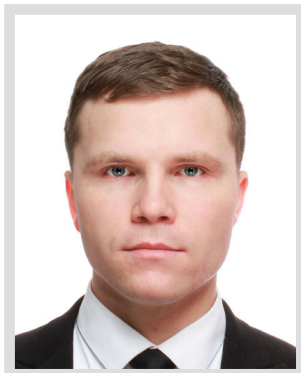


УДК 005.954

DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-111-116

Модельное представление дистанционного бизнес-процесса подбора персонала IT-компаний

**Суслов И.Д.**Аспирант департамента экономики и управления
Московского городского педагогического университета

Цифровизация рабочих процессов, вызванная усугублением конкуренции среди отечественных компаний, увеличила спрос на высококвалифицированных специалистов и трансформировала форматы основных и инфраструктурных бизнес-процессов. Одним из резервов снижения дефицита кадров является частичный или полный переход работников на дистанционный формат работы путём внедрения новых цифровых практик в HR-процессы для автоматизированного поиска кандидатов на вакантные должности. В связи с чем целью исследования является обоснование модели бизнес-процесса подбора персонала IT компаний с учётом специфики дистанционного формата занятости на основе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами на период 2025–2030 гг. Научная значимость работы определяется в выявлении направлений совершенствования HR-процессов российских предприятий. Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты могут быть использованы при внесении изменений в действующий механизм рекрутинга компаний сектора информационных технологий. Исходя из анализа, выявлена нехватка IT-специалистов и разработана модель найма персонала на основе HR-Tech программ с целью сокращения неуккомплектованности штата предприятий в условиях цифровой трансформации экономики и рынка труда.

Ключевые слова: дефицит кадров, рынок труда, онлайн-занятость, рабочая сила, HR-процессы, IT-отрасль, управление персоналом

Для цитирования: Суслов И.Д. Модельное представление дистанционного бизнес-процесса подбора персонала IT-компаний // Вестник экономики, права и социологии. 2025. № 1. С. 111–116. DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-111-116.

Актуальность проблемы цифровой занятости связана с проявлениями четвёртой промышленной революции «Industry 4.0», сопровождающейся ускоренной цифровизацией рабочих процессов в организациях государственного управления, бизнеса, социальной сферы с целью повышения производительности труда и минимизации рутинных операций. Развитие IT-отечественных компаний приводит к существенному расширению направлений экономической деятельности, связанных с применением программных продуктов в реализации бизнес-задач.

Динамичное развитие технологий совместно с их интеграцией активизировали рост количества новых профессий и трансформировали устоявшиеся специальности путём диджитализации рабочих процессов. Эта тенденция привела к увеличению количества бюджетных мест в российских вузах по программам подготовки специалистов в рамках цифровой экономики.

Так, по данным Министерства цифрового развития РФ, за 4 года в 2 раза повысилось количество бюджетных мест по IT-специальностям в вузах [1], а за последние 10 лет количество IT-специалистов

в РФ выросло в 3 раза, составив более 900 тыс. чел. в 2024 г. [2]. Стоит учитывать, что увеличение учебных мест и реализация Государственной программы «Цифровые профессии» связана с острой нехваткой цифровых кадров на рынке труда. По современным оценкам, дефицит таких работников в 2024 г. остаётся на уровне от 500 тыс. до 1 млн чел. [3].

Наряду с этим, высокий уровень спроса на высококвалифицированных работников цифрового сектора экономики создаёт дисбаланс заработных плат и формирует труднедостаточные организации, тем самым становится новым вызовом для менеджмента российских компаний по привлечению и удержанию новых сотрудников. Именно поэтому отечественный рынок труда в области цифровой занятости нуждается в комплексном анализе с целью выявления его состояния, тенденций и потенциала для проектирования новых бизнес-моделей в рамках общего совершенствования HR-процессов. Таким образом, борьба между российскими организациями за цифровые кадры задаёт тренд на развитие методов и мероприятий по рекрутингу, адаптации, мотивации, удержанию и обучению сотрудников в условиях повышенной конкуренции предприятий на внутреннем и международном рынке.

Целью статьи является обоснование модели бизнес-процесса подбора персонала IT-компаний с учётом специфики дистанционного формата занятости на основе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами на период 2025–2030 гг.

Современный российский рынок труда за последние 5 лет претерпел значительные изменения вследствие цифровой трансформации экономики и активизации инвестиционной деятельности российских компаний в информационные технологии, инфраструктуру, обучение сотрудников цифровым компетенциям и автоматизацию бизнес-процессов. Это привело к росту индекса цифровизации в таких отраслях экономики, как: IT, информация и связь, финансовый сектор, оптовая и розничная торговля, обрабатывающая промышленность [4]. В связи с этим появилась острая необходимость в увеличении штата компаний сотрудниками, использующих в своей профессиональной деятельности специализированное программное обеспечение, технологии искусственного интеллекта и больших данных (*big data*).

Растущий спрос на web-разработчиков, программистов, дизайнеров, аналитиков данных, тестировщиков и др. IT-специалистов отечественного рынка труда в 2024 г. отражается в статистических данных онлайн-платформы по рекрутингу «HeadHunter». На рисунке 1 продемонстрирована динамика роста

количества вакансий в сравнении с предыдущим отчётным годом.

По результатам анализа диаграммы, средний ежемесячный прирост вакансий в 2023 г. по сравнению с 2022 г. составил 8,6 %, а в 2024 г. – 13,25 %, что характеризует высокий устойчивый спрос на работников сектора информационных технологий за данный период. Параллельно росту количества вакансий повысилось и количество резюме. На рисунке 2 представлена динамика резюме в сфере IT в 2023–2024 гг. Так, в 2023 г. количество вакансий в среднем ежемесячно увеличивалось на 10 %, а в 2024 г. этот показатель вырос до 14,25 % по сравнению с базовым годом. Статистические данные о состоянии рынка труда от компании «HeadHunter» коррелируют с показателями других исследовательских организаций. По оценке Росстата, количество работников отрасли информационных технологий в 2023 г. увеличилось на 13 % и составило 857 тыс. чел. [6], а в 2024 г. общая численность работников была оценена более чем в 900 тыс., и это значение планируется нарастить до 1,5 млн к 2030 г. [7]

Ведущую роль в подготовке кадров для рынка труда в сфере IT занимают образовательные учреждения (вузы, колледжи и организации дополнительного образования). Согласно исследо-

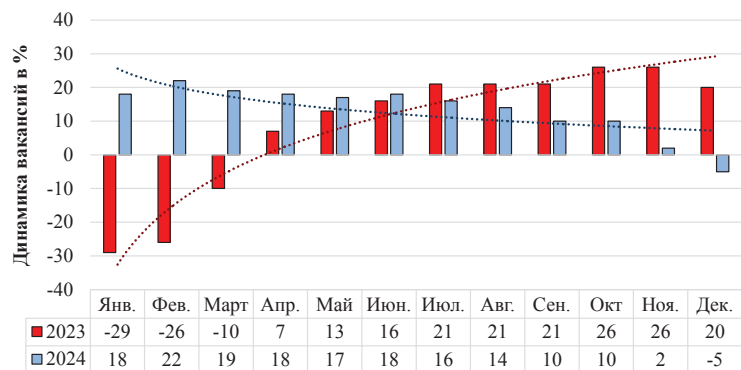


Рис. 1. Ежемесячная динамика вакансий на рынке информационных технологий в 2023–2024 гг.

Составлено с исп. [5].

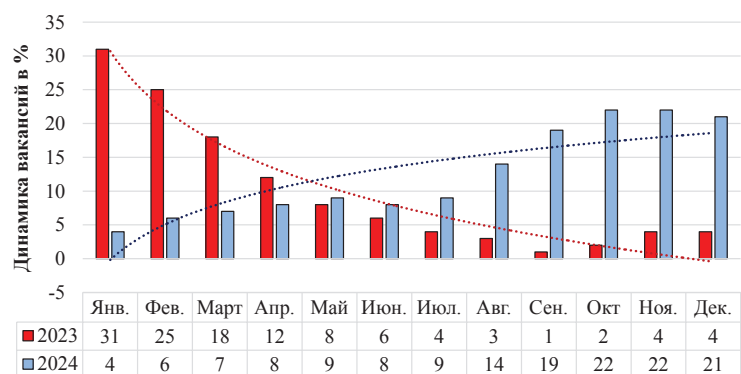


Рис. 2. Ежемесячная динамика резюме на рынке информационных технологий в 2023–2024 гг.

Составлено с исп. [5].

ваниям Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», за период 2020–2023 гг. российские университеты суммарно выпустили 154,9 тыс. выпускников по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в области информатики и вычислительной техники [8].

Стоит отметить, что ежегодно увеличивается количество бюджетных мест и общее число студентов. Так, в 2024 г. численность обучающихся в высших образовательных организациях по ИТ-направлениям составила более 600 тыс. чел. На рисунке 3 отражено ежегодное количество бюджетных мест в российских университетах за период 2020–2024 гг. по программам ИКТ-направленности. Положительные изменения общей численности бюджетных мест являются следствием реализации национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации», направленного на обеспечение технологической независимости государства, ускорение развития отечественных компаний, повышение конкурентоспособности и подготовку высококвалифицированных кадров для цифровой экономики [4, с. 9].

Помимо увеличения количества обучающихся в вузах и колледжах, за период 2021–2023 гг. 78 тыс. чел. получили дополнительную ИТ-специальность по программам дополнительного образования в соответствии с Федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики». По результатам проекта более 40 % безработных слушателей были трудоустроены [9].

Можно сделать вывод, что рост количества занятых в секторе информационных технологий объясняется высоким уровнем заинтересованности государства в регулировании рынка труда посредством осуществления национальных и федеральных программ в 2019–2024 гг. Инициация и утверждение Правительством РФ новых проектов «Кадры» и «Экономика данных и цифровая трансформация» на 2025–2030 гг. призваны продолжить тренд на увеличение числа специалистов в области ИКТ, стабилизировав дефицит высококвалифицированных специалистов.

Несмотря на рост количества работников в 2024 г., российский рынок труда в сфере информационных технологий остаётся трудонедостаточным, так как нехватка кадров за этот период составила 740 тыс. чел. [11]. Усложняющим элементом является усугубление ценовой конкуренции между российскими компаниями в привлечении высококвалифицированных специалистов. В 2024 г. уровень заработных плат в ИТ-сфере вырос на 21 %, составив в денежном выражении 188,7 тыс. руб./мес. Также эксперты отмечают быстрый рост ИТ-зарплат в Липецкой, Волгоградской, Московской областях и

Красноярском, Забайкальском краях [12]. На рисунке 4 представлены медианные значения предлагаемых зарплат в области информационных технологий в крупных российских городах в 2023–2024 гг. по данным платформы «HeadHunter». Исходя из данных рисунка 4, самая большая медианная заработная плата отмечена в Москве – 135,3 тыс. руб., а самая наименьшая в Саратове – 56,2 тыс. руб. Наибольший прирост уровня медианной заработной платы в 2023–2024 гг. отмечен в Ярославле – 26 %, а наименьший в Тюмени – (-3,3 %). В среднем уровень заработной платы по всем городам в 2024 г. увеличился на 9 % по сравнению с предыдущим базовым годом. Учитывая особенности трудовой деятельности ИТ-специалистов, зарплатная гонка будет набирать обороты и приведёт к неэквивалентному распределению трудовых ресурсов. В результате оттока работников из менее прибыльных организаций и регионов миграция кадров повлечёт за собой сокращение количества компаний в отрасли на региональном уровне и высокой концентрации фирм в городах-миллионниках.

Таким образом, цифровизация бизнес-процессов, увеличение инвестиций в digital-инфраструктуру к 2030 г. создадут еще больше рабочих мест в отрасли, а российские учебные заведения не смогут

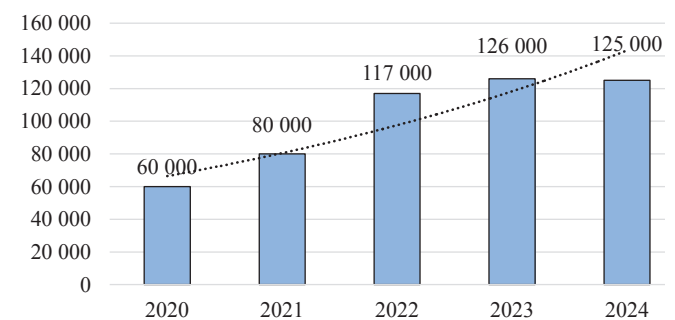


Рис. 3. Количество бюджетных мест в российских университетах по специальностям ИКТ-направленности в 2020–2024 гг.

Составлено с исп. [8; 10].

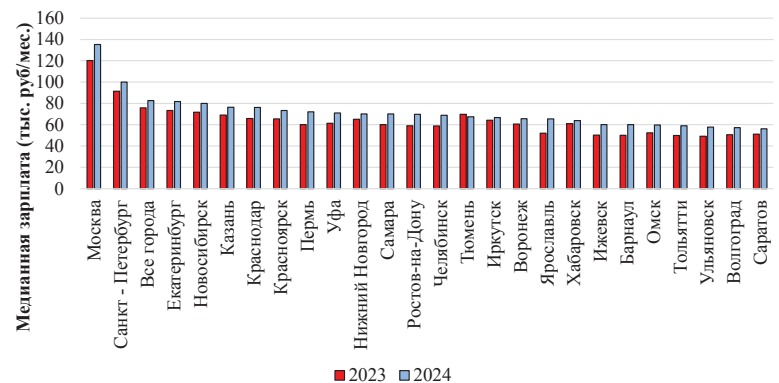


Рис. 4. Медианные значения предлагаемых заработных плат в области информационных технологий в крупных российских городах

Составлено с исп. [5].

в полной мере восполнить дефицит кадров выпускниками. Именно поэтому HR-менеджерам российских компаний необходимо учитывать динамичность роста заработных плат и текучесть персонала в отрасли, поскольку эффективный поиск, обучение, мотивация и удержание специалистов базируется на развитии благоприятной рабочей среды с учётом специфики формата труда в сфере ИКТ.

Трудовая деятельность с использованием работниками специализированного программного обеспечения, технологий на базе искусственного интеллекта, блокчейна и интернет-вещей напрямую зависит от уровня цифровой зрелости предприятия. Согласно последним исследованиям, проведённым в 2022 г. Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, лидером в области цифровизации является ИТ-сектор [4].

Исходя из анализа сектора информационных технологий, проведённого компаниями «Технократия» и «HeadHunter» в 2023 г., 40 % ИТ-вакансий позволяют работать дистанционно [13], но к концу 2023 г. в РФ вне офисов работало более 1 млн чел., что составило ~ 1 % от всех занятых. Несмотря на активный переход к цифровым форматам работы в период коронавирусной инфекции в 2019–2020 гг., в 2023–2024 гг. отмечается замедление темпов роста количества дистанционных сотрудников не только в России, но и во всём мире. На рисунке 5 отражена доля сотрудников, работающих вне офиса компании в 2015–2023 гг.

На основании результатов исследования немецкой компании «Statista» ежегодный прирост таких работников за 2015–2023 гг. составил 2,62 %, а учитывая падение темпов роста относительно прошлого года, консолидация показателей в 2022–2023 гг. не демонстрирует отрицательный тренд на долю цифрового персонала, что косвенно подтверждает перспективы дальнейшего расширения штата компаний, использующих дистанционный формат труда по приоритетным направлениям профессиональной деятельности. К недостаткам такой занятости для работодателей и работников относят:

- организация рабочего процесса на дистанции
- оперативной обратной связи и личного общения

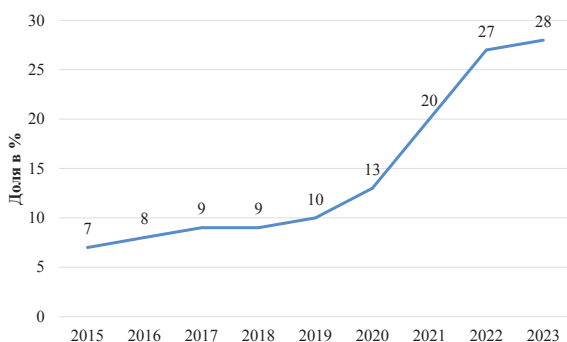


Рис. 5. Доля цифровых сотрудников в мире

Составлено с исп. [11].

при решении рабочих вопросов, влияющих на эффективность труда [14, с. 134];

- неподходящее оснащение рабочего места и проблемы в его оформлении: отсутствие необходимого оборудования, мебели и нестабильная связь;

- малоподвижный образ жизни, влияющий на здоровье ввиду нехватки движений на рабочем месте;

- отвлекающие бытовые факторы при осуществлении труда в домашних условиях;

- сложность контроля со стороны функциональных руководителей подразделений;

- потеря чувства общности и командного духа ввиду снижения эффективности коммуникации и сотрудничества;

- риск потери коммерческой информации и конфиденциальных данных.

Несмотря на негативные аспекты цифрового формата труда, главным преимуществом современных ИКТ-специалистов считается высокий уровень мобильности, сопровождающийся делокализацией, а также возможностью находить работу в других регионах в зависимости от условий работы или комфортного пребывания. В свою очередь, к преимуществам дистанционного формата работы для работодателя и работника относят:

- большой перечень кандидатов на должность. Специалисты отдела кадров не ограничиваются территориальными рамками, тем самым сокращают время на закрытие вакансии и оперативно перераспределяют нагрузку на фоне дефицита кадров [15];

- снижение издержек компании на аренду помещений, коммунальные платежи, закупки расходных материалов и пр.;

- высокая доступность развития профессиональных возможностей и навыков. Организация обучения, мастер-классов и конференций в онлайн-формате позволяет привлекать именитых спикеров, преподавателей и партнёров;

- наличие возможности организовать удаленные рабочие места вблизи расположения важных клиентов организации [16, с. 51];

- гибкость графика. Сотрудники самостоятельно определяют длительность рабочего дня и распределяют свои трудозатраты относительно поставленных задач.

Стоит отметить, что при переходе предприятий на онлайн-занятость с целью минимизации влияния дефицита кадров необходимо создать благоприятную среду для дистанционных работников с учётом специфики формата труда и интеграции специализированных программ в HR-процессы: подбор и найм персонала, адаптация, управление эффективностью, мотивация, обучение и увольнение. На основании проведённого анализа особенностей цифровой занятости и последних трендов в области управленческого инструментария, автором была разработана и предложена новая модель процесса подбора и найма

сотрудников в российских IT-компаниях, практикующих онлайн-занятость (рис. 6).

Данная модель отражает применение отделами HR и экономической безопасности (далее – ОЭБ) цифрового помощника (программное обеспечение с ИИ), позволяющее ранжировать и подбирать резюме из внешней базы данных, а также осуществлять проверку подлинности документов. Проведение собеседований с руководителем функциональных подразделений и пр. сотрудниками компании осуществляется посредством видеосвязи, а уведомление кандидата на вакантную должность производится через электронную почту или иные средства интернет-коммуникации. На основании вышеизложенного следует отметить, что снижение нагрузки на HR-специалистов и работников ОЭБ в совокупности с цифровизацией процесса подбора и найма позволит минимизировать количество операций и, как следствие, сократить время на закрытие вакансии.

Несмотря на увеличение количества выпускников профильных вузов по IT-специальностям и успешной реализации обучения по программам дополнительного образования в рамках исполнения национальных и федеральных проектов российскими компаниями, прогнозируется дефицит кадров на рынке труда в области информационных технологий как минимум до 2030 г. [17]. Поэтому переход на новые форматы труда с использованием цифровых технологий для минимизации рутинных задач и перестроение действующих процессов управления остаются приоритетными направлениями для отечественных HR-менеджеров по повышению эффективности деятельности компании в условиях высокой конкуренции.

Литература:

1. IT-кадры на перспективу: Минцифры усиливает подготовку специалистов. URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/54159/> (дата обращения: 29.12.2024).
2. В России почти 1 млн айтишников, но надо больше. URL: <https://telecomdaily.ru/news/2024/09/10/v-rossii-pochti-1-mln-aytishnikov-no-nado-bolshe> (дата обращения: 02.01.2025).
3. IT-кадры найдут выход. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7230882> (дата обращения: 03.01.2025).
4. Индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы. URL: <https://issek.hse.ru/news/783750202.html> (дата обращения: 29.01.2025).
5. Hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 27.01.2025).
6. Количество IT-специалистов в России увеличилось на 13 %. URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/50230/> (дата обращения: 10.01.2025).
7. К 2030 году в России планируют увеличить число кадров в IT на 1,5 млн человек. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7026333> (дата обращения: 10.01.2025).
8. Образование в цифрах: 2023: краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 132 с.
9. Национальные проекты Российской Федерации: офиц.сайт. Москва. URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/tsifrovaya-ekonomika/p->

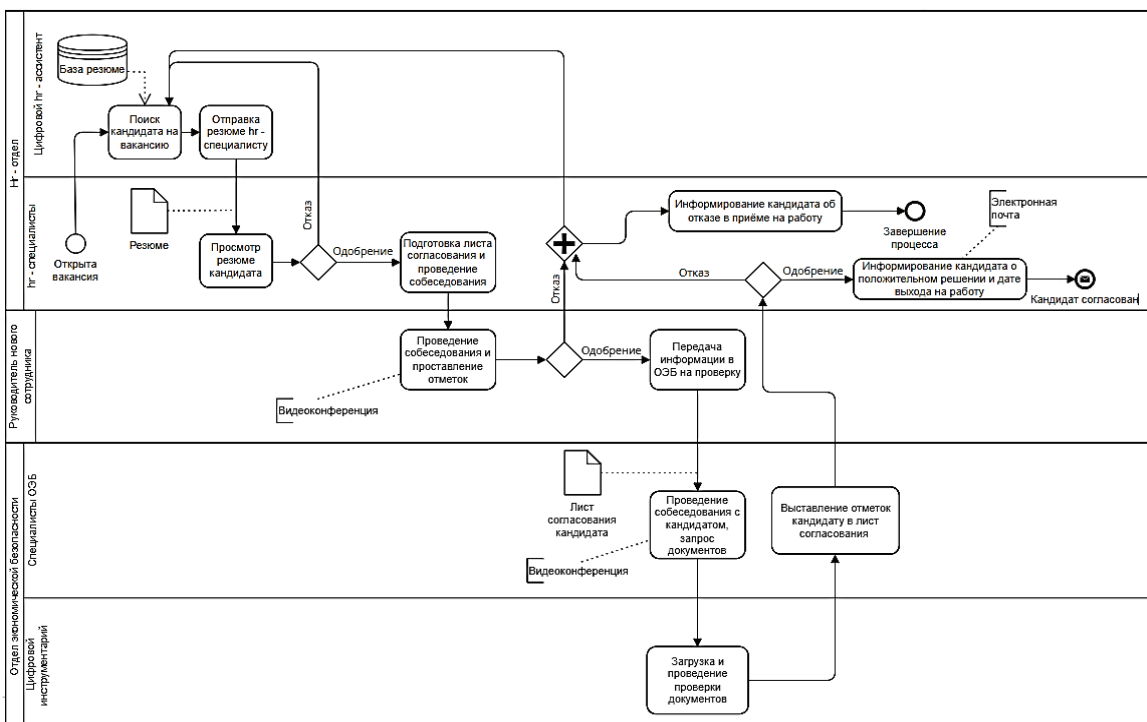


Рис. 6. Модельное представление бизнес-процесса найма персонала с применением дистанционного формата

- kadry-dlya-tsifrovoy-ekonomiki-p/ (дата обращения: 23.01.2025).
10. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: <https://digital.gov.ru/ru/> (дата обращения: 22.01.2025).
 11. IT-кадры найдут выход. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7230882> (дата обращения: 03.01.2025).
 12. Зарплата IT-специалистов в два раза выше средней по экономике. URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/51767/> (дата обращения: 15.01.2025).
 13. Число вакансий для IT-специалистов за год выросло на 20 %. URL: <https://clck.ru/3G4g8i> (дата обращения: 29.01.2025).
 14. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11. № 2. С. 128–147. DOI: 10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147.
 15. Руководители рассказали о проблемах и преимуществах удаленки. Большинство уверено, что эффективность не зависит от формата работы. URL: <https://www.rbc.ru/economics/15/08/2023/64d5fd819a7947c17eef9146> (дата обращения: 16.01.2025).
 16. Подольян Е.А. Организация работы удаленных сотрудников: реалии и возможности управления ее эффективностью // Стратегически ориентированное развитие экономических систем в условиях чрезвычайных ситуаций: сб. мат. Межд. науч.-практ. конф., Самара, 18 марта 2021 г. Самара: АНО «Изд-во Самарского научного центра», 2021. С. 46–54.
 17. Как компании преодолевают дефицит IT-кадров. URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/66143d1e9a79470b59f7b537> (дата обращения: 20.01.2025).

The Model Representation of the Remote Business Process of Personnel Selection for IT Companies

Suslov I.D.
Moscow City University

The digitalization of work processes caused by increased competition among domestic companies has increased the demand for highly qualified specialists and transformed the formats of basic and infrastructural business processes. One of the reserves for reducing the shortage of personnel is the partial or complete transition of employees to a remote work format by introducing new digital practices into HR processes for the automated search for candidates for vacant positions. In this regard, the purpose of the study is to substantiate the model of the business process of personnel selection for IT companies, considering the specifics of the remote employment format based on an analysis of labor availability for the period 2025–2030. The scientific significance of the work is determined in identifying areas for improving the HR processes of Russian enterprises. The practical significance of the study lies in the fact that the results of the study can be used to make changes to the current mechanism of recruiting companies in the information technology sector. Based on the analysis, a shortage of IT specialists was identified and a recruitment model based on HR-Tech programs was developed to reduce the understaffing of enterprises in the context of the digital transformation of the economy and the labor market.

Keywords: staff shortage, labor market, online employment, workforce, HR processes, IT industry, personnel management.

