

## АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИИ

*Аннотация:* в условиях цифровой трансформации и высокой конкуренции на рынке труда ИТ-компании вынуждены переходить от традиционного рекрутинга к использованию современных технологий. В статье анализируются такие инструменты, как видеорекрутинг, алгоритмы ИИ и геймификация, а также рассматриваются ключевые тренды и практические риски их внедрения на основе российского и зарубежного опыта. Исследование оценивает влияние данных технологий на общую эффективность процессов подбора персонала.

*Ключевые слова:* подбор персонала, ИТ-компании, искусственный интеллект, геймификация, цифровизация HR, эффективность найма.

*Kuzina U. A.*

*student*

*Kuban State University*

## **ANALYSIS OF RECRUITMENT TECHNOLOGIES IN AN IT-COMPANY**

***Abstract:** In the context of digital transformation and intense labor market competition, IT companies are compelled to shift from traditional recruitment to modern technologies. The article analyzes tools such as video recruiting, AI algorithms, and gamification, examining key trends and practical implementation risks based on Russian and international case studies. The research evaluates the impact of these technologies on the overall effectiveness of talent acquisition processes.*

***Keywords:** recruitment, talent acquisition, IT companies, artificial intelligence, gamification, HR digitalization, hiring efficiency.*

В последние годы наблюдается устойчивый переход от классических HR-практик к интеллектуальным системам подбора, базирующимся на анализе больших данных, алгоритмах машинного обучения и предиктивной аналитике. Как подчеркивают российские эксперты в области управления персоналом, цифровизация рекрутинга открывает возможность для переосмысления его эффективности, переводя процессы отбора на качественно новый уровень, где риски субъективных ошибок минимизированы за счет автоматизации ключевых операций [1,2,4].

Современный рекрутинг представляет собой синтез классических и цифровых подходов. Традиционные методы подбора персонала включают в себя анализ резюме, публикацию вакансии в СМИ, проведение очных собеседований в филиале компании, а также использование профессиональных тестов и рекомендаций. Эти методы сохраняют свою

актуальность и продолжают применяться, поскольку позволяют установить личный контакт с соискателем, глубже проанализировать его мотивацию и «мягкие» качества. Но традиционные методы существенно ограничивают рекрутера, так как имеют ряд недостатков: субъективность оценки, сужение географической и профессиональной воронки подбора кандидатов, а также сложность быстрой адаптации к меняющимся условиям на рынке труда.

В последние годы активно развиваются цифровые методы отбора, в число их инструментов входит автоматический парсинг резюме, машинное обучение, геймификация, рекрутинг через социальные сети, видеоинтервью и автоматизированная коммуникация с соискателем через чат-боты. Внедрение таких методов позволяет ускорить процесс найма, минимизировать человеческий фактор и субъективность при оценке кандидата, расширить охват аудитории и повысить релевантность первичного скрининга. Для оценки профессиональных навыков в IT-компаниях активно применяются хакатоны, челлендж-тесты, онлайн-турниры. За счет повышения вовлеченности кандидатов эти методы позволяют оценить не только техническую компетентность, но и работу в команде, стрессоустойчивость, креативность, рекрутер же может более объективно оценить и интерпретировать результаты тестирования.

Современные исследования демонстрируют многообразие форм интеграции ИИ в рекрутинговые процессы IT-компаний - от автоматизированного анализа резюме, парсинга и первичного отбора до чат-ботов для проведения собеседований и алгоритмов прогнозирования успешности кандидатов. Также существует программа «YouVisit», которая направлена на знакомство соискателя с функционалом и спецификой компании в формате виртуальной реальности. Данный инструмент позволяет упростить процесс выбора работы для кандидата, ведь он изучает вакансию в игровом формате: для него проводят виртуальную

экскурсию по предприятию; показывают и рассказывают про различные позиции и роли, а также подсвечивают возможности роста [7]. Помимо этого, одной из категорий ИИ является машинное обучение, алгоритмы которого способны к обработке и анализу массивов информационных данных, включая текстовые документы, аудио- и видеоконтент, а также графические материалы. К примеру, методы машинного обучения позволяют изучить профили соискателей, критерии вакансии и сформировать индивидуальный карьерный трек для сотрудника. Это позволяет значительно улучшить качество рекрутмента, сократить временной цикл подбора и оптимизировать кадровые расходы [6]. Исходя из этого, можно выделить три основных направления внедрения ИИ: автоматизированная фильтрация и классификация резюме; использование чат-ботов и виртуальных ассистентов для коммуникации; применение алгоритмов машинного обучения для прогнозирования успешности адаптации и удержания сотрудников. Преимуществами такого подхода является сокращение времени подбора, снижение операционной нагрузки на HR-специалистов и возможность обработки значительных массивов информации. К рискам и ограничениям же относятся требовательность алгоритмов в объемным и релевантным данным, полученным от соискателей. Риском также является экономия компаний на системах по защите персональных данных, что создает угрозу утечек конфиденциальной информации. Как отмечают многие международные эксперты, даже прогрессивные алгоритмы склонны к ошибкам.

Видеоинтервью также является значимым инструментом, который используется в рамках современного подхода. Данная технология позволяет включать способы поведенческой аналитики и оценивать не только содержание ответов, но и невербальные сигналы, которые подает кандидат [3]. Отмечается также растущий фокус компании на формировании, развитии и использовании внутреннего кадрового резерва,

благодаря чему происходит интеграция инструментов из современного и традиционного подходов. Комбинируя методы из разных подходов, рекрутер может сохранить глубину анализа, при этом повысить эффективность и упростить операционные процессы [5].

Также хочется отметить, что современные решения активно интегрируют элементы геймификации. Платформы типа «Arctic Shores» или «Pymetrics» используют мини-игры и интерактивные сценарии, превращая процесс оценки в увлекательное взаимодействие, что снижает стресс и повышает вовлеченность кандидатов. Особая эффективность такого формата достигается при работе с молодыми специалистами, для которых привычны цифровые интерфейсы и игровые механики.

Для комплексной оценки профессионального поведения особенно эффективны специализированные методики. Оценочные центры, такие как асессмент центр и цифровые симуляции профессиональных ситуаций позволяют наблюдать поведение кандидатов в условиях, которые имитируют реальную рабочую среду: управление проектами, взаимодействие с виртуальной командой, принятие решений в условиях неопределенности. Использование оценочных центров повышает точность прогнозирования успешности сотрудников по сравнению с традиционными интервью.

Подводя итог, важно отметить, что цифровые технологии предоставляют организациям новые возможности для оптимизации подбора персонала, однако успешная реализация этого потенциала требует комплексного подхода, сочетающего технологическую инфраструктуру, аналитическую культуру и этические принципы. Критически важным остается сохранение человеко-ориентированного подхода, особенно в IT-индустрии, где оценка потенциала кандидатов не ограничивается техническими навыками.

### **Использованные источники:**

1. Белоусова Н.П. Использование современных цифровых технологий при подборе персонала// Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: Сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. С. 36-38.

2. Верна В.В., Лизуновы В.Э. Цифровизация подбора и отбора персонала в организациях// Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Сборник статей по итогам XVI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29–30 апреля 2021 года. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. С. 625-629.

3. Горгулько, А. В. Видеоинтервью как современный инструмент подбора персонала / А. В. Горгулько, К. Д. Бражникова // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : сборник трудов IV Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 мая 2025 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2025. – С. 128-130. – EDN RCEVDQ.

4. Зуева З.В., Катровский Ю.А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом// Бизнес-образование в экономике знаний, 2021. № 2(19). С. 64-68.

5. Иконников, Э. Я. Кадровый резерв как элемент развития персонала / Э. Я. Иконников // Новое слово в науке: стратегии развития : Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 10 июня 2025 года. – Чебоксары: ООО "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2025. – С. 313-318. – EDN TYIFJF.]

6. Пономаренко А.С., Бецан Д.О. Цифровой подход к ведению личных дел сотрудников // Направления повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти и местного самоуправления: сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Алчевск, 15 декабря 2022 г. Алчевск: Изд-во ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.Даля», 2023. С. 424-426.

7. Черемисин, Д. Г. Искусственный интеллект в задачах при подборе персонала / Д. Г. Черемисин, В. Р. Мкртчян // Символ науки: международный научный журнал. – 2022. – № 12-2. – С. 32-34. – EDN EHYLPB.