

## **Ключевые источники кадрового обеспечения на рынке труда в новом технологическом укладе**

*Будзинская Ольга Владимировна*

*Кандидат экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина»,  
Москва. E-mail: [budzinskaya@bk.ru](mailto:budzinskaya@bk.ru)*

**Аннотация:** В статье рассматривается роль и значение цифровых платформ в кадровом обеспечении компаний на рынке труда в экономике знаний. Трансформация традиционных способов поиска и подбора персонала в цифровой среде к способам, основанным на анализе больших данных, открывает новые возможности для работодателя и работника, что выражается в повышении эффективности подбора кандидатов под вакансии, отслеживании динамики и появлении новых востребованных компетенций на рынке труда, поиске специалистов на проектную работу и анализе онлайн рынков фрилансерами, управлении «талантами», а также в новых возможностях коммуникации в рамках профессиональных сообществ.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, поиск и подбор персонала, промышленная революция, рынок труда.

С момента объявления Концепции «Индустрии 4.0» в 2011 г. президентом Всемирного экономического форума (ВЭФ) в Давосе Клаусом Швабом, цифровая трансформация приобрела глобальный характер, зафиксировав приоритет создания новых платформ киберфизических систем, к которым относятся «умный завод», «умное домовладение», «умное производственное или офисное здание», «умная энергосистема» [3,9]. Другими словами, по классификации П.Г. Щедровицкого новая промышленная революция меняет «клеточку» экономики. В «нулевой» промышленной революции XVII в. клеточкой являлся ремесленный кластер, в первой (XVIII – 1-я пол. XIX в) – фабрика, во второй (2-я пол. XIX – XX в.) — транснациональные корпорации). Кандидатная клеточка Новой промышленной революции — это так называемые «платформы с открытой архитектурой», которые шире, чем транснациональные компании (ТНК) [6].

Новая промышленная революция предполагает переход от постиндустриального общества к информационному, в котором информация превращается из ресурса деятельности в среду деятельности, формирующая совершенно новые условия на рынке труда. Трансформация от экономики технологий к экономике знаний изменяет представление о порядке организации и функционирования системы производства, распределения, обмена и потребления, в результате чего на смену одним институциональным решениям приходят иные, затрагивающие все сферы жизнедеятельности человека и особенно сферу социально-трудовых отношений.

Глубокие изменения рынка труда в экономике знаний, хотя с точки зрения понимая коренных изменений правильнее сказать «в экономике способностей,

экономике достижений, экономике мышления, экономике интеллекта» [4], предопределяют человеческий капитал в приоритете перед другими ресурсами в качестве основного источника экономического роста компаний. По данным всемирного банка 50% различий в доходах стран определяется уровнем человеческого капитала. Статистические данные, приведенных в таблице 1, отображают структуру богатства наций, из которой следует, что с экономическим развитием происходит фундаментальное изменение структуры богатства страны. В странах с высоким подушевым доходом, богатство страны на 70% определяется человеческим капиталом. В России, стране богатой природными ресурсами, богатство страны на 25 % определяется именно ими, а доля человеческого капитала в структуре ВВП ничтожно мала в сравнении с странами с высоким уровнем дохода.

Таблица 1

**Макроэкономические измерения человеческого капитала, %**

	Произведенный капитал	Натуральный капитал	Человеческий капитал (будущие заработки)
Страны низкого дохода	14	47	41
Страны нижнего среднего дохода	25	27	51
Страны верхнего среднего дохода	25	17	58
Страны высокого дохода, не ОЭСР	22	30	42
Страны высокого дохода, в ОЭСР	28	3	70
Мир в среднем	27	9	64
Россия	26	25	48

Источник: [7]

Сквозное проникновение новых цифровых инструментов привело к формированию новых институтов на рынке труда, а также к появлению отличных от традиционных решений по кадровому обеспечению. Именно цифровые платформы как новая «клеточка» экономики легла в основу технологий по поиску и подбору кандидатов на работу.

По оценкам экспертов, около 70% отечественных организаций обращаются к поиску новых сотрудников через Интернет. Этот способ вышел на первое место по применению, отеснив на второе место объявления в СМИ. На третьем месте находится поиск через коллег и знакомых. Интернет становится одним из основных способов поиска персонала среднего и низшего звена. Так, через Интернет закрываются 62% позиций среднего звена и 67% низшего звена, тогда как для высшего звена эта цифра составляет лишь 4% [1].

Использование современных цифровых порталов для поиска работы позволяет кандидату улучшить карьерные возможности благодаря доступу к общей базе актуальных вакансий, не смотря на территориальную дальность, а работодателю найти работника со специальными знаниями.



Рис.1 Значение цифровых платформ в кадровом обеспечении на рынке труда в экономике знаний. Источник: [составлено автором]

В исследовании о рабочей силе приняли участие 37 000 работодателей в 2014 году, 36% из которых заявили, что не в состоянии найти специалистов, отвечающих их требованиям. В то же время от 30 до 45% трудоспособного населения в мире недоиспользуется, т.е. заняты частично, не полный день или безработные, что составляет около 850 миллионов человек. Хотя некоторые респонденты из этой выборки сделали добровольно свой выбор в пользу неполного рабочего дня, но это число включает и миллионы людей, желающие повысить свою занятость и увеличить свои доходы. Особую тревожность представляет безработица среди молодежи. Почти 75 миллионов молодых людей официально не имеют работы, но еще сотни миллионов неактивны, т.е. не принимают участие в образовании, занятости или обучении [8 с.2].

Поиск кандидатов при помощи Интернета за последние годы существенно обогатился новыми инструментами и техническими возможностями. Сегодня Всемирная сеть предлагает следующие инструменты:

- специализированные сайты по поиску работы;
- поисковые справочные системы;
- отраслевые/профессиональные интернет- сообщества;
- социальные сети.

Наиболее востребованными являются сайты для поиска работы. Наиболее популярные в России сайты для поиска работы — [www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) и [www.job.ru](http://www.job.ru). Из международных игроков стоит упомянуть [www.monsterboard.com](http://www.monsterboard.com), а также ресурс для поиска управленцев [www.bluesteps.com](http://www.bluesteps.com). Сайты по поиску работы предлагают три основных вида услуг:

- доступ к базе резюме и инструменты для поиска кандидатов;
- доступ к базе вакансий и инструменты для поиска работы;
- дополнительные услуги: опросы и исследования, обучающие программы, карьерное консультирование, библиотеки знаний и онлайн-форумы по обмену опытом и т.п.

Цифровые платформы более точно соотносят профиль соискателя предлагаемой вакансии, сокращая время поиска и теневую занятость. В качестве примера можно привести платформы, представленные в таблице 2, бизнес модели которых рассчитаны на эффективное соотнесение уровней спроса и предложения на рынке труда.

Таблица 2

Сервисы цифровых платформ, предоставляемые на рынке труда в экономике знаний

	Цифровые сервисы, позволяющие кандидатам .....	Примеры цифровых платформ, 2015
Подбор кандидатов со специальностью, свойственной аналоговой экономике	<ul style="list-style-type: none"> <li>-запрос на полный рабочий день или частичную занятость</li> <li>-создание онлайн резюме для физических лиц</li> <li>-расширенный поиск работы с указанием подробных критериев на соответствие</li> <li>-обеспечение прозрачности репутации компании или репутации работника, его навыков и других характеристик</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Careerbuilder</li> <li>Glassdoor</li> <li>Indeed</li> <li>LinkedIn</li> <li>Monster.com</li> <li>Vault</li> <li>Viadeo (Франция)</li> <li>Xing (Германия)</li> </ul>
Онлайн рынки для сдельных или проектных работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поиск фрилансеров (внештатных сотрудников) для выполнения проектных работ</li> <li>- благонадежность контрагентов для перевода финансовых средств, передачи документации и т.д.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amazon Home Services</li> <li>Angie's List</li> <li>Profi.ru (Россия)</li> <li>TaskRabbit</li> <li>YouDo</li> <li>Uber</li> <li>Upwork</li> </ul>
Управление талантами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка уровня квалификации кандидата</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Good.co</li> <li>PayScale</li> <li>Pymetrics beta</li> </ul>

	-оценка кандидата на соответствие желаемой позиции -персонализация адаптации новых сотрудников, траектории обучения или управление талантами - оптимизация формирования командной работы и внутренней согласованности действий	ReviewSnap
--	--	------------

Источник: составлено автором на основе [8 с.4]

С появлением подобных порталов во многих странах наметилась тенденция к распространению профессиональных сообществ в сети Интернет. Например, в США на платформе LinkedIn зарегистрировано более 130 млн. человек, что представляет собой существенную долю работающего населения США. Наблюдается подобная тенденция и в России: на российской платформе hh.ru уже размещено более 25 млн. резюме [5, с. 56].

Сайты профессиональных сообществ используются рекрутерами или напрямую работодателями в качестве вспомогательного источника информации, когда другие ресурсы исчерпаны. Такие сайты создаются и используются в качестве онлайн-площадок для общения и обмена опытом, расширения сети профессиональных контактов, распространении информации о важных событиях. Например, по такому пути развиваются [www.petroleumengineers.ru](http://www.petroleumengineers.ru) (нефтегазовая отрасль) и [ITMozg.ru](http://ITMozg.ru) (IT-индустрия). Однако, зачастую бывает трудно определить границу между сайтом профессионального сообщества и специализированным сайтом по поиску работы.

Особую важность в кадровом обеспечении представляют собой ключевые сотрудники или «таланты», т.е. высококвалифицированные сотрудники с наибольшей производительностью труда. В этом секторе наблюдается тенденция от массового подбора персонала для закрытия вакансий к индивидуальному поиску ключевых сотрудников. В кадровой политике ключевой персонал требует выработки персонализированных решений. Цифровые платформы позволяют наиболее эффективно выстроить адаптацию новых сотрудников, построить траекторию их обучения или управления талантам, а также оптимизировать формирование командной работы и внутренней согласованности действий.

Таким образом, сквозное проникновение новых цифровых инструментов привело к отличным от традиционных решений по кадровому обеспечению. Именно цифровые платформы как новая «клеточка» экономики легла в основу технологий по поиску и подбору кандидатов на работу. В условиях глобализации мировых рынков, расширении информационных границ профессиональные социальные сети при помощи цифровых платформ позволяют точнее определить целевую аудиторию, а также предоставляют кадровой службе в режиме обработки больших данных новые возможности по

поиску и подбору специалистов с индивидуальными компетенциями на рынке труда.

Список литературы:

1. Дашян М. Нетрадиционные формы оценки кандидатов при приеме на работу / М. Дашян // Управление персоналом. - 2014 - № 20 - С.47-49
2. Доклад о Глобальном Человеческом капитале, 2017 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: (<https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017>) (дата обращения 25.04.2019).
3. Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция .-М., Издательство «Э», 2017
4. Иноземцев В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов экономических направлений и специальностей. — М.: Логос, 2000. — 304 с.
5. Цифровая Россия: новая реальность. McKinsey. Июнь 2017, с. 56
6. Щедровицкий П.Г. Революция уже произошла, мы просто этого не в
7. Changing Wealth of Nations, 2018 World Bank
8. McKinsey Global Institute. A labour market that works: connecting talent with opportunity in the digital age. June 2015, p.4
9. World Economic Forum [Электронный ресурс]. — Режим доступа: (<https://www.reports.weforum.org/digital-transformation/introducing-the-digital-transformation-initiative/>)(дата обращения 10.05.2019).

Э  
л  
е  
к  
т  
р  
о  
н  
н  
ы  
й

р  
е  
с  
у  
р  
с  
]

—

Р  
е