

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

На правах рукописи

Козлачкова Юлия Игоревна

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
ПОДБОРА КАДРОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ЦИФРОВИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ
И СОЦИАЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ
РЕСУРСОВ

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика:
экономика народонаселения и экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель

Сафонов Александр Львович,
доктор экономических наук, профессор

Москва – 2023

Диссертация представлена к публичному рассмотрению и защите в порядке, установленном ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» в соответствии с предоставленным правом самостоятельно присуждать ученые степени кандидата наук, ученые степени доктора наук согласно положениям пункта 3.1 статьи 4 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Публичное рассмотрение и защита диссертации состоятся 20 декабря 2023 г. в 10:00 часов на заседании диссертационного совета Финансового университета Д 505.001.122 по адресу: Москва, Ленинградский проспект, д. 51/1, аудитория 1001.

С диссертацией можно ознакомиться в диссертационном зале Библиотечно-информационного комплекса ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по адресу: 125167, Москва, Ленинградский проспект, д. 49/2, комн. 100 и на официальном сайте Финансового университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: www.fa.ru.

Персональный состав диссертационного совета:

председатель – Полевая М.В., д.э.н., доцент;
заместитель председателя – Сафонов А.Л., д.э.н., профессор;
ученый секретарь – Чуб А.А., д.э.н., доцент;

члены диссертационного совета:

Белогруд И.Н., д.филос.н., доцент;
Долженкова Ю.В., д.э.н., доцент;
Еремина И.Ю., д.э.н., профессор;
Жигун Л.А., д.э.н., профессор;
Колесникова Ю.С., д.э.н., доцент;
Руденко Г.Г., д.э.н., профессор;
Федченко А.А., д.э.н., профессор.

Автореферат диссертации разослан 20 октября 2023 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
Финансового университета Д 505.001.122

А.А. Чуб

I Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Одной из основных задач государственной политики в области управления человеческими ресурсами и повышения их качества является создание эффективного механизма формирования баланса между спросом и предложением на рынке труда. Дисбаланс указанных факторов может быть обусловлен состоянием экономики в целом, рассогласованностью действий субъектов рынка труда – государства, работодателей и работников, а также влиянием различных внешних и внутренних факторов, в том числе информационной асимметрии. Последняя характерна в первую очередь для процесса нахождения работников и вакансий, и ведет к таким последствиям, как неблагоприятный отбор, рост транзакционных издержек, а в конечном итоге – к фрикционной безработице и снижению производительности труда.

Совокупность процессов поиска и подбора рабочей силы следует рассматривать как один из ключевых факторов, влияющих на обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда. В этой связи совершенствование процессов подбора персонала является важной целью как для организаций, так и для государства. На уровне государства данная функция реализуется таким институтом рынка труда, как служба занятости, а также иными органами исполнительной власти, отвечающими за политику занятости. На уровне отраслей это задача выполняется в первую очередь частными агентствами занятости и кадровыми службами организаций.

В последние десятилетия работа по подбору кадров сопряжена с активным использованием различных информационных ресурсов, а также цифровых технологий, позволяющих в значительной степени модернизировать процессы управления трудовыми ресурсами. Развитие информационных ресурсов и цифровых платформ поиска работников и подбора вакансий связывает в неразрывную совокупность процессы взаимодействия всех субъектов рынка труда в рамках выполнения задачи соединения соискателя с работодателем.

С одной стороны, цифровизация подбора персонала создает предпосылки для сокращения издержек организаций, повышения эффективности процесса привлечения кадров и качества рабочей силы в целом. С другой – анализ имеющихся источников свидетельствует о том, что область управления персоналом на фоне иных направлений коммерческой деятельности организаций наименее подвержена высокотехнологичной цифровизации. Это связано в первую очередь с высокой значимостью человеческих

компетенций и межличностных коммуникаций в работе с кадрами. Необходимость изучения данного противоречия обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Масштабы развития цифровых сервисов подбора персонала и вовлеченности в их работу различных заинтересованных субъектов, в число которых входят соискатели, работодатели, кадровые агентства, разработчики программных решений и государство, а также особенности информационного обмена между ними обуславливают целесообразность рассмотрения всей совокупности процессов их взаимодействия с позиции теории экономических механизмов. Такой подход позволит определить сущностные характеристики изучаемых процессов, структурированно исследовать их целевые функции, а также факторы, способствующие и препятствующие их функционированию. Изложенное обосновывает актуальность выбора объекта исследования, который был обусловлен необходимостью поиска системных решений практико-ориентированных научных проблем и задач по внедрению передовых цифровых технологий в сферу работы с кадрами, поставленных Президентом и Правительством Российской Федерации в рамках:

а) Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, которая относит к национальным интересам в области цифровой экономики обеспечение занятости российских граждан;

б) государственной программы Российской Федерации «Информационное общество», с изменениями, внесенными 9 ноября 2021 года, предусматривающей, в частности, задачи по обеспечению достойного, эффективного труда и успешного предпринимательства, а также возможностей для удаленной занятости населения;

в) стратегического направления в области цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности, включающего проект цифровой трансформации «Новая модель занятости», который предусматривает создание биржи компетенций и сервисов, обеспечивающих повышение производительности труда;

г) паспорта национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Степень разработанности темы исследования. Подбор персонала традиционно рассматривается экономической наукой как одна из функций менеджмента, в связи с чем исследование сущностных характеристик данной категории реализуется в рамках направления «управление персоналом». Классические подходы к изучению данной

предметной области представлены значительным количеством отечественных научных работ с высокой степенью проработанности проблемы. Вопросы совершенствования подбора персонала как управленческого процесса, так и его отдельных этапов – отбора и оценки, исследованы такими отечественными авторами, как Бровкин А.В., Бунятян А.Н., Демина Н.В., Дуракова И.Б., Казаков М.В., Кибанов А.Я., Круглов Д.В., Куприянчук Е.В., Маслова В.М., Миллер М.Э., Полевая М.В., Камнева Е.В., Сигов В.И., Шлендер П.Э., Щербакова Ю.В., Узуньян Т.Ф. Вопросы организации деятельности отдельной категории хозяйствующих субъектов, специализирующихся на вопросах рекрутмента, детально изучены Арзамасцевым С.С., Долженковой Ю.В., Евсеевой О.А., Евсеевой С.А., Зверевым С.А., Луневой Н.К., Одеговым Ю.Г., Руденко Г.Г.

Вопросы влияния неформальной занятости на современный рынок труда исследованы Ахмадеевым Д.Р., Конобевцевым Ф.Д., Михайловым А.Ю., Сафоновым А.Л. Вопросы информационной асимметрии на рынке труда нашли отражение в работах Ляшенко И.Ю., Курмышева И.Н., Шульца Д.Н., Якуповой И.Н.

Использование информационных технологий в найме персонала явилось предметом диссертационных исследований Ашурко В.Ю. и Бунатяна А.А. В работах Федченко А.А., Филимоновой И.В., Ярышиной В.Н. обоснована значимость использования современного цифрового инструментария подбора и оценки персонала в условиях нестабильной социально-экономической среды. Отдельные аспекты цифровизации подбора персонала отражены в работах Архиповой Н., Бисчекова Ф.Р., Борисовой А.А., Бондаренко Ю.В., Васильчиковой Е.В., Горошко И.В., Зумакуловой З.А., Коновалова М.А., Конаковой Т.В., Козловой Н., Ломоносовой Н.В., Масловой В.М., Нонкой А.Ю., Паньшина А.И., Солохой В.В., Седовой О., Таппсахановой Е.О., Токмаковой Р.А., Якимовой Е.А.

При этом отечественными авторами практически не исследуются аспекты, связанные с возможными недостатками использования информационно-коммуникационных технологий в подборе персонала. Общие упоминания о потенциальных сопряженных негативных эффектах цифровизации содержатся только в отдельных тематических работах, в том числе Масловой В.М. и Таппсахановой Е.О. В это же время фундаментальная научная работа по исследованию факторов, препятствующих цифровизации процессов подбора персонала на уровне организаций,

характерна для зарубежных исследователей, в число которых входят Aguado D., Rico R., Rubio V., Fernandez L., Ellison L., McClure J., Tomczak D., Siemsen A., Gonzalez M., Georgiou K., Liu W., Shirase L., Tomczak D., Lobbe C., Justenhoven R., Martin N., Hinkle C., Langer M., Konig C., Bush V., Rezzani A., Caputo A., Cortese C., Rynes S., Colbert A., Broun K., Schik J., Fischer S., Tambe P., Capelli P., Yakubovich V.

Системное изучение развития и функционирования онлайн-платформ поиска и подбора постоянных работников с точки зрения их влияния на рынок труда представлено единичной научной работой из области экономической социологии за авторством Сизовой И.Л., Русаковой М.М., Александровой А.А.

Дифференцированные подходы к исследованию экономических механизмов в развитие идей основоположников данной теории Гурвица Л., Кульмана А., Майерсона Р. и Маскина Э. предложены отечественными авторами Бурлачковым В.К., Бычковой А.Н., Горбуновым Ю.В., Измалковым С., Митиным А.Н., Ордовым К.В., Слеповым В.А., Сониным К., Юдкевич М.

Предложения по адаптации теории экономических механизмов к решению актуальных проблем экономики труда представлены единичными исследованиями Долженковой Ю.В., Руденко Г.Г., Чупровой А.В., Шульц А.Н., Якупова И.Н. При этом ни в отечественном, ни в зарубежном научном сегменте до настоящего времени не предложено подходов по исследованию таких продуктов цифровой трансформации, как платформы подбора персонала, функционирование которых охватывает совокупность информационных ресурсов, алгоритмов, субъектов, процессов, взаимосвязей и взаимозависимостей, с точки зрения теории экономических механизмов. В то же время масштаб и динамика развития таких платформ, высокий уровень вовлеченности в них рабочей силы и работодателей, сложность и взаимозависимость процессов взаимодействия между ними обуславливают целесообразность изучения их функционирования как экономического механизма.

Целью исследования является разработка методических и практических рекомендаций по совершенствованию механизма подбора кадров на макроуровне и на уровне организаций в условиях развития цифровизации бизнес-процессов и социальных информационных ресурсов.

Для достижения основной научной цели исследования сформулированы следующие **задачи**:

- систематизация теоретических подходов к исследованию сущностных характеристик категорий: подбор кадров, подбор персонала, экономический механизм, цифровизация бизнес-процессов, социальные информационные ресурсы, и определение их соотношения с другими экономическими дефинициями;
- обоснование содержания категории механизм подбора кадров и сущностное описание его структурных элементов;
- выявление современных тенденций на рынке труда в условиях развития социальных информационных ресурсов и цифровизации бизнес-процессов, и определение степени их влияния на социально-трудовые отношения;
- определение критериев эффективности макроэкономического механизма подбора кадров, внешних и внутренних факторов, способствующих и препятствующих его функционированию и развитию;
- разработка и обоснование модели оценки факторов, влияющих на функционирование макроэкономического механизма подбора кадров;
- выработка научно-практических рекомендаций по совершенствованию механизма подбора кадров с использованием цифровых инструментов и социальных информационных ресурсов на региональном уровне и управленческого механизма подбора кадров на уровне организаций, а также предложений по нейтрализации факторов, препятствующих цифровизации подбора кадров на макро- и микроуровне.

Объектом исследования является механизм подбора кадров, функционирующий в условиях развития цифровизации бизнес-процессов и социальных информационных ресурсов.

Предметом исследования являются экономические и социально-трудовые отношения, возникающие в процессе совершенствования механизма подбора кадров под влиянием развития цифровизации бизнес-процессов и социальных информационных ресурсов.

Область исследования соответствует п. 8.13. «Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики» и п. 8.14. «Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда» Паспорта научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика народонаселения и экономика труда (экономические науки).

Научная новизна исследования заключается в разработке новых подходов по решению актуальной проблемы использования современных информационно-коммуникационных технологий для развития и совершенствования механизма подбора кадров, функционирование которых направлено на улучшение количественных и качественных характеристик отечественного рынка труда.

Теоретическая значимость работы заключается в применении теории экономических механизмов к исследованию совокупности процессов и отношений, складывающихся на рынке труда на этапе подбора кадров под влиянием цифровой трансформации. Синтезированная концепция и разработанная модель оценки влияния факторов на функционирование механизма подбора кадров могут быть использованы для анализа и выявления потенциальных точек экономического роста на региональном уровне, а также для разработки и принятия мер административного воздействия по нейтрализации причин и условий, препятствующих развитию механизма подбора кадров.

Материалы диссертационного исследования могут использоваться в учебном процессе образовательных организаций в преподавании учебных дисциплин «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации», «Деловая этика и организационная культура».

Практическая значимость работы обоснована:

- применением разработанной математической модели для оценки влияния факторов на функционирование механизма подбора кадров на уровне субъектов Российской Федерации по состоянию на конец 2021 года;

- выработкой рекомендаций по проектированию и совершенствованию механизма подбора кадров на уровне хозяйствующих субъектов, а также их эффективным применением на примере субъекта малого предпринимательства;

- разработкой автором цифрового инструмента диагностики и отбора персонала – серверного программного обеспечения для ЭВМ «Диалог с работодателем» (Свидетельство о депонировании от 15.09.2023, зарегистрированное в базе данных интеллектуального регистратора IREG № 2211884).

Методология и методы исследования. В процессе исследования применена совокупность общенаучных и частнонаучных методов исследования, в том числе общелогических: анализ, синтез, индукция, обобщение, формализация; эмпирических: сравнение, описание; статистико-математические: статистическое наблюдение, корреляционно-регрессионный анализ, математическое моделирование; социологических: экспертная оценка, экспертное интервью, анкетирование. Информационная база исследования охватывает нормативно-правовые акты, научные исследования зарубежных и отечественных авторов, эмпирические данные федерального статистического наблюдения, аналитические отчеты российских и международных организаций, данные собственных наблюдений и экспертных опросов.

Положения, выносимые на защиту:

1) Систематизированы подходы к определению сущности категорий: «подбор персонала», «подбор кадров», «цифровизация», «социальные информационные ресурсы» (С. 26-51).

2) На основе систематизации и синтеза отечественных теорий экономических механизмов выработан новый подход к определению сущности категории «механизм подбора кадров». Обосновано, что под влиянием цифровой трансформации к настоящему времени сформирован и функционирует цифровой аддитивный макроэкономический механизм подбора кадров, составной частью которого является совокупность интегрированных управленческих механизмов подбора персонала организаций. Каждому из составляющих элементов макроэкономического механизма свойственна совокупность отличительных структурных звеньев и характеристик (С. 51-68).

3) Выявлены и систематизированы современные тенденции на рынке труда, складывающиеся под влиянием развития социальных информационных ресурсов и цифровизации бизнес-процессов, к числу которых отнесены: устойчивый рост неформальной занятости в форме фриланса; сохранение доли занятых в дистанционной форме; развитие платформенной занятости; сохранение высокой потребности в использовании населением социальных сетей; рост востребованности цифровых платформ поиска и подбора персонала со стороны безработных и работодателей. Установлено, что наиболее значимой современной тенденцией по степени влияния на рынок труда является рост востребованности цифровых платформ поиска и подбора персонала (С. 70-84).

4) Определены критерии оценки результативности макроэкономического механизма подбора кадров, к числу которых отнесены уровень безработицы и средняя номинальная начисленная заработная плата. К числу основных измеримых внешних факторов, влияющих на результативность функционирования макроэкономического механизма подбора кадров, отнесены количество организаций, использующих сеть Интернет для внешнего или внутреннего найма (относительно численности населения субъекта Российской Федерации), и доля населения, использующего Интернет каждый день или почти каждый день. К числу второстепенных измеримых внешних факторов, влияющих на результативность функционирования макроэкономического подбора кадров, отнесены количество организаций, использующих сеть Интернет (относительно численности населения субъекта Российской Федерации), и доля населения, использующего сеть Интернет. Выявлены внутренние факторы, влияющие на функционирование механизма подбора персонала, которые определяются характеристиками алгоритмов цифровых решений, а именно: возможность контроля человека за принятием кадрового решения, прозрачность и научная обоснованность используемых разработчиками алгоритмов (С. 85-99).

5) Разработаны, исследованы и проверены однофакторная и двухфакторная линейно-регрессионные модели, демонстрирующие зависимость критериев оценки эффективности макроэкономического механизма подбора кадров (уровня безработицы и средней номинальной начисленной заработной платы) от внешних факторов (доля организаций, использующих сеть Интернет для внутреннего и внешнего найма, в расчете на 100 человек рабочей силы, и доля населения, использующего сеть Интернет каждый день или почти каждый день) (С. 100-104).

6) Предложена методика использования разработанных моделей для количественного анализа степени влияния факторов на эффективность макроэкономического механизма подбора кадров на региональном уровне. На основе предложенной методики произведено ранжирование регионов, определены субъекты Российской Федерации, для которых необходимо регулирующее воздействие на соответствующие точки экономического роста. Продемонстрирована возможность использования модели для анализа факторов влияния на примере Курганской области.

Разработаны и реализованы на примере субъекта малого предпринимательства научно-практические рекомендации по совершенствованию микроэкономического механизма подбора персонала путем использования социальных информационных

ресурсов и цифровых инструментов на отдельных этапах бизнес-процессов. Произведена оценка эффективности спроектированного механизма подбора кадров на основе совокупности экономических метрик, продемонстрировавших положительную динамику. Сформулированы методические рекомендации по нейтрализации внутренних факторов, препятствующих цифровизации подбора кадров на микроуровне, на примере применения гибридного инструмента – цифрового полиграфа (С. 128-134).

Степень достоверности, апробация и внедрение результатов исследования.

Обоснованность и достоверность результатов научного исследования в части выявления корреляционных связей и регрессионных зависимостей подтверждена проверкой с использованием критериев статистической значимости: t-критерия Стьюдента и F-критерия Фишера. Для построенных линейных регрессионных моделей рассчитаны средние ошибки аппроксимации, которые свидетельствуют о хорошей и удовлетворительной точности, выстроены графики исходных и смоделированных значений.

Основные результаты диссертационного исследования обсуждались и получили положительную оценку на пяти научно-практических конференциях и семинарах, в том числе: на Всероссийской научно-практической конференции «Уровень и качество занятости населения в условиях «постковидной» экономики» (Москва, Финансовый университет, 25 февраля 2021 года); на Международной научно-практической конференции «Антикризисное управление человеческим капиталом в условиях новой реальности» (Москва, Финансовый университет, 5 апреля 2022 года); на Межвузовском научно-практическом круглом столе «Экономическое поведение личности в виртуальной среде» (Москва, Финансовый университет, 24 мая 2022 года); на Международной научно-практической конференции «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (г. Воронеж, Воронежский государственный университет, 25 мая 2022 года); на Международной научно-практической конференции «Цифровые двойники: создание, применение, эффективность» (Москва, Российский университет дружбы народов, 26 мая 2022 года).

По результатам проведенного исследования и на основании поданного заявления в базу данных интеллектуального регистратора IREG было осуществлено депонирование экземпляра произведения (объекта интеллектуальной собственности): программа ЭВМ «Диалог с работодателем» (свидетельство о депонировании #2211884 от 15 сентября 2023 года).

Материалы диссертации используются в практической коммерческой деятельности ООО «РИБОН». Так, в частности, программное обеспечение «Диалог с работодателем», функциональные возможности которого позволяют выполнять задачу дистанционной оценки и отбора персонала, активно используются в деятельности организации. Методические рекомендации по совершенствованию управленческого механизма подбора персонала на уровне организаций, изложенные в диссертации, на постоянной основе также используются в рамках договорных взаимоотношений с контрагентами ООО «РИБОН» и способствуют получению прибыли. На серверное программное обеспечение для ЭВМ «Диалог с работодателем» получено свидетельство Федеральной службы по интеллектуальной собственности № 2022681306 от 11.11.2022 (заявка № 2022680667 от 02.11.2022). В марте 2023 года продукт «Диалог с работодателем» зарегистрирован в Реестре отечественного программного обеспечения (запись в реестре № 16897 от 06.03.2023).

Материалы диссертации используются в деятельности ООО «Лаборатория «Техноконсалт». В частности, используются разработанные в диссертации методические рекомендации по проектированию и совершенствованию управленческого механизма подбора персонала на уровне организации. Выводы и основные положения диссертационной работы, используемые в работе ООО «Лаборатория «Техноконсалт», способствуют сокращению издержек организации на персонал, повышению эффективности процесса подбора персонала и качества рабочей силы в целом.

Материалы диссертационного исследования используются Департаментом психологии и развития человеческого капитала Факультета социальных наук и массовых коммуникаций Финансового университета в преподавании учебных дисциплин «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации», «Деловая этика и организационная культура».

Апробация и внедрение результатов исследования подтверждены соответствующими документами.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 6 работ общим объемом 5,85 п.л. (весь объем авторский), в том числе 5 работ авторским объемом 5,45 п.л. опубликованы в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 142 наименований, списка иллюстративного

материала и 8 приложений. Текст диссертации изложен на 211 страницах, содержит 16 таблиц, 31 рисунок и 5 формул.

II Основное содержание работы

В соответствии с поставленной целью и задачами научного исследования получены следующие результаты.

Систематизированы подходы к определению сущности категорий: «подбор персонала», «подбор кадров», «цифровизация» и «социальные информационные ресурсы».

Многообразие исследовательских подходов к определению сущностных характеристик категорий «подбор кадров» и «цифровизация» обусловили необходимость анализа и систематизации тематических источников для уточнения используемого понятийного аппарата. С этой целью в первом параграфе первой главы осуществлена группировка различных исследовательских подходов к определению сущности понятия «подбор персонала», которое используется в экономической литературе наряду с терминами «наем» и «рекрутинг» преимущественно для обозначения функции менеджмента. В результате установлено, что границы его толкования варьируются от обозначения первоначального этапа найма соискателей, в рамках которого осуществляется первичная аккумуляция сведений о претендентах, до отдельного направления бизнеса – рекрутмента и соответствующей научной дисциплины в экономике труда. Наиболее аргументированным и обоснованным представляются подходы авторов, рассматривающих подбор персонала как интегральное понятие, включающее совокупность процессов планирования потребности в рабочей силе, привлечения, поиска, набора, отбора кандидатов и принятия кадрового решения.

В ходе работы обосновано, что в современных условиях совокупность процессов подбора персонала выходит далеко за рамки менеджмента организаций и имеет существенное значение для формирования баланса спроса и предложения на рынке труда. Участниками данных процессов являются не только работодатель и работник, но и государство в лице службы занятости, частные агентства занятости. Коммерческие и

государственные цифровые платформы становятся центрами решения задач по соединению работодателя и работника. Их функционирование обуславливает появление новых субъектов – операторов информационных систем и цифровых посредников, осуществляющих технологическую интеграцию информационных систем работодателей с банками данных резюме и вакансий, а также разработку различных инструментов автоматизированной оценки и отбора персонала. Данные субъекты рынка труда выполняют функции классического рекрутмента, но при этом специализируются на деятельности в сфере информационных технологий. Взаимосвязь и взаимодействие субъектов подбора персонала под воздействием цифровизации образует совокупность неразрывных процессов, охватывающих рабочую силу, организации, отрасли и органы государственной власти. Указанные процессы сопряжены с возникновением новых явлений и вызовов, таких как необходимость дополнительного правового регулирования порядка защиты персональных данных, объективности и непредвзятости алгоритмов отбора и оценки соискателей. Таким образом, подход к рассмотрению подбора персонала исключительно как функции менеджмента утрачивает свою актуальность и не отвечает современным условиям развития рынка труда. В этой связи для рассмотрения совокупности процессов поиска и подбора постоянных работников на макроуровне предложено использовать понятие «подбора кадров».

Во втором параграфе первой главы систематизированы различные подходы к толкованию понятия «цифровизация бизнес-процессов», уточнено определение социальных информационных ресурсов.

Установлено, что разграничение понятий «автоматизация», «цифровизация» и «цифровая трансформация» в различных предметных областях носит условный и относительный характер, границы существенных характеристик данных определений меняются по мере развития информационных технологий. В качестве базового для диссертационного исследования выбран расширительный подход к трактовке понятия цифровизации, включающий в себя любые процессы автоматизации и использования информационных технологий и цифровых инструментов вне зависимости от степени их влияния. Под развитием цифровизации бизнес-процессов может пониматься активизация внедрения информационно-коммуникационных технологий в процессы, образующие совокупность деятельности экономического субъекта. Данный подход согласуется с положениями Стратегии развития информационного общества в

Российской Федерации на 2017-2030 годы и формами федерального статистического наблюдения.

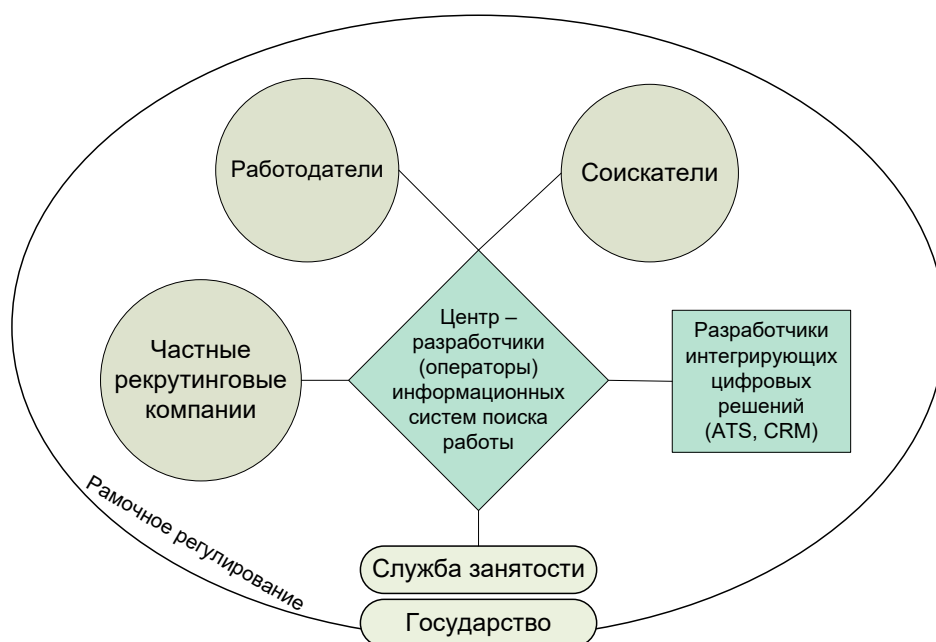
Понятие социально значимых информационных ресурсов определено нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перечень конкретных социально значимых информационных ресурсов, к которым гражданам должен быть предоставлен доступ на безвозмездной основе, утвержден Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации в 2020 году. В перечень входят, помимо прочего, социальные сети и сообщества (включая деловую сеть professional.ru и habr.com) и карьерные порталы (hh.ru, rabota.ru, superjob.ru, rabota.yandex.ru, trudvsem.ru), сервисы поиска услуг и специалистов (Яндекс.Услуги, youdo.com, profi.ru). В связи с тем, что перечень указанных ресурсов подлежит пересмотру и уточнению в соответствии с критериями, по которым они могут быть отнесены к социально значимым, в диссертационном исследовании использован более широкий термин социальные информационные ресурсы.

На основе систематизации и синтеза отечественных теорий экономических механизмов выработан новый подход к определению сущности категории механизм подбора кадров. Обосновано, что под влиянием цифровой трансформации к настоящему времени сформирован и функционирует цифровой аддитивный макроэкономический механизм подбора кадров, составной частью которого является совокупность интегрированных управленческих механизмов подбора персонала организаций. Каждому из двух взаимосвязанных механизмов свойственна совокупность отличительных структурных элементов и характеристик.

Установлено, что развитие цифровизации бизнес-процессов и доступности глобальных информационных сетей обусловили развитие и стремительный рост популярности цифровых платформ подбора кадров и их фактическую трансформацию в центры балансировки интересов различных субъектов рынка труда. Процессы подбора персонала на уровне организаций в условиях развития цифровизации находятся в неразрывной связи и взаимозависимости с аналогичными процессами поиска работников и вакансий на уровне отраслей и экономики в целом. В этой связи обоснована целесообразность рассмотрения совокупности указанных процессов подбора персонала на микроуровне и подбора кадров на макроуровне с позиции теории экономических механизмов. Систематизированы зарубежные и отечественные подходы

к определению экономических механизмов, в результате чего представлено синтетическое обоснование содержания категории «механизм подбора кадров» и сущностное описание его структурных элементов. В процессе работы обосновано, что в условиях развития цифровизации и социальных информационных ресурсов на рынке труда сформировался цифровой макроэкономический аддитивный механизм подбора кадров, составной частью которого являются механизмы подбора персонала на уровне организаций.

Субъектная структура цифрового макроэкономического аддитивного механизма подбора кадров схематично представлена на рисунке 1.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1 – Субъектная структура макроэкономического механизма подбора кадров

Выявлены и систематизированы современные тенденции на рынке труда, складывающиеся под влиянием развития социальных информационных ресурсов и цифровизации бизнес-процессов, к числу которых отнесены: устойчивый рост неформальной занятости в форме фриланса; сохранение доли занятых в дистанционной форме; развитие платформенной занятости; сохранение высокой потребности в использовании населением социальных сетей; рост востребованности цифровых платформ поиска и подбора персонала со стороны безработных и работодателей. Установлено, что наиболее значимой современной тенденцией по степени влияния на рынок труда является рост востребованности цифровых платформ поиска и подбора персонала.

Предложенный подход к рассмотрению совокупности процессов подбора кадров как цифрового макроэкономического аддитивного механизма обусловил необходимость оценки его значимости наряду с иными сопряженными с развитием цифровизации явлениями на рынке труда, такими как распространение неформальной занятости на базе иных цифровых платформ и социальных сетей.

На основе анализа и сопоставления количественных данных федерального статистического наблюдения и иных источников выявлены основные тенденции, связанные с развитием цифровых платформ и социальных информационных ресурсов, к числу которых отнесены распространение удаленных форм занятости, рост числа занятых в форме фриланса, развитие платформенной занятости, сохранение высокой потребности в использовании населением социальных сетей. Установлено, что цифровые платформы поиска и подбора персонала являются одним из самых востребованных информационных ресурсов для граждан, ищущих работу, в первую очередь безработных, и работодателей. Развитие данных ресурсов сопряжено с появлением большого количества цифровых решений, предназначенных для интеграции и автоматизации всех или части функций подбора персонала на уровне организаций.

Определены критерии оценки результативности макроэкономического механизма подбора кадров, а также внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность работы механизма.

По результатам корреляционно-регрессионного анализа эмпирических данных федерального статистического наблюдения за период с 2020 года по 2021 год, к числу основных измеримых внешних факторов, влияющих на результативность функционирования макроэкономического механизма подбора кадров, отнесены количество организаций, использующих сеть Интернет для внешнего или внутреннего найма (относительно численности населения субъекта Российской Федерации), и доля населения, использующего Интернет каждый день или почти каждый день. К числу второстепенных измеримых внешних факторов, влияющих на результативность функционирования макроэкономического подбора кадров, отнесены количество организаций, использующих сеть Интернет (относительно численности населения субъекта Российской Федерации), и доля населения, использующего сеть Интернет. В третьем параграфе второй главы исследования выявлены основные внутренние факторы, влияющие на функционирование механизма подбора персонала, которые определяются характеристиками алгоритмов цифровых решений (в том числе

использующих технологии искусственного интеллекта), а именно: возможность контроля человека за принятием кадрового решения, прозрачность и научная обоснованность используемых разработчиками алгоритмов. Согласно результатам опроса и экспертной оценки, проведенных с участием руководителей крупных организаций Москвы, важнейшим фактором, препятствующим внедрению цифровых инструментов в механизм подбора персонала, является отсутствие контроля работодателя за принятием кадрового решения при подборе руководящего и квалифицированного персонала.

Линейный персонал – единственная категория работников, для которой отсутствие у работодателя контроля за принятием решения не является наиболее значимым препятствием к цифровизации подбора. Такие факторы, как непрозрачность алгоритмов и отсутствие научного обоснования их применения, в равной степени негативно влияют на оценку возможности их использования при подборе любой из категорий персонала. Обосновано, что цифровые инструменты могут иметь существенное значение в рамках массового набора и оценки персонала на должности специалистов и линейных руководителей, но могут иметь только ограниченное применение при подборе персонала на позиции руководителей и топ-менеджеров.

Разработаны, исследованы и проверены однофакторная и двухфакторная линейно-регрессионные модели, демонстрирующие зависимость критериев оценки эффективности макроэкономического механизма подбора кадров (уровня безработицы и средней номинальной начисленной заработной платы) от внешних факторов (доля организаций, использующих сеть Интернет для внутреннего и внешнего найма, в расчете на 100 человек рабочей силы, и доля населения, использующего сеть Интернет каждый день или почти каждый день).

Построению моделей предшествовал корреляционный анализ совокупности значений следующих показателей федерального статистического наблюдения по 85 субъектам Российской Федерации за период с 2020 года по 2021 год:

- количество организаций, использующих сеть Интернет для найма персонала, на 100 человек населения в возрасте от 15 до 75 лет (X1);
- количество организаций, использующих сеть Интернет, на 100 человек населения в возрасте от 15 до 75 лет (X2);

- количество безработных на 100 человек населения в возрасте от 15 до 75 лет (X3);
- доля населения, использовавшего Интернет, в общей численности населения от 15 до 75 лет (X4);
- доля населения, использовавшего Интернет каждый день или почти каждый день, в общей численности населения от 15 до 75 лет (X5);
- среднемесячная номинальная заработная плата работников по полному кругу организаций (X6);
- коэффициент миграционного прибытия (X7).

В результате анализа определены парные коэффициенты корреляции, превышающие табличные критические значения и представляющие исследовательский интерес. Взаимозависимые факторы задействованы в парном регрессионном и дисперсионном анализе с проверкой значимости полученных моделей по t-критерию Стьюдента и F-критерию Фишера

Построенная однофакторная линейно-регрессионная модель описывается формулой (1)

$$X3 = - 2,08 \times X1 + 8,08, \quad (1)$$

где X3 – количество безработных на 100 человек населения в возрасте от 15 до 75 лет;

X1 – доля организаций, использующих Интернет для найма персонала, в расчете на 100 человек населения в возрасте от 15 до 75 лет.

Двухфакторная линейно-регрессионная модель описывается формулой (2)

$$X6 = 23411,9 \times X1 + 1570 \times X5 - 135969, \quad (2)$$

где X6 – среднемесячная начисленная номинальная заработная плата;

X1 – доля организаций, использующих Интернет с целью найма персонала;

X5 – доля населения, использующего Интернет каждый день или почти каждый день.

Выработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию механизма подбора кадров с использованием цифровых инструментов и социальных информационных ресурсов на региональном уровне и управленческого механизма подбора кадров на уровне организаций, а также предложения по нейтрализации факторов, препятствующих цифровизации подбора кадров на макро- и микроуровне. Разработаны и реализованы на примере субъекта малого предпринимательства научно-практические рекомендации по совершенствованию микроэкономического механизма подбора персонала путем использования социальных информационных ресурсов и цифровых инструментов на отдельных этапах бизнес-процессов.

Разработана и предложена методика использования полученной регрессионной модели, описывающей функционирование макроэкономического механизма подбора кадров, для проведения анализа в региональном разрезе с целью выявления точек экономического роста. В ходе работы осуществлено ранжирование 85 регионов по совокупности результирующих показателей регрессионных моделей: уровня безработицы и средней номинальной начисленной заработной платы. Рейтинг субъекта Российской Федерации по указанным результирующим показателям определялся по формуле (3)

$$P = \text{РЕЙТИНГ} \left(\frac{\text{Рейтинг (X3)} + \text{Рейтинг (X6)}}{2} \right), \quad (3)$$

где P - итоговый рейтинг субъекта Российской Федерации по показателям, характеризующим результирующую функцию механизма подбора кадров;
 РЕЙТИНГ - рейтинг региона по результату произведенных вычислений
 Рейтинг (X3) – рейтинг региона по уровню безработицы (чем ниже уровень, тем выше рейтинг);
 Рейтинг (X6) – рейтинг региона по уровню средней номинальной начисленной заработной платы (чем выше показатель, тем выше рейтинг).

В результате ранжирования субъектов Российской Федерации, итоговую рейтинговую таблицу возглавили Ямало-Ненецкий автономный округ, Москва,

Чукотский и Ханты-Мансийский автономные округа, Камчатский край, Тюменская область, Санкт-Петербург, Хабаровский и Красноярский края, Республика Татарстан, Московская область. В число субъектов, имеющих наиболее низкий итоговый рейтинг, вошли преимущественно регионы Северо-Кавказского федерального округа, социально-экономическое развитие которых имеет специфические историко-культурные и географические особенности.

Возможность использования модели путем влияния на факторы регрессионной модели продемонстрирована на примере Курганской области, итоговое рейтинговое значение которой составило 74 из 85. Используемая в диссертационном исследовании информация позволяет обоснованно предположить наличие потенциала роста по критериям вовлеченности населения в поиск вакансий посредством сети Интернет. Так, в Курганской области из общей массы населения в возрасте от 15 до 75 лет, не использовавшего Интернет или использовавшего его более года назад до момента обследования в 2021 году:

- 74% жителей не имеют необходимости или желания использовать Интернет (при среднем значении данного показателя по России в 66,8%);

- 58% жителей не имеют необходимых навыков для работы в Сети Интернет, что существенно выше среднего значения данного показателя по России в 35%.

Полученные сведения могут быть использованы для выработки стимулирующих мер по интеграции хозяйствующих субъектов в макроэкономический механизм подбора кадров на уровне региона. Так, организациям с государственным участием может быть рекомендовано обязательное использование социально значимых информационных ресурсов для подбора персонала, что будет, помимо прочего, способствовать профилактике коррупционных правонарушений в сфере трудовых отношений. Кроме того, на уровне администрации субъектов Российской Федерации целесообразны разработка и внедрение мер экономического стимулирования организаций, в том числе малого и среднего бизнеса, по использованию указанных ресурсов в подборе персонала. Положительным примером реализации всех указанных рекомендаций являются проекты Правительства Москвы.

Разработан и реализован алгоритм проектирования и внедрения в коммерческую деятельность субъекта малого предпринимательства управленческого механизма подбора персонала с необходимыми и достаточными элементами цифровизации. Произведена оценка эффективности спроектированного механизма на основе

совокупности экономических метрик, продемонстрировавших положительную динамику. Так внедрение авторских цифровых алгоритмов в механизм подбора персонала позволило в 10 раз (с 18 дней до 1,8 дня) сократить средний срок закрытия вакансии, значительно (с 0,53% до 0,05%) уменьшить процент выбытия сотрудников на испытательном сроке, в двадцать раз (с 20% до 1%) снизить коэффициент текучести кадров, и почти в три раза увеличить среднегодовую выработку на одного работника.

Сформулированы методические рекомендации по нейтрализации внутренних факторов, препятствующих цифровизации подбора персонала, в том числе на примере применения гибридного инструмента – цифрового полиграфа, а именно:

- принятие комплекса мер к формированию институциональных норм, обязывающих любых разработчиков цифровых решений подбора персонала, в том числе на основе искусственного интеллекта и машинного обучения, предоставлять гражданскому обществу исчерпывающую информацию о научном обосновании используемых алгоритмов;

- организация оценки объективности работы сложных цифровых алгоритмов на уровне профильных экспертных и академических сообществ на основе научно обоснованных метрик и эталонных наборов данных, с использованием наработанной зарубежной практики по организации постоянно действующих открытых конференций и рабочих групп.

III Заключение

В рамках работы предложен новый подход к исследованию совокупности социально-экономических отношений, возникающих в процессе подбора кадров, как цифрового макроэкономического механизма, субъектами которого являются все участники рынка труда. Определены критерии оценки результативности данного механизма на макроуровне и на уровне организаций и факторы, влияющие на эффективность его работы. Разработаны статистически значимые линейно-регрессионные модели, описывающие зависимость результирующей функции механизма от внешних измеримых факторов. Продемонстрирована возможность использования данных моделей в региональном разрезе для выявления точек роста и совершенствования механизма подбора кадров на региональном уровне. Сформулированы методические рекомендации по совершенствованию механизма

подбора персонала с использованием цифровых инструментов на уровне организации. Предложены меры по нейтрализации негативного влияния факторов, препятствующих цифровизации подбора персонала.

Поставленные в рамках исследования научные задачи решены в полном объеме. Проведенная исследовательская работа подтверждает целесообразность изучения новых явлений цифровой трансформации на рынке труда в рамках теории экономических механизмов. Дальнейшие исследования на данную тему целесообразно проводить в рамках развития информационного подхода к познанию экономических механизмов, что может позволить получить математическое объяснение поведения субъектов макроэкономического механизма в зависимости от степени их взаимной информированности о потребностях и намерениях.

IV Список работ, опубликованных по теме диссертации

*Публикации в рецензируемых научных изданиях,
определенных ВАК при Минобрнауки России:*

1. Козлачкова, Ю.И. Влияние пандемии и ее последствий на цифровизацию рекрутинга персонала / Ю.И. Козлачкова // Финансовые рынки и банки. – 2021. – № 2. – С. 8-14. – ISSN 2658-3917.
2. Козлачкова, Ю.И. Факторы, препятствующие применению цифровых инструментов в подборе персонала / Ю.И. Козлачкова // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 3 (140). – С. 1381-1388. – ISSN 1999-2300.
3. Козлачкова, Ю.И. Дискуссионные вопросы социальной приемлемости, этичности и научной обоснованности применения цифровых инструментов подбора персонала / Ю.И. Козлачкова // Горизонты экономики. – 2022. – № 6 (72). – С. 171-184. – ISSN 2219-3650.
4. Козлачкова, Ю.И. Инструментальные методы определения достоверности информации в системе управления персоналом: на примере использования полиграфа / Ю.И. Козлачкова // Финансовые рынки и банки. – 2022. – № 12. – С. 96-107. – ISSN 2658-3917.

5. Козлачкова, Ю.И. Эволюция подбора персонала: от функции менеджмента к цифровому макроэкономическому механизму / Ю.И. Козлачкова // Самоуправление. – 2023. – № 2 (135). – С. 645-653. – ISSN 2221-8173.

Публикации в других научных изданиях:

6. Козлачкова, Ю.И. Этические аспекты цифровизации подбора персонала / Ю.И. Козлачкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений ; под редакцией Е.С. Дашковой, О.А. Колесниковой. – Воронеж : Издательство «Истоки». – 2022. – С. 106-110. – 334 с. – ISBN 978-5-4473-0342-6.