: 16.09.2024

Поступила после

рецензирования: 25.11.2024

Принята к публикации:

30.11.2024

© Бондаренко С.П., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



The Role of the Internet in Job Search: Prospects and Challenges

Sergey P. Bondarenko

Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Modern digitalization trends have significantly influenced the labor market, where the internet has become a key tool for job searching and recruitment. However, an analysis of online resource utilization revealed significant challenges. Many companies fail to effectively leverage the potential of their corporate websites, limiting themselves to basic job postings, while specialized platforms and social networks are only beginning to integrate into recruitment strategies. This reduces the efficiency of interactions between employers and job seekers.

Purpose: To conduct a comprehensive analysis of the practices employed by young professionals in utilizing online resources for job search, to identify the key challenges they encounter, and to explore their expectations and perspectives regarding the development of internet-based recruitment.

Materials and Methods: The study utilized narrative interviews with respondents aged 22 to 26. The data were processed using a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative analyses. The qualitative component involved analyzing open-ended responses from participants, while the quantitative part included the systematization of survey results and scaled evaluations of key parameters.

Results: The study revealed that by 2024, the internet had become the dominant channel for job searching among young people. Over 96% of participants confirmed using online resources for employment, and 80% rated it as a faster method compared to traditional approaches. However, many employers were found to inadequately utilize digital technologies, creating barriers for their workforce. In contrast, young professionals exhibited a high level of adaptation to online formats, as evidenced by their frequent use of platforms like HeadHunter and SuperJob. However, social networks remain an underutilized tool in job searching.

Conclusion: The results indicate that in the mid-2010s, online recruitment in Russia was in its formative stage, facing barriers related to insufficient digital literacy among employers and low levels of digital tool integration. By 2024, demand for online resources had increased, making them an integral part of labor market interactions. To further enhance effectiveness, it is essential to actively implement innovative technologies such as predictive analytics and automated recruitment systems, as well as improve the digital competencies of both job seekers and recruiters.

For citation:
Bondarenko, S. P. (2024). The Role of the Internet in Job Search: Prospects and Challenges. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 16–27. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.91>

Correspondence:
Sergey P. Bondarenko
1132236967@rudn.ru

Data Availability Statement:
Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 16.09.2024
Revised: 25.11.2024
Accepted: 30.11.2024

© Bondarenko, S. P., 2024

Declaration of Competing Interest:
none declared.



KEYWORDS

Internet; job searching; online recruitment; corporate websites; social networks; labor market digitalization

ВВЕДЕНИЕ

Современный рынок труда претерпевает значительные изменения под влиянием цифровизации и глобального распространения интернета. Использование онлайн-ресурсов для поиска работы стало неотъемлемой частью взаимодействия между соискателями

и работодателями. Согласно исследованиям, интернет открывает новые возможности для быстрого и эффективного подбора персонала, что делает его ключевым инструментом на современном рынке труда (Fountain, 2005; Gürzgen et al., 2021). Однако одновременно с этим появляются новые вызовы, требующие адаптации всех участников рынка труда.

Одним из первых эмпирических исследований эффективности интернет-поиска работы стало исследование Kuhn и Skuterud (2000, 2004), которые обнаружили, что интернет как метод поиска работы изначально имел ограниченное влияние на сокращение длительности безработицы. Однако в более поздних работах (Kuhn & Mansour, 2014) было показано, что с развитием технологий эффективность интернет-поиска работы значительно возросла. Stevenson (2008) отмечает, что интернет позволяет соискателям получить доступ к большему числу вакансий, а работодателям – быстрее находить подходящих кандидатов.

Факторы, влияющие на использование интернет-рекрутмента, включают доступ к высокоскоростному интернету, уровень цифровой грамотности и степень распространенности онлайн-платформ в конкретных регионах (Gürtzgen et al., 2021; Falck et al., 2014). В России, по данным Росстата (2015), к 2014 г. доступ к интернету имели 67% населения, что стало важным условием для роста популярности онлайн-рекрутмента. Впоследствии уровень проникновения интернета продолжил расти, что стимулировало развитие цифровых платформ для поиска работы (НИУ ВШЭ, 2016).

Современные исследования подчеркивают преимущества интернет-рекрутмента, такие как возможность фильтрации вакансий, удобство отправки резюме и взаимодействия с работодателями (Fountain, 2005; Kuhn & Mansour, 2014). Однако Skripnichenko (2022) отмечает, что несмотря на высокую популярность онлайн-ресурсов, остаются значительные барьеры, включая сложность навигации и низкое качество некоторых вакансий. В российском контексте Фаталина (2020) выделяет важность развития цифровых компетенций рекрутеров для повышения эффективности процессов найма.

Таким образом, исследование онлайн-рекрутмента становится особенно актуальным в условиях цифровизации. Настоящая работа направлена на изучение того, как молодые специалисты используют интернет для поиска работы, какие проблемы они отмечают и какие перспективы видят в развитии онлайн-рекрутмента в будущем.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Исследования по поиску работы с помощью интернета за рубежом

Актуальность изучения использования интернета как инструмента для поиска работы обоснована его интеграцией в современный рынок труда. Цифровизация изменила подходы к трудуоустройству, предоставив соискателям и работодателям новые возможности для взаимодействия. Исследования этой тематики широко представлены в зарубежной научной литературе, где акцент

делается на преимуществах онлайн-платформ, эффективности алгоритмов подбора персонала и трансформации рынка труда под влиянием цифровых технологий.

Во-первых, интернет предлагает соискателям доступ к широкому спектру вакансий через специализированные платформы, такие как LinkedIn, Indeed, HeadHunter и SuperJob. Эти ресурсы оснащены инструментами, позволяющими фильтровать вакансии по ключевым параметрам, таким как регион, профессиональная область и уровень заработной платы (Kuhn & Skuterud, 2004; Stevenson, 2008). Например, Fountain (2005) отмечает, что интернет значительно сокращает время поиска работы за счет автоматизации процессов, таких как отправка резюме и отслеживание откликов от работодателей. Такие функции, как система «отклик в один клик», обеспечивают дополнительное удобство пользователям.

Во-вторых, интернет упрощает процесс подбора персонала для работодателей. Электронные базы данных, профессиональные социальные сети и специализированные рекрутинговые платформы позволяют компаниям находить квалифицированных специалистов быстрее, чем при использовании традиционных методов. Исследования Falck и соавторов (2014) показали, что автоматизация процессов, включая применение систем подбора персонала (ATS), повышает точность и прозрачность рекрутинга. LinkedIn и аналогичные платформы предоставляют работодателям возможность проводить предиктивную аналитику, что повышает эффективность отбора кандидатов (Choi, 2023).

Третья причина заключается в трансформации рынка труда под влиянием глобализации и цифровизации. Исследования демонстрируют, что современные соискатели все чаще предпочитают онлайн- поиск традиционным методам, таким как использование газет или посещение центров занятости (Stevenson, 2008). Особенно это актуально для молодых специалистов, которые активно пользуются социальными сетями для профессионального продвижения (Kuhn & Mansour, 2014). Кроме того, интернет открывает возможности для жителей удаленных регионов, предоставляя доступ к вакансиям, ранее недоступным из-за географических или инфраструктурных ограничений (Skripnichenko, 2022). Это особенно важно в контексте роста популярности удаленной работы и фриланса.

Одной из ключевых задач исследований является выявление барьеров, препятствующих эффективному использованию интернет-ресурсов. Это могут быть цифровое неравенство, недостаток технических навыков или языковые барьеры (Fountain, 2005; Choi, 2023). Для решения этих проблем исследователи предлагают программы обучения цифровой грамотности, направленные на снижение неравенства и повышение доступности онлайн-платформ. Работы Kuhn и Skuterud (2004) предоставляют

эмпирические данные о положительном влиянии использования интернета на вероятность трудоустройства, хотя и отмечают, что в ранние периоды развития технологий этот эффект был незначительным. Позднейшие исследования Kuhn и Mansour (2014) подтвердили, что по мере совершенствования интернет-ресурсов эффективность их использования для трудоустройства значительно возросла. В свою очередь, Stevenson (2008) выявила, что соискатели, использующие интернет для поиска работы, чаще меняют работодателей, что свидетельствует о большей мобильности и гибкости на рынке труда.

Возможные проблемы при поиске работы онлайн

Современные изменения в информационно-коммуникационном пространстве оказали значительное влияние на методы поиска работы и найма персонала. Развитие цифровых технологий, включая автоматизацию и алгоритмические решения, стало основой современных HR-практик. Использование интернета, специализированных платформ и систем управления подбором персонала, таких как автоматизированные системы (ATS) и VCV-сервисы, позволяет значительно сократить временные и финансовые издержки на заполнение вакансий (Козлачкова, 2021). Однако, несмотря на очевидные преимущества цифровизации, внедрение этих технологий сопровождается рядом проблем, с которыми сталкиваются как работодатели, так и соискатели.

Основные барьеры в онлайн-рекрутинге:

(1) Ограниченнное онлайн-присутствие работодателей. Одной из ключевых проблем является недостаточное использование возможностей корпоративных сайтов, особенно среди малого и среднего бизнеса. По данным исследования Kuhn и Mansour (2014), компании, активно внедряющие интернет-ресурсы для рекрутинга, имеют более высокую эффективность в привлечении квалифицированных специалистов. Тем не менее, значительная часть организаций в России пока не обладает полноценным онлайн-присутствием, что ограничивает их возможности в конкуренции за талантливых сотрудников. Корпоративные сайты, предоставляющие подробную информацию о вакансиях, карьерных перспективах и политике устойчивого развития, играют важную роль в формировании положительного имиджа компании, что увеличивает ее привлекательность для соискателей.

(2) Недостаточная адаптация цифровых платформ к потребностям пользователей. Согласно данным Skripnichenko (2022), специализированные сайты, такие как HeadHunter и SuperJob, используются 77% соискателей и 75% работодателей в России. Однако эффективность этих платформ во многом зависит от их пользовательского интерфейса, функциональности и доступности. Проблемы, такие как интуитивно непонятный дизайн, устаревшие алгоритмы поиска и обилие спама, зна-

чительно снижают их привлекательность. Кроме того, автоматизированные системы ATS, несмотря на их преимущества, сталкиваются с вызовами, связанными с точностью отбора резюме и управлением большими объемами данных.

(3) Барьеры при использовании социальных сетей. Социальные сети, такие как LinkedIn, становятся все более популярным инструментом для поиска работы и подбора персонала (Choi, 2023). Однако не все платформы обладают достаточной технической базой для обработки данных о пользователях. Более того, многие соискатели по-прежнему не воспринимают социальные сети как серьезный инструмент для поиска работы, предпочитая не заполнять профили подробной информацией о своем профессиональном опыте и квалификациях. Это ограничивает возможности рекрутеров, создавая трудности при массовом подборе персонала.

(4) Цифровое неравенство и доступ к интернету. Цифровое неравенство остается важной проблемой для многих соискателей, особенно в отдаленных и сельских регионах. Несмотря на то, что уровень проникновения интернета в России достиг 67% к 2014 г. (Росстат, 2015), разрыв в доступе к цифровым технологиям сохраняется. Недостаток цифровых навыков и ограниченные возможности подключения создают дополнительные барьеры, препятствующие эффективному использованию интернет-ресурсов для трудоустройства.

(5) Последствия пандемии COVID-19. Пандемия COVID-19 оказала значительное влияние на рынок труда, ускорив переход к онлайн-рекрутингу (Козлачкова, 2021). Однако этот процесс сопровождался такими проблемами, как рост конкуренции среди соискателей, перегруженность рекрутинговых платформ и снижение качества взаимодействия между работодателями и кандидатами. Эти факторы подчеркивают необходимость адаптации рекрутинговых технологий к новым условиям рынка труда.

Перспективы развития онлайн-рекрутинга в России

С 2010-х гг. онлайн-рекрутмент в России претерпел значительные изменения, что обусловлено быстрым развитием интернет-технологий, влияющих на методы подбора персонала и доступ к вакансиям. Введение новых технологий изменило характер взаимодействия между работодателями и соискателями, сделав его более динамичным и удобным.

Эволюция онлайн-рекрутмента в России

На ранних этапах развития онлайн-рекрутмента специализированные платформы, такие как HeadHunter и SuperJob, играли ключевую роль в поиске сотрудни-

ков. Согласно исследованиям Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ, 2016), к 2014 г. большинство средних и крупных компаний интегрировали эти платформы в свои процессы подбора персонала. Это способствовало сокращению временных затрат и повышению эффективности поиска кандидатов. Анализ статистических данных показывает, что к 2014 г. доступ к интернету имели 67% россиян в возрасте от 15 до 72 лет, что стимулировало использование онлайн-ресурсов для трудоустройства (Росстат, 2015).

К 2015 г. интернет и мобильные технологии стали неотъемлемой частью рекрутинговых процессов. Компании начали активно использовать корпоративные сайты и социальные сети для привлечения персонала, что позволило значительно расширить охват целевой аудитории. Эти изменения были обусловлены переходом к индустрии 4.0, которая трансформировала рынок труда, поставив перед HR-службами новые задачи (Skripnichenko, 2022). Внедрение цифровых решений стало не только стратегическим приоритетом, но и необходимостью для адаптации к изменяющимся условиям.

Современные технологии в онлайн-рекрутменте

В последние годы в рекрутинговых процессах все чаще применяются такие технологии, как предиктивная аналитика, машинное обучение и искусственный интеллект. Эти инструменты автоматизируют ключевые этапы подбора персонала, включая скрининг резюме, проведение интервью и взаимодействие с соискателями. Внедрение чат-ботов и других автоматизированных систем коммуникации повысило скорость и прозрачность процессов найма, одновременно оптимизируя работу HR-специалистов (Gürtzgen et al., 2021).

Машинное обучение, в частности, позволяет анализировать большие объемы данных о кандидатах, что улучшает качество отбора и уменьшает вероятность человеческой ошибки. Предиктивная аналитика используется для прогнозирования успешности кандидатов в определенных ролях, что делает процесс подбора более целенаправленным (Skripnichenko, 2022).

Вызовы цифровизации и пути их преодоления

Несмотря на успехи, цифровизация онлайн-рекрутмента сопровождается определенными трудностями. Одной из ключевых проблем остается необходимость повышения цифровых компетенций работодателей и соискателей. Для адаптации к новым реалиям требуется развитие системного мышления и навыков работы с цифровыми инструментами. Современные компании также сталкиваются с проблемой интеграции новых технологий в существующие HR-процессы, что требует значительных временных и финансовых вложений (Козлакова, 2021).

Перспективы развития онлайн-рекрутмента

На фоне цифровой трансформации рынок труда продолжит меняться, что требует активного развития онлайн-ресурсов. Особое внимание должно быть уделено совершенствованию пользовательских интерфейсов платформ, а также устранению цифрового неравенства. Внедрение искусственного интеллекта и предиктивных моделей поможет сделать процесс подбора более точным и адаптированным к индивидуальным запросам работодателей и соискателей (Gürtzgen et al., 2021).

Кроме того, корпоративные сайты и социальные сети остаются важными каналами для формирования профессионального имиджа компаний и привлечения молодых специалистов. Компании, стремящиеся оставаться конкурентоспособными, должны активно использовать возможности цифровых технологий для создания устойчивой HR-стратегии, отвечающей вызовам современного рынка труда.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Дизайн исследования

Исследование было выполнено в рамках качественного и количественного анализа с использованием нарративного интервью. Нарративное интервью позволяет исследователю получить детальное представление о жизни и опыте респондента, что способствует более глубокому анализу.

Участники

В исследовании приняли участие 54 респондента в возрасте от 22 до 26 лет, проживающих в Москве. Участие в исследовании было добровольным, и в выборку включались только те, кто ответил на предварительно разосланное письмо-запрос с описанием целей и условий исследования. Такой подход обеспечил осознанное согласие респондентов на участие и повысил качество полученных данных.

Респонденты представляли различные образовательные учреждения Москвы, включая Российский университет дружбы народов (РУДН), Московский государственный институт международных отношений (МГИМО), Московский государственный геологоразведочный университет (МГРИ) и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). Этот выбор учебных заведений позволил охватить студентов и выпускников с разным образовательным и профессиональным бэкграундом, что способствует повышению репрезентативности выборки.

Большинство участников обладали высшим образованием или находились на этапе его завершения, что сви-

действует о высоком уровне их профессиональной подготовки. Дополнительно, все респонденты имели опыт использования интернет-ресурсов для поиска работы, что делало их особенно ценными для анализа тенденций в онлайн-рекрутменте.

Город Москва как место проживания респондентов была выбрана в связи с ее статусом крупнейшего экономического центра страны, где сосредоточено множество компаний, активно использующих цифровые технологии в рекрутинге. Данный фактор позволил исследовать опыт взаимодействия с онлайн-инструментами в условиях высокоразвитого рынка труда. Такой выбор участников обеспечил исследованию значимую теоретическую и практическую ценность.

Инструменты и методы

Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью, основанного на подходе Джерома Брунера к нарративной методологии (Bruner, 1992, 1994). Метод Джерома Брунера в нарративном интервью направлен на раскрытие личного опыта и восприятия респондента через рассказы. Вопросы 1–6 были направлены на раскрытия отношения участника к проблематике вопроса и составления среднего портрета респондента. В первых шести вопросах было три варианта ответа: да, нет, затрудняюсь ответить. В вопросах 7–10 участникам интервью предлагалось дать свою оценку на вопрос в диапазоне от 1 до 10 по возрастанию. Вопросы во второй части непосредственно связаны с поиском работы онлайн и имеют наибольшую ценность для исследования.

Структура интервью

Общий опыт участников в сфере онлайн-рекрутмента:

- (1) Пользовались ли вы когда-либо интернетом для поиска работы? Если да, то как часто?
 - Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
- (2) Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет по сравнению с традиционными методами (газеты, центры занятости, личные рекомендации)?
 - Интернет-методы эффективнее
 - Традиционные методы эффективнее
 - Равнозначно
 - Затрудняюсь ответить
- (3) Используете ли вы социальные сети (например, LinkedIn, Instagram, VK) для поиска работы? Если да, то какие именно и насколько часто?
 - Да, активно использую
 - Иногда использую
 - Не использую
 - Затрудняюсь ответить

- (4) Есть ли у вас возможность выполнять работу в удаленном формате?
 - Да, работаю удаленно
 - Могу работать удаленно, но не пользуюсь этой возможностью
 - Нет, не могу работать удаленно
 - Затрудняюсь ответить
- (5) Удовлетворены ли вы своей текущей работой?
 - Да, полностью удовлетворен(а)
 - Частично удовлетворен(а)
 - Нет, неудовлетворен(а)
 - Затрудняюсь ответить
- (6) Как часто вы меняли место работы за последние три года?
 - Не менял(а)
 - 1 раз
 - 2–3 раза
 - Более 3 раз

Проблемы и перспективы онлайн-рекрутмента

- (7) Сталкивались ли вы с трудностями при использовании интернет-ресурсов для поиска работы (например, технические проблемы, сложность в навигации, низкое качество вакансий)?

Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «нет трудностей», 10 – «значительные трудности».
- (8) Насколько удобны, на ваш взгляд, существующие платформы для поиска работы (например, HeadHunter, SuperJob, LinkedIn)?

Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «крайне неудобны», 10 – «очень удобны».
- (9) Как бы вы оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы?

Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «очень медленно», 10 – «очень быстро».
- (10) Считаете ли вы, что развитие онлайн-рекрутмента в будущем облегчит поиск работы?

Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «не облегчит», 10 – «значительно облегчит».

Процедура исследования

Целью исследования было изучение частоты использования интернет-ресурсов соискателями для поиска работы, а также выявление основных проблем, с которыми они сталкиваются как на этапе поиска работы, так и после трудоустройства. Исследование включало несколько этапов, каждый из которых был направлен на сбор и анализ качественных и количественных данных.

Этап 1: Разработка исследования

На начальном этапе была сформулирована цель исследования, определены ключевые вопросы и гипотезы. В качестве инструмента сбора данных было выбрано нарративное интервью, так как этот метод позволяет получить детализированные данные об опыте, мнениях и ощуще-

ниях респондентов. Для увеличения качества данных интервью были полуструктурированными: предусматривались как вопросы с вариантами ответов, так и открытые вопросы для получения развернутой информации.

Письма-запросы, содержащие описание целей исследования и условия участия, были отправлены потенциальным участникам – студентам и выпускникам РУДН, МГИМО, МГРИ и НИУ ВШЭ. Добровольное участие респондентов обеспечило этичность исследования и готовность к честным и полным ответам.

Этап 2: Проведение интервью

Интервью проводились с мая по июнь 2024 г. Каждое интервью длилось от 20 до 40 мин. и проходило в гибридном формате: часть участников отвечала на вопросы лично, а часть – онлайн через видеоконференцию. Этот подход позволил охватить максимальное количество участников и создать комфортные условия для сбора данных.

Вопросы в первой части предусматривали варианты ответов («да», «нет», «затрудняюсь ответить»), тогда как во второй части применялась 10-балльная шкала для оценки ключевых аспектов онлайн-рекрутмента.

Этап 3: Сбор и систематизация данных

Собранные данные были упорядочены и разделены на категории в зависимости от содержания ответов. Для этого использовались:

- (1) Качественный подход, при котором были проанализированы открытые ответы респондентов.
- (2) Количественный анализ для обработки данных с использованием числовых оценок.

Данные были внесены в таблицы в Microsoft Excel, что позволило структурировать информацию и подготовить ее для визуализации в виде графиков и диаграмм.

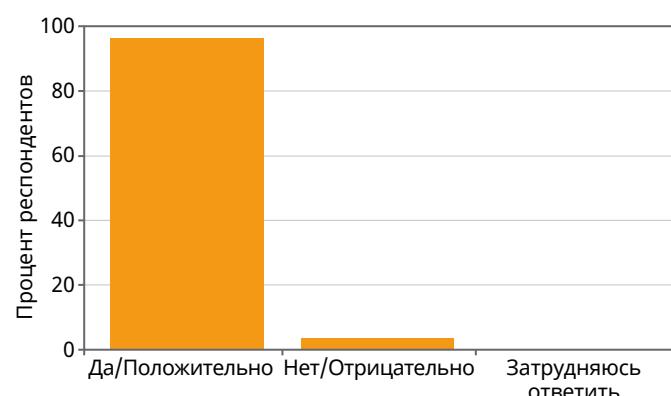
Таблица 1

Результаты опроса о поиске работы онлайн

| Вопрос | Да / Интернет эффективнее / Да, активно использую / Работают удаленно / Полностью удовлетворены / Не меняли | Нет / Традиционные методы эффективнее / Не использую / Не могут работать удаленно / Не удовлетворены / 1 раз | Затрудняюсь ответить / Равнозначно / Иногда использую / Затрудняюсь ответить / Затрудняюсь ответить / 2-3 раза или более |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Пользовались ли вы интернетом для поиска работы? | 96,3 | 3,7 | 0,0 |
| Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет? | 94,4 | 3,7 | 1,9 |
| Используете ли вы социальные сети для поиска работы? | 7,4 | 50,0 | 42,6 |
| Есть ли возможность работать удаленно? | 13,0 | 60,0 | 27,0 |
| Удовлетворены ли вы своей текущей работой? | 59,3 | 25,9 | 14,8 |
| Как часто вы меняли место работы за последние три года? | 45,6 | 28,3 | 26,1 |

Рисунок 1

Опыт использования интернета для поиска работы



Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет по сравнению с традиционными методами?

Подавляющее большинство респондентов (94,4%) считают онлайн-методы поиска работы более эффективными, чем традиционные (например, газеты или центры занятости) (Таблица 1, Рисунок 2). Лишь 3,7% участников отдали предпочтение традиционным методам, а 1,9% оценили их как равнозначные.

Используете ли вы социальные сети для поиска работы?

Только 7,4% респондентов активно используют социальные сети (например, LinkedIn, VK) для поиска работы, что указывает на низкую популярность этого инструмента в данной возрастной группе (Таблица 1, Рисунок 3). Половина респондентов (50%) заявила, что не использует социальные сети для трудоустройства, а 42,6% пользуются ими периодически.

Есть ли у вас возможность выполнять работу в удаленном формате?

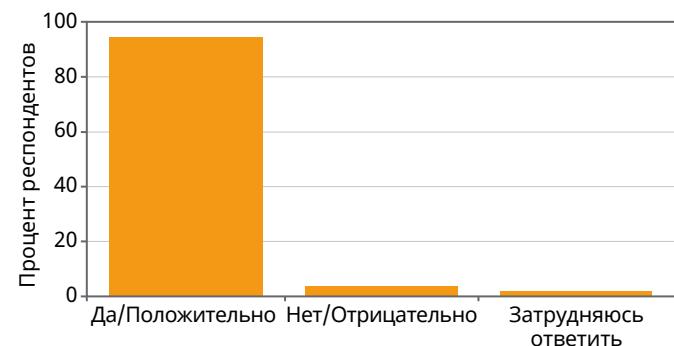
Только 13% участников работают удаленно или имеют такую возможность. Большинство респондентов (60%) не имеют доступа к удаленному формату работы, а 27% затруднились с ответом, что может свидетельствовать о неполной информированности или отсутствии опыта (Таблица 1, Рисунок 4).

Удовлетворены ли вы своей текущей работой?

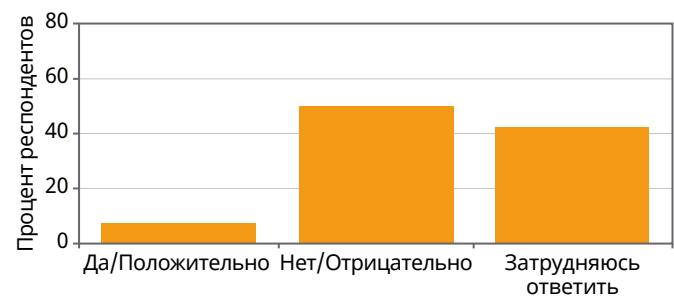
Большинство респондентов (59,3%) полностью удовлетворены своей текущей работой, тогда как 25,9% выразили неудовлетворенность. Еще 14,8% затруднились ответить, что может указывать на неопределенность или нестабильность условий работы (Таблица 1, Рисунок 5).

Рисунок 2

Сравнение эффективности онлайн- и традиционных методов поиска работы

**Рисунок 3**

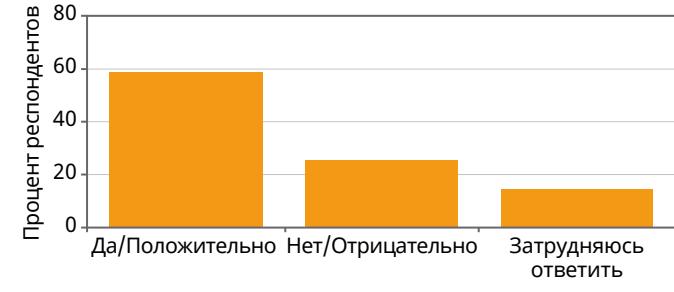
Роль социальных сетей в поиске работы

**Рисунок 4**

Возможность работать удаленно

**Рисунок 5**

Удовлетворенность текущей работой



Как часто вы меняли место работы за последние три года?

Почти половина респондентов (45,6 %) не меняли место работы за последние три года, что говорит о стабильности трудовой занятости. Около 28,3 % сменили работу один раз, а 26,1 % – дважды или более (Таблица 1, Рисунок 6).

Проблемы и перспективы онлайн-рекрутмента

Сталкивались ли вы с трудностями при использовании интернет-ресурсов для поиска работы?

Распределение ответов показывает, что большинство респондентов оценили сложности при использовании онлайн-ресурсов на уровне 5–7 баллов. Наивысшие оценки (8–10), свидетельствующие о значительных трудностях, дали 25 % участников, упоминая такие проблемы, как сложная навигация, низкое качество вакансий и технические сбои. Лишь 5 % респондентов отметили отсутствие трудностей, поставив 1–2 балла (Рисунок 7).

Рисунок 6

Частота смены работы за последние три года

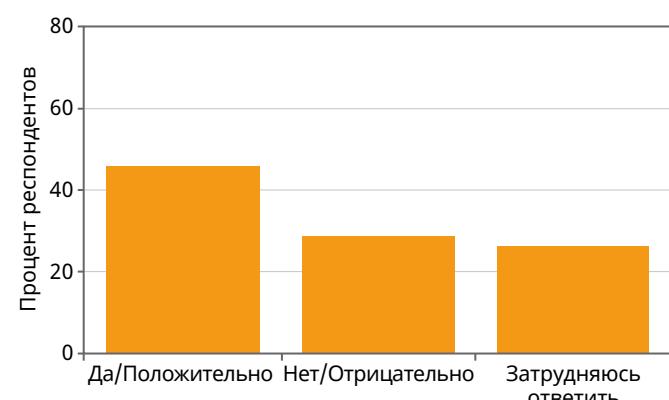
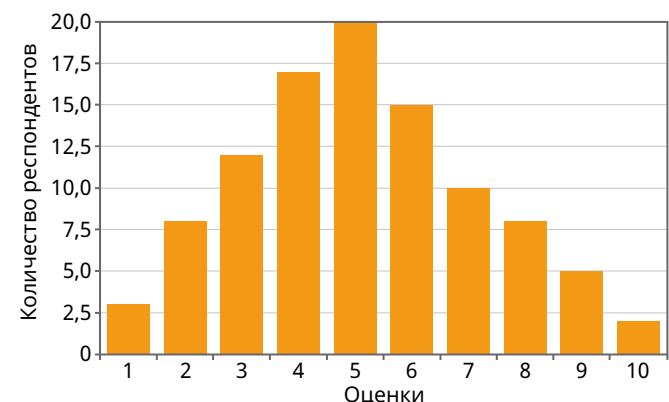


Рисунок 7

Сложности при использовании интернет-ресурсов



Насколько удобны, на ваш взгляд, существующие платформы для поиска работы?

Удобство платформ, таких как HeadHunter, SuperJob и LinkedIn, участники оценили в диапазоне 6–8 баллов (55 % респондентов). Это указывает на их функциональность и общее удовлетворение пользователей. Однако около 10 % участников отметили неудобство, поставив оценки 1–3, что указывает на необходимость улучшения интерфейсов и повышения интуитивности навигации (Рисунок 8).

Как бы вы оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы?

Большинство респондентов (53 %) оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы в диапазоне 6–8 баллов. Это свидетельствует о том, что интернет-платформы позволяют находить вакансии сравнительно быстро. В то же время 15 % участников отметили низкую скорость (1–3 балла), ссылаясь на длительный процесс отклика и ожидания ответа от работодателей (Рисунок 9).

Рисунок 8

Удобство существующих платформ для поиска работы

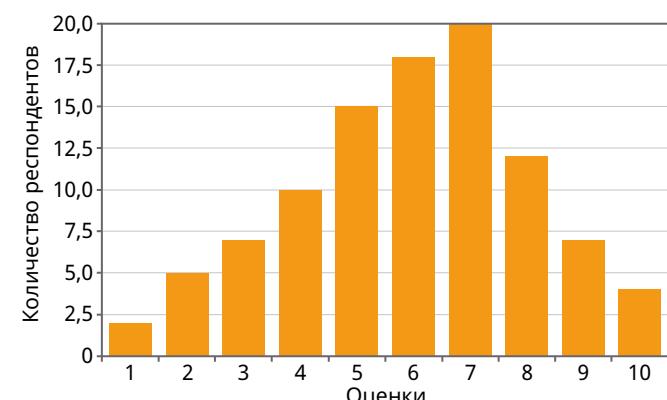


Рисунок 9

Скорость нахождения работы через онлайн-сервисы

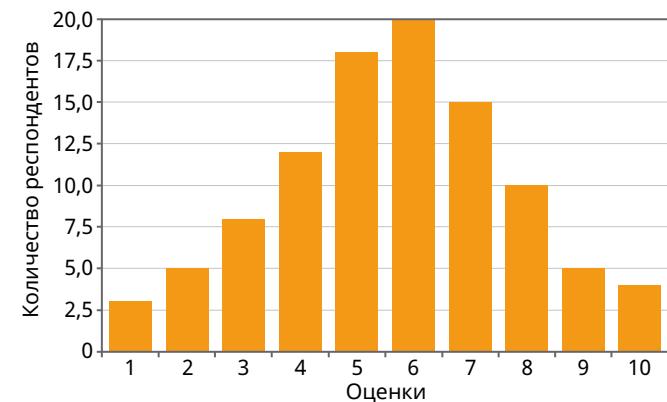
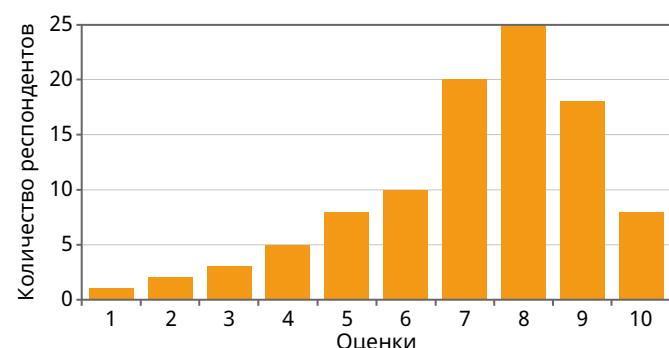


Рисунок 10

Перспективы развития онлайн-рекрутмента



Считаете ли вы, что развитие онлайн-рекрутмента в будущем облегчит поиск работы?

Респонденты высоко оценивают перспективы онлайн-рекрутмента. Около 70% участников дали оценки 8–10, подтверждая уверенность в том, что дальнейшая цифровизация сделает поиск работы более простым и удобным. Лишь 3% респондентов считают, что развитие онлайн-рекрутмента не окажет значительного влияния (1–3 балла).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты исследования подтверждают растущее значение онлайн-рекрутинга для современного рынка труда, особенно в условиях активной цифровизации процессов трудоустройства. Используя данные собранного исследования и сопоставляя их с выводами современных научных публикаций, можно выделить несколько ключевых аспектов.

Во-первых, подавляющее большинство респондентов (96,3%) подтвердили использование интернет-ресурсов для поиска работы. Это согласуется с выводами Kuhn & Skuterud (2000, 2004), которые первыми отметили растущую роль интернета в поиске работы, несмотря на его первоначальную ограниченную эффективность. Более поздние исследования, такие как Kuhn & Mansour (2014), показали, что с развитием технологий интернет-поиска стал значительно более эффективным. Современные платформы, такие как HeadHunter и SuperJob, предоставляют широкий выбор вакансий и инструменты фильтрации, что делает процесс трудоустройства удобным и быстрым (Fountain, 2005; Skripnichenko, 2022). Однако, несмотря на эти преимущества, только 7,4% респондентов активно используют социальные сети для поиска работы, что свидетельствует о недооценке их потенциала. Это подтверждается выводами Falck et al. (2014), которые подчеркивают влияние цифровых платформ на поведение пользователей, в том числе в сфере занятости.

Во-вторых, участники исследования отметили трудности, связанные с использованием онлайн-ресурсов, включая сложность навигации, низкое качество представленных вакансий и технические сбои. Подобные проблемы ранее выделялись Красновой & Гриншкуном (2017) и Сушко & Лымаревой (2023), которые подчеркивают необходимость совершенствования интерфейсов и инструментов онлайн-платформ. Gürtzgen et al. (2021) указывают, что доступность высокоскоростного интернета и инновационных технологий, таких как предиктивная аналитика, способны уменьшить трудности пользователей и повысить общую эффективность рекрутинговых процессов.

В-третьих, результаты исследования показывают, что большинство респондентов (80%) считают онлайн-рекрутмент более быстрым способом поиска работы, чем традиционные методы. Это подтверждает выводы Stevenson (2008), отмечавшей, что интернет значительно ускоряет процесс трудоустройства за счет более широкого выбора вакансий и мгновенной коммуникации с работодателями. Однако Skripnichenko (2022) подчеркивает, что для дальнейшего повышения скорости и качества рекрутинговых процессов необходимы современные автоматизированные системы анализа резюме и внедрение искусственного интеллекта.

Наконец, перспективы онлайн-рекрутинга оцениваются респондентами крайне положительно: более 70% считают, что развитие цифровых технологий упростит поиск работы в будущем. Это согласуется с выводами Красновой & Гриншкуна (2017), которые отмечают, что внедрение таких инновационных инструментов, как виртуальные туры и массовые открытые онлайн-курсы (MOOCs), способствует расширению возможностей рынка труда. Как указывают Kuhn & Mansour (2014) и Сушко & Лымарева (2023), использование таких технологий позволяет не только улучшить пользовательский опыт, но и привлечь более квалифицированных кандидатов, что делает онлайн-рекрутмент универсальным инструментом для всех участников рынка труда.

Таким образом, результаты исследования подтверждают ключевые преимущества онлайн-рекрутинга, но также указывают на необходимость устранения существующих проблем и дальнейшего совершенствования технологий для обеспечения более эффективного взаимодействия между работодателями и соискателями.

ОГРАНИЧЕНИЯ ТЕКУЩЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное исследование имеет ряд ограничений, которые следует учитывать при интерпретации его результатов. Во-первых, выборка исследования была ограничена 54 респондентами в возрасте 22–26 лет, проживающими в Москве. Это снижает репрезентативность

данных для других возрастных групп и регионов России, где доступ к интернету и уровень цифровой грамотности могут значительно отличаться. Во-вторых, данные основывались на самооценке участников, что предполагает наличие субъективности в их ответах. Отсутствие объективных показателей, таких как статистика использования платформ или метрики времени на поиск работы, ограничивает глубину анализа.

Кроме того, исследование сосредоточилось на профессиональных сферах с высоким уровнем цифровизации, таких как IT, маркетинг и финансы, что не позволяет учесть особенности онлайн-рекрутмента в менее цифровых отраслях, например, в сельском хозяйстве или производстве. Еще одним ограничением является фокус на существующих инструментах, таких как HeadHunter и SuperJob, без анализа перспективных технологий, включая искусственный интеллект, виртуальные ярмарки вакансий и массовые открытые онлайн-курсы (MOOCs), которые могут существенно повлиять на рынок труда в будущем.

Наконец, исследование не учитывало влияние макроэкономических и социальных факторов, таких как пандемия COVID-19, которая изменила характер взаимодействия между работодателями и соискателями. Для получения более полной картины необходимо расширить выборку, включив представителей разных регионов и отраслей, а также анализировать внедрение инновационных технологий и учитывать внешние факторы, влияющие на рынок труда. Эти меры помогут повысить точность и применимость результатов исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что в условиях стремительного развития электронного рынка труда значительная часть работодателей и соискателей успешно адаптировались к онлайн-рекрутменту. Современные платформы предлагают широкий функционал, упрощая процесс поиска и подбора персонала. Однако, несмотря на достижения, ряд проблем, таких как сложность навигации, недостаточное качество представленных вакансий и ограниченное использование социальных сетей, продолжает препятствовать эффективному взаимодействию участников рынка труда. Более того, в процессе цифровиза-

ции появляются новые вызовы, требующие адаптации со стороны всех участников рынка.

Эти проблемы подчеркивают необходимость формирования системного подхода как у работодателей, так и у соискателей. Работодателям важно учитывать современные тенденции рынка труда, активно внедрять инновационные технологии и совершенствовать свои подходы к управлению персоналом. В частности, внимание должно быть уделено внедрению таких инструментов, как автоматизированные системы подбора (ATS), предиктивная аналитика и виртуальные ярмарки вакансий, которые могут существенно повысить эффективность и качество онлайн-рекрутмента.

Для обеспечения конкурентоспособности организаций, независимо от их размера и отраслевой принадлежности, руководителям и специалистам по управлению персоналом необходимо не только понимать текущие тенденции, но и применять эти знания на практике. Это предполагает постоянное повышение квалификации специалистов, изучение новых цифровых инструментов и совершенствование управленческих навыков. Особое внимание следует уделить корпоративному имиджу, который транслируется через официальный сайт компании и информационные каналы. Грамотно выстроенная политика в цифровом пространстве способна привлечь квалифицированных кандидатов и укрепить позиции компании на рынке.

Для организаций, которые планируют масштабирование или выход на новые рынки, важным аспектом остается повышение требований к квалификации сотрудников. В этом контексте необходимо внедрять стратегические меры по формированию долгосрочного взаимодействия с потенциальными кандидатами, развивать корпоративную культуру и интегрировать ее в цифровую среду. Такие меры позволят компаниям не только соответствовать вызовам рынка труда, но и эффективно конкурировать на международной арене.

Выявленные проблемы и перспективы развития онлайн-рекрутмента в России подчеркивают необходимость разработки и внедрения практических рекомендаций. Это обеспечит улучшение взаимодействия между работодателями и соискателями, повысит прозрачность и удобство платформ для всех участников рынка и укрепит позиции российских компаний в условиях глобализации цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Краснова, Г.А., & Гриншкун, В.В. (2017). Особенности и преимущества онлайн-рекрутинга иностранных студентов. *Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования*, 14(4), 391–398. <https://doi.org/10.22363/2312-8631-2017-14-4-391-398>
- Krasnova, G.A., & Grinshkun, V.V. (2017). Features and benefits of foreign students online recruitment. *RUDN Journal of Informatization in Education*, 14(4), 391–398. <https://doi.org/10.22363/2312-8631-2017-14-4-391-398>

- НИУ ВШЭ. (2016). *Индикаторы информационного общества: 2016. Статистический сборник*. Москва: НИУ ВШЭ.
HSE University. (2016). *Information society indicators: 2016. Statistical digest*. Moscow: HSE University.
- Росстат. (2015). *Выборочное наблюдение по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей за 2014 г*. Москва: Росстат.
Rosstat. (2015). *Selective survey on the use of information technologies and telecommunication networks by the population in 2014*. Moscow: Rosstat.
- Сушко, А. Г., & Лымарева, О. А. (2023). Теоретические основы онлайн-рекрутинга в системе управления персоналом. *Economy and Business: Theory and Practice*, 11(3), 100–102. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-11-3-100-102>
Sushko, A. G., & Lymareva, O. A. (2023). Theoretical foundations of online recruitment in personnel management systems. *Economy and Business: Theory and Practice*, 11(3), 100–102. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-11-3-100-102>
- Фаталина, А. А. (2020). Цифровые компетенции рекрутеров. *Economy and Business: Theory and Practice*, (6), 265–269. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2020-10572>
Fatalina, A. A. (2020). Digital competencies of recruiters. *Economy and Business: Theory and Practice*, (6), 265–269. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2020-10572>
- Choi, E.J. (2023). Does the internet help the unemployed find jobs? *Information Economics and Policy*, 62, 101017. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2023.101017>
- Falck, O., Gold, R., & Heblisch, S. (2014). E-elections: Voting behavior and the internet. *American Economic Review*, 104(7), 2238–2265. <https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2238>
- Fountain, C. (2005). Finding a job in the internet age. *Social Forces*, 83(3), 1235–1262. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0030>
- Gürtzgen, N., Diegmann, A., Pohlan, L., & Van Den Berg, G. J. (2021). Do digital information technologies help unemployed job seekers find a job? Evidence from the broadband internet expansion in Germany. *European Economic Review*, 132, 103657. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2021.103657>
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233. <https://doi.org/10.1111/eco.12119>
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: Internet versus traditional. *Monthly Labor Review*, 123(10), 3–11.
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2004). Internet job search and unemployment durations. *American Economic Review*, 94(1), 218–232. <https://doi.org/10.1257/000282804322970779>
- Skripnichenko, L. (2022). The internet as a means of searching jobs and staff. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 11(4), 48–52. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-48-52>
- Stevenson, B. (2008). *The internet and job search* (Working paper 13886). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w13886>