

## **ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ УДАЛЕННОГО РЕКРУТИНГА В ИТ-СФЕРЕ**

Данное исследование посвящено сопоставительному изучению технологий проведения удаленного рекрутинга в ИТ-сфере при взаимодействии с различными группами кандидатов на материале сведений о ситуации на рынке рекрутинга в США (стране-«законодателе» актуальных тенденций в сфере ИТ).

Цель нашей работы — на основе анализа актуальной ситуации в ИТ-рекрутинге США и учета принадлежности кандидатов к соответствующим группам выявить условия и направления целесообразного применения искусственного интеллекта в ИТ-рекрутинге.

Объектом данной работы являются технологии, применяемые в процессе удаленного рекрутинга на вакансии сферы ИТ на рынке США.

Предметом исследования являются общие и специфические технологии проведения удаленного рекрутинга в ИТ-сфере с применением ИИ при взаимодействии с различными группами кандидатов.

Основными методами исследования являются дескриптивный, методы анализа (в том числе сопоставительного), синтеза, индукции и обобщения.

Материалом исследования послужили результаты онлайн-опроса потенциальных кандидатов на ИТ-вакансии среди пользователей социальной сети профессиональных контактов «Линкедин» в США, интервью с главным операционным директором чикагского кадрового агентства «Инаванте» (Inavante LLC.) Алексеем Каплуном, интервью с основателем кадрового агентства в г. Чикаго «Моджо Трек» Мариной Перла, а также собственный полуторогодовой опыт работы в ИТ-рекрутинге в компании «Mitrix Technology» («Митрикс Текнолоджи») при постоянном сотрудничестве с американскими компаниями.

В рамках исследования разрабатывается оптимальный подход в отношении типов рекрутинга и технологий собеседования с использованием искусственного интеллекта. Для этого определяются основные виды и этапы в процессе подбора персонала на должности в области высоких технологий и проводится классификация кандидатов на соответствующие должности в рамках ИТ-рынка Соединенных Штатов Америки.

Два основных типа рекрутинга — внутренний и внешний (аутсорсинговый) — могут давать наиболее эффективный результат при комбинированном применении для закрытия вакансий в сфере ИТ. Как для внутреннего, так и для внешнего рекрутинга характерна удаленная форма организации рабочего про-

цесса. Основные этапы в процессе подбора персонала включают: подготовительный, этап формирования широкого круга кандидатов, отбор наиболее релевантных профилей, установление контакта с избранными кандидатами, первичное собеседование и финальную стадию собеседования в соответствии с требованиями заказчика.

Технологии взаимодействия с различными группами кандидатов в процессе отбора персонала характеризуются неодинаковым уровнем персонализации. Нами разработана классификация кандидатов на позиции в отрасли ИТ-технологий в США с учетом продолжительности опыта, длительности пребывания в стране, визового статуса и языковых компетенций. На основании всех полученных сведений определены технологии проведения удаленного рекрутинга в ИТ-сфере, выявлены условия и направления целесообразного применения искусственного интеллекта в процессе подбора персонала.

Искусственный интеллект пока далек от того, чтобы полностью заменить человеческое взаимодействие в процессе подбора персонала. Применение ИИ целесообразно на этапе первичного установления контакта с кандидатами, а также во вспомогательных процессах, сопровождающих межличностное взаимодействие, поскольку оно позволяет повысить эффективность работы рекрутера.

Практическая значимость исследования заключается в том, что ее результаты могут быть использованы для оптимизации процессов рекрутинга в современных компаниях, осуществляющих внедрение алгоритмов искусственного интеллекта для автоматизации отдельных видов работы.