

Цифровые компетенции специалиста по подбору персонала

Коновалов Максим Анатольевич

Аспирант, факультет государственного управления, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, РФ.

E-mail: KononovMA@spa.msu.ru

SPIN-код для РИНЦ: [5985-6287](https://elibrary.ru/5985-6287)

Аннотация

Масштабное развитие цифровых технологий способствует пересмотру деятельности специалиста по подбору персонала. Нарботанные и апробированные в течение нескольких десятилетий модели компетенций рекрутера стремительно теряют актуальность в современных условиях. Речь идет не о частичных изменениях, а о фундаментальной трансформации. Все чаще слышатся мнения о том, что пришло время передать цифровым системам не только задачи поиска, подбора и оценки претендентов, но также право принятия финального решения в процессе трудоустройства. Данную ситуацию нельзя недооценивать, поскольку цифровые инструменты становятся определяющим фактором в работе организации, оказывают влияние на ее развитие, а также на развитие ее сотрудников. Как следствие, возникают вопросы к новому составу компетенций рекрутера, которые позволят сохранить высокие показатели профессионализма, а также обосновать востребованность труда реального специалиста на всем протяжении процесса рекрутмента. Цель работы — выявление актуальных компетенций рекрутера, необходимых для работы в условиях внедрения цифровых технологий. Обобщение информации из разных источников, в том числе результатов проведенного контент-анализа объявлений о вакансиях специалистов по подбору персонала, позволило определить наиболее значимые цифровые компетенции рекрутера в условиях цифровизации данной профессии. В результате выявлено, что цифровые инструменты являются не только формальным требованием, предъявляемым к рекрутерской деятельности, но и существенной характеристикой должностных обязанностей. Кроме этого, показано, что появляются некоторые проблемы в связи с расширением цифровизации в сфере деятельности по подбору персонала.

Ключевые слова

Компетенция, компетентность, цифровые компетенции, рекрутер, цифровизация, профессиональный стандарт.

Digital Competencies of a Recruiter

Maxim A. Kononov

Postgraduate student, School of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation.

E-mail: KononovMA@spa.msu.ru

Abstract

The introduction of digital technologies leads to profound changes in the professional requirements for recruiters. These changes are manifested not only in the addition of new knowledge. They also cause the emergence of completely new recruiter functions and the loss of some functions and tasks that would seem to be an integral part of the profession. There are some approaches that suggest that digital systems must not only search for and evaluate candidates, but also make the final decision about the employment. These approaches should be taken into account, because digital tools play a key role in organizations and influence its development. As a result, it is necessary to determine new competences of a recruiter which allow them to maintain high professionalism. Thus, the aim of the article is to determine the current competencies of the recruiter necessary for working with digital technologies. Summarizing information from various sources, including the results of content analysis of job advertisements for recruiters, allowed us to compile a list of the most significant digital competencies of a recruiter in the context of digitalization of this profession. The research allowed concluding that digital tools are not only formal requirements but essential characteristic of job responsibilities. Moreover, it is shown that some new issues connected with digitalization of recruitment process appear.

Keywords

Competence, expertise, digital competencies, recruiter, digitalization, professional standard.

Введение

Изменения, происходящие в современном обществе, непосредственно влияют на компетентностные модели специалистов различных областей. Рутинные задачи все чаще перекладываются на машины, искусственный интеллект или компьютерные системы. На этом фоне особую актуальность приобретает непрерывное разнонаправленное развитие персонала, выражающееся в создании условий для полного раскрытия и приращения потенциала сотрудников [Зайцева 2010, 4].

Новые способы выполнения привычной для рекрутера работы меняют требования к уровню и структуре его подготовки. Речь идет о том, что используемые технические комплексы и программные решения в значительной степени автоматизировали почти весь цикл рекрутинга — от загрузки резюме до заключительного интервью [Васильчиков и др. 2018, 966]. Соответственно, происходит радикальное изменение состава знаний, навыков, умений, которые нужны были

при «ручном» рекрутинге, а теперь необходимы в условиях расширения цифровизации и ускоренного распространения информации [Gardner et al. 2003; Nankervis, Cameron 2023]. Изменения происходят настолько быстро, что способствуют появлению дополнительных вызовов для специалистов по подбору персонала, заключающихся в адаптации к нарастающим трансформациям.

Качество выполнения профессиональных задач, которые возникают перед специалистом по подбору персонала, зависит от наличия у него соответствующих компетенций. Следует заметить, что формирование компетенций будущего рекрутера происходит в процессе его обучения. При подготовке специалистов исследователи выделяют такие группы компетенций: общекультурные, общепрофессиональные, а также профессиональные [Яркова и др. 2018, 47]. Точечное рассмотрение содержания каждой из приведенных выше групп компетенций формирует представление о профессиональном наполнении профиля будущего специалиста. Общекультурные компетенции позволяют обнаружить метапредметные связи в изучаемых дисциплинах, они способствуют формированию мировоззрения и общей эрудиции. Общепрофессиональные компетенции нацелены на формирование уверенного ориентирования в практике управленческой деятельности в целом. И, наконец, профессиональные компетенции непосредственно связаны с будущими должностными обязанностями специалиста. В контексте настоящей статьи рассматриваются профессиональные компетенции рекрутера, которые наиболее зависимы от происходящей цифровизации отрасли.

Актуальность исследованию придает то, что развитие государственной политики и государственного управления направлено на создание благоприятных условий для цифровизации общества. Исходя из нормативной документации, которая регулирует цифровую среду в нашей стране, можно сделать вывод о большой заинтересованности государства в этом вопросе. Согласно паспорту федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды», до конца 2024 года должна быть «создана система правового регулирования цифровой экономики, основанного на гибком подходе в каждой сфере, а также внедрен гражданский оборот на базе цифровых технологий»¹. Одной из задач данного федерального проекта является обеспечение правовых условий работы с цифровыми данными, в частности порядка их использования, что для деятельности специалиста по подбору персонала играет значительную роль. Соответственно, потребуется пересмотр компетенций рекрутера в области работы с персональными данными кандидатов.

Связь понятий «компетенция» и «компетентность»

Исследователи по-разному определяют компетенцию и компетентность, что свидетельствует об отсутствии единого подхода к данным понятиям в настоящее время [Миرونчук, Миرونчук 2022; Каширин, Дубровская 2019; Chouhan, Srivastava 2014]. В основном в работах, посвященных данной тематике, авторы исследований приводят в качестве примера определения из известных отечественных и зарубежных словарей. Далее, используя контент-анализ, поочередно разбирают смысловые фрагменты приведенных понятий с целью выявления корреляций. Дополнительные затруднения в определении понятий вызывают различные семантические трактовки термина «компетенция».

¹ Паспорт федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» // Министерство экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/08f25bcd101aec2ad6142099117dccc/pasport_fp_normativnoe_regulirovanie_cifrovoy_sredy.pdf (дата обращения: 14.06.2023).

В справочной литературе под компетенцией понимаются характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения². В данном определении прослеживается неразрывная связь полученных знаний с результатом их применения в работе. Получается, что, с одной стороны, мы рассматриваем компетенцию как «знаниевый» компонент деятельности, а с другой — как результат практики в конкретной области. Например, рекрутмент, как и любая профессиональная область деятельности, имеет свой особый набор знаний, необходимых для успешного осуществления обязанностей (Таблица 2).

Интересным представляется рассмотрение компетенции в качестве предмета социального конструирования в области организации профессиональной деятельности [Кудрявцева 2012, 92]. Получается, что такими единичными «конструктами» пронизывается как профессионально-производственная, так и повседневная жизнь социума. Одновременно возникают вопросы о сущности подобных «конструктов» и об их влиянии на личность. Когда речь идет о стандартизированных функциональных задачах, которые выполняет работник, логично предположить, что «конструкты» будут однообразны по своему типу, представляя частное проявление компетенции. Подобная односложность объясняется унифицированными требованиями, которые необходимы для выполнения конкретной работы. Видоизменение должностных обязанностей специалиста влечет за собой пересмотр стандартизированных «конструктов», поскольку привычные паттерны «конструктов» оказываются неэффективными.

Таким образом, под компетенциями рекрутера в данной статье понимаются навыки, знания, умения, полученные в процессе обучения либо профессиональной переподготовки, а также способности, позволяющие специалисту по подбору персонала осуществлять профессиональную деятельность в актуальных условиях на требуемом уровне эффективности.

Взаимная семантическая связь понятий «компетенция» и «компетентность» не отменяет другого рода различий между ними. При рассмотрении компетенций специалиста интересна главным образом его практическая деятельность, то, как он справляется с поставленными задачами. Однако когда речь идет о его компетентности, то на первый план выходят не внешние формальные проявления результатов деятельности, а собранные воедино особенности личности профессионала. Исследователи считают, что компетентность не гарантирует успешность специалиста, а только создает такую возможность, выступая как фактор фасилитации [Там же, 109]. Таким образом, можно предположить, что компетенции выступают как внешние «конструкты» деятельности специалиста по подбору персонала, а компетентность отражает совокупность имеющихся компетенций сквозь призму внутриличностного восприятия социально-профессиональной действительности. Компетентность вбирает в себя не только профессиональную, но и социально-культурную и психологическую компоненты [Мирончук, Мирончук 2022, 90].

Цифровые компетенции рекрутера

Отличительной особенностью текущего состояния развития общества является повсеместное внедрение цифровых технологий. Область деятельности, связанная с подбором персонала, не остается в стороне. В силу многоаспектности задач рекрутера стандартные пользовательские навыки работы с персональным компьютером становятся недостаточными

² Маслова В.М. Управление персоналом: Толковый словарь. М.: Дашков и К, 2021.

для осуществления должностных полномочий. Появляется необходимость в объединении в одну группу специальных навыков и умений, которые сопровождают деятельность в формате «человек — цифровой помощник».

В исследовательской литературе не сложилось единого подхода к определению сути и границ цифровых компетенций, а также их структурного наполнения [Лига, Щеткина 2021; Можяева и др. 2020; Ишмуратова 2022; Meyers et al. 2013]. С одной стороны, цифровые компетенции следует выделять в особый тип компетенций в силу того, что они рассматриваются как уникальное явление постиндустриального общества. С другой стороны, они не находятся в изолированном состоянии от других, востребованных в современном обществе навыков и умений. Подобная взаимосвязь коррелирует с особенностью современной социальной системы, ее усложнением, мобильностью, суперсвязанностью, сетевизацией и цифровизацией [Добринская 2019, 190].

Под цифровыми компетенциями исследователи подразумевают знания и умения, позволяющие достигать требуемого результата с использованием информационно-коммуникационных технологий [Симарова и др. 2022, 940]. Логично предположить, что подразумеваются навыки, знания и умения специалиста, которые отвечают всем требованиям действующего профессионального стандарта, а также являются актуальными в текущих социальных и производственных условиях. Авторы данного определения уточняют, что необходимо рассматривать цифровые компетенции, разделяя их на базовые и специальные. Поскольку использование цифровых технологий предполагает точечную фокусировку на задачах и результатах деятельности (коммуникация, сбор и обработка данных, аналитика и т.п.), скорее всего, в зависимости от ситуации будут изменяться и эффекты от их применения.

Главная особенность базовых цифровых компетенций состоит в том, что они не привязаны к какому-либо профессиональному стандарту, фактически они являются неотъемлемой частью жизни субъекта в современном социуме, отражая его цифровую грамотность. В буквальном смысле цифровая грамотность может рассматриваться как необходимое условие для выживания в нынешней социальной среде, поскольку большинство бытовых услуг и процессов сопровождаются использованием цифровых технологий. Кроме этого, фундаментальные цифровые навыки служат базисом для дальнейшего освоения специальных цифровых компетенций, которые, в свою очередь, напрямую повлияют на работу специалиста по подбору персонала. Такой дуальный подход к природе цифровых компетенций, с одной стороны, позволяет обосновать необходимость получения либо обновления знаний в профессиональной области, а с другой стороны, отражает сложность ситуации, в которой оказывается субъект, не обладающий соответствующими цифровыми навыками и знаниями.

Базовые цифровые компетенции позволяют специалисту по подбору персонала оптимальным образом выполнять свои должностные обязанности, избавляясь от рутинных операций, а также выстраивать конструктивные формы взаимодействия с потенциальными работниками. Специальные цифровые компетенции рекрутера являются продолжением общих цифровых компетенций, и сегодня они являются фундаментом его профессиональной деятельности. Основная задача рекрутингового программного обеспечения — увеличение скорости и качества подбора персонала [Ловчева и др. 2020, 66]. Особенность специальных цифровых компетенций состоит в том, что их нельзя зафиксировать в какой-то статичной описательной модели. Постоянная динамика внешней среды, развитие информационно-коммуникативных технологий способствуют непрерывной трансформации цифровых компетенций.

Таким образом, обзор научно-исследовательской литературы позволяет понимать под цифровыми компетенциями в рекрутменте общий круг компетенций, касающийся применения современных информационно-коммуникационных технологий в процессе подбора персонала.

Внедрение цифровых технологий в область подбора персонала приводит к пересмотру содержания компетенций рекрутера. Для проверки данной гипотезы были осуществлены сбор и обработка объявлений о вакансиях «рекрутер» или «специалист по подбору персонала», публикуемых организациями на сайтах поиска кандидатов. Исследование, проведенное в декабре 2022 года, позволило выявить перечень самых часто встречающихся требований, предъявляемых со стороны организации к рекрутеру. Опираясь на данные контент-анализа, можно выявить динамику изменений в области развития цифровых компетенций рекрутера, а также ключевые компетенции, которыми должен обладать рекрутер в современных реалиях.

Анализ цифровых компетенций рекрутера

Для определения актуальных компетенций рекрутера в цифровом обществе были подобраны и обработаны объявления о вакансиях для специалистов по подбору персонала на сайте поиска работы [HeadHunter](#). Данные, полученные в ходе обработки объявлений, были использованы для проведения контент-анализа.

Описание исследования. Как было показано выше, появление новых запросов к трудовым функциям, знаниям и умениям рекрутера повлияло на расширение функциональных задач специалиста по подбору персонала, на изменение требований к его компетенциям. Было предположено, что изменения в цифровых технологиях, которые задействованы в современном процессе рекрутмента, должны отразиться на том наборе требований, которые компании предъявляют к специалисту по подбору персонала. В частности, была выдвинута гипотеза, что требования к наличию цифровых компетенций (как общих, так и специальных) будут встречаться во всех объявлениях по подбору специалистов-рекрутеров. Для проверки данной гипотезы были обработаны 300 объявлений о вакансиях «рекрутер» или «специалист по подбору персонала», опубликованных в 2022 году. Обработке были подвергнуты требования к функциональным обязанностям и компетенциям специалиста по подбору персонала. Все объявления были разделены на три группы: объявления отечественных компаний (100 объявлений), объявления зарубежных компаний (100 объявлений), а также объявления кадровых агентств, которые искали сотрудников в свой штат (100 объявлений). Объявления о вакансиях отбирались, как уже было отмечено, на популярном сайте поиска работы HeadHunter. Для более качественного анализа исследовательского материала стандартный контент-анализ был совмещен с интерпретативным.

Результаты контент-анализа. Для проведения исследования определены следующие содержательные блоки: этапы подбора персонала согласно «воронке подбора» персонала; требования к владению цифровыми технологиями, упомянутые в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала; количество упоминаний в объявлениях. Каждый из содержательных блоков включает данные о вакансиях в отечественных (100 объявлений) и зарубежных компаниях (100 объявлений), а также в кадровых агентствах (100 объявлений). В результате проведенного контент-анализа сформированы таблицы с указанием количества релевантных исследованию объявлений (Таблица 1).

Таблица 1. Требования к цифровым компетенциям рекрутера в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала³

Тип организации	Этапы подбора персонала согласно «воронке подбора»	Требования к владению цифровыми технологиями, упомянутые в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала	Количество упоминаний в объявлениях, % ⁴
Отечественные компании	поиск персонала	поисковые системы (рабочие сайты, социальные сети)	31
	фильтрация по данным резюме	Программные решения (Experium, MOLGA и др.)	8
	подбор персонала	базы данных	24
	проведение первичного интервью	приложения для видеоконференций (Zoom, Skype, Google Meet, Microsoft Teams и др.)	12
	оценка персонала	программные продукты (Excel, CRM, E-staff и др.)	7
Зарубежные компании	поиск персонала	поисковые системы (рабочие сайты, социальные сети)	35
	фильтрация по данным резюме	Программные решения (Experium, MOLGA и др.)	15
	подбор персонала	базы данных	25
	проведение первичного интервью	приложения для видеоконференций (Zoom, Skype, Google Meet, Microsoft Teams и др.)	11
	оценка персонала	программные продукты (Excel, CRM, E-staff, Zoom и др.)	12
Кадровые агентства	поиск персонала	поисковые системы (рабочие сайты, социальные сети)	21
	фильтрация по данным резюме	Программные решения (Experium, MOLGA и др.)	9
	подбор персонала	базы данных	12
	проведение первичного интервью	приложения для видеоконференций (Zoom, Skype, Google Meet, Microsoft Teams и др.)	8
	оценка персонала	программные продукты (Excel, CRM, E-staff, Zoom и др.)	23

Из Таблицы 1 следует, что для работодателей наиболее значимыми являются цифровые компетенции рекрутеров в области работы с социальными сетями, сайтами по поиску работы, а также с базами данных. Перечисленные компетенции можно отнести к специальным цифровым компетенциям, они предполагают наличие узкопрофильных знаний, которые востребованы лишь в данном виде профессиональной деятельности. На втором месте по востребованности — компетенции в области цифровых технологий, сопровождающих процессы отбора кандидатов с использованием приложений для видеоконференций, электронных таблиц, цифровых технологий скрининга. Здесь уже налицо сочетание как общих (электронные таблицы, видеоконференции), так и специальных компетенций (технологии скрининга). Таким образом, изменяется содержание трудовых функций благодаря внедрению цифровых технологий.

Дальнейшее обобщение результатов по типу работодателей позволило выявить неожиданную тенденцию: наиболее часто требования к владению цифровыми технологиями, упомянутые в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала, встречаются в объявлениях зарубежных компаний. Наименее часто — в объявлениях специализированных агентств по поиску и подбору персонала (Рисунок 1).

³Составлено автором.

⁴ Процент рассчитан как соотношение количества упоминаний к общему количеству объявлений в указанной категории.



Рисунок 1. Частота упоминаний требований к владению цифровыми технологиями в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала⁵

Как следует из Рисунка 1, заметно меньшее количество упоминаний требований к владению цифровыми технологиями встречается в объявлениях о вакансиях на должности специалистов по подбору персонала кадровых агентств. Возможно, это связано с тем, что кадровые агентства направляют набранных специалистов по подбору персонала на дополнительное профильное повышение квалификации в зависимости от специфики программных продуктов и цифровых систем, которые применяются в агентстве. Рассматривая данные, полученные в ходе сравнения результатов отечественных компаний с зарубежными, следует подчеркнуть, что одним из объяснений разницы (почти в 20%) приоритетности цифровых компетенций рекрутера может являться устоявшаяся модель общих компетенций в отечественных компаниях. Кроме того, редкое включение подобных требований в объявления российских компаний говорит о замедленном внедрении цифровых технологий. Однако данные результаты требуют дополнительной проверки для уточнения причин подобного расхождения в уровне востребованности компетенций в области работы с цифровыми технологиями у российских и зарубежных компаний.

Обобщая полученные данные, следует сделать вывод, что в объявлениях о вакансиях «рекрутер», «специалист по подбору персонала» выявлена тенденция высокой востребованности цифровых компетенций в профессиональном профиле соискателей. В то же время выдвинутая нами гипотеза подтвердилась лишь частично. Требования к владению цифровыми компетенциями встречаются почти во всех объявлениях о вакансии «рекрутер» или «специалист по подбору персонала» зарубежных компаний (98%), но при этом не во всех объявлениях российских компаний и кадровых агентств. Чаще всего упоминаются компетенции, которые необходимы на начальном этапе подбора персонала: создание спроса на рабочие места через размещение объявлений в социальных сетях и на специализированных сайтах по поиску персонала, а также поиск претендентов и последующая обработка резюме. Согласно результатам интерпретативного контент-анализа объявлений, в подавляющем большинстве случаев использование цифровых технологий носит вспомогательный характер в деятельности рекрутера. Оценка кандидатов и окончательное решение о приеме на работу по-прежнему находится в области ответственности специалистов по подбору персонала.

⁵ Составлено автором.

Поскольку цифровые инструменты в деятельности по подбору персонала, как нами было отмечено, рассматриваются в качестве вспомогательного элемента работы рекрутера, их использование должно быть определено высоким профессионализмом специалиста. Рассмотрение образовательного стандарта по направлению подготовки «Управление персоналом» позволило составить общее представление о компетенциях будущего специалиста по работе с персоналом⁶. Уже на уровне бакалавриата, согласно группе универсальных компетенций (УК-10), выпускник должен быть «способен использовать современные информационно-коммуникационные технологии в академической и профессиональной сферах»⁷. Это говорит о специфике подготовки будущего рекрутера в условиях цифровизации общества. Помимо этого, нельзя не заметить, что по результатам освоения данной программы в магистратуре выпускник, согласно группе профессиональных компетенций (ПК-13), должен быть «способен разрабатывать и внедрять профессиональные, в том числе корпоративные, стандарты в области управления персоналом»⁸. Значимость профессиональных стандартов состоит в том, что они являются ориентиром для специалиста в его профессиональной деятельности. Своевременность внесения изменений в профессиональный стандарт рекрутера, в соответствии с общественными реалиями, способствует корректировке компетенций специалиста по подбору персонала, их актуализации. Предлагается рассмотреть два профессиональных стандарта рекрутера в разных редакциях для сопоставления указанных в них формальных требований с задачами рекрутера и его цифровыми компетенциями.

Профессиональный стандарт рекрутера и цифровые компетенции

Важно, чтобы изменения, происходящие в различных профессиональных областях под влиянием цифровизации, не обходили стороной те формальные ориентиры, которые определяют облик профессии. Профессиональный стандарт рассматривается в качестве одного из таких важнейших ориентиров. На сегодняшний момент в области рекрутмента действует профессиональный стандарт в редакции 2022 года⁹, который пришел на смену профессиональному стандарту в редакции 2015 года¹⁰. После принятия первого профессионального стандарта в редакции от 2015 года произошло несколько событий, которые способствовали увеличению масштаба распространения цифровых технологий вообще и в области рекрутмента в частности. Одним из таких событий может рассматриваться пандемия, вызванная вирусом SARS-CoV-2. В период пандемического кризиса произошла актуализация цифровых компетенций специалистов в основных сферах производства и управления.

Как было отмечено, процесс подбора персонала с внедрением цифровых технологий испытывает кардинальные перемены. Сопоставив зафиксированные в рассматриваемых документах основные трудовые характеристики, умения, знания, которыми должен обладать специалист для успешного использования наиболее распространенных цифровых технологий в сфере рекрутмента, можно составить общее представление о направлении развития актуальных

⁶ Образовательный стандарт, самостоятельно устанавливаемый Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата), 38.04.03. Управление персоналом (уровень магистратуры) // МГУ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.msu.ru/sveden/eduStandarts/import/docs/38.03.03.%2038.04.03%201.pdf> (дата обращения: 14.06.2023).

⁷ Там же.

⁸ Там же.

⁹ Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/ (дата обращения 23.03.23).

¹⁰ Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.11.2015 N 39628) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188774/ (дата обращения 18.03.23).

компетенций. Сравнительный анализ текстов указанных выше профессиональных стандартов позволит проследить изменение основных требований, предъявляемых к компетенциям рекрутера в условиях расширяющейся цифровизации отрасли.

Во-первых, в профессиональном стандарте в редакции от 2022 года зафиксировано, что цифровые компетенции специалиста по подбору персонала становятся необходимой частью его трудовой деятельности. Первое, где это нашло отражение, — в изменении формулировки основной задачи профессиональной деятельности рекрутера. Основной задачей рекрутера, согласно профессиональному стандарту 2015 года, является «обеспечение потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость». Согласно обновленному профессиональному стандарту 2022 года, главная цель профессиональной деятельности рекрутера состоит в «обеспечении эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации». Как следует из данных формулировок, новая трактовка основной цели профессиональной деятельности рекрутера указывает на существенное повышение его роли в организации. Вместо «ремесленной» деятельности по подбору персонала от рекрутера теперь ожидают стратегического видения с точки зрения функционирования всей системы управления персоналом. Это вполне согласуется с усилением цифровизации профессии, которая, наряду с высвобождением времени рекрутера, вооружает его новейшим цифровым инструментарием для сбора, обработки и анализа данных по рынку труда.

Во-вторых, произошло заметное изменение требований к компетенциям специалиста по подбору персонала, отраженным в профессиональных стандартах от 2015 и 2022 годов. Для выявления направленности и содержания изменений сопоставим требования к знаниям и умениям в рассматриваемых профессиональных стандартах (Таблица 2). Интересен тот факт, что уровень квалификации для должностей «рекрутер» и «специалист по подбору персонала» возрос — с уровня 5 в 2015 году, до уровня 6 в 2022 году. Это отражает возрастающие требования к должностям данной категории.

Таблица 2. Требования к знаниям и умениям в работе специалиста по подбору персонала в профессиональных стандартах от 2015 и 2022 годов¹¹

Необходимые умения (профстандарт 2015 г.)	Необходимые знания (профстандарт 2015 г.)	Необходимые умения (профстандарт 2022 г.)	Необходимые знания (профстандарт 2022 г.)
Поиск и привлечение кандидатов В/01.5		Сбор информации о потребностях организации в персонале В/01.6	
<p>Собирать и структурировать информацию о работодателях;</p> <p>анализировать информацию о работодателях;</p> <p>находить кандидатов, рекомендуемых другими работниками;</p> <p>привлекать кандидатов через публикацию информации о вакансии в средствах массовой информации;</p> <p>находить работников, не занимающихся поиском работы для себя, но потенциально заинтересованных в рассмотрении предложений, аналогичных профилю должности (прямой поиск);</p> <p>составлять объявление для публикации в средствах массовой информации о профиле должности;</p> <p>использовать публичные источники информации;</p> <p>налаживать и поддерживать контакты в профессиональной среде.</p>	<p>Информационно-коммуникационные технологии поиска кандидатов;</p> <p>источники информации о кандидатах;</p> <p>этические нормы работы с кандидатами;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>основы трудового законодательства РФ.</p>	<p>Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;</p> <p>собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях персонала организации;</p> <p>собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала;</p> <p>работать в информационных системах, использовать цифровые услуги и сервисы по сбору, анализу и структурированию потребности организации в кадрах;</p> <p>формировать предложения по автоматизации и цифровизации операций и процессов сбора потребности в персонале;</p> <p>консультировать сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом;</p> <p>обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;</p> <p>вести деловую переписку;</p> <p>соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;</p> <p>порядок определения перспективной и текущей потребности в персонале;</p> <p>источники обеспечения организации персоналом;</p> <p>организация работ на различных участках производства, организации, отрасли;</p> <p>общие тенденции на рынке труда в целом и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности);</p> <p>основы психологии и социологии труда;</p> <p>основы экономики, организации труда и управления;</p> <p>тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты;</p> <p>нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</p> <p>основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в области ведения документации по персоналу;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала;</p> <p>специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области обеспечения персоналом, границы их применения;</p> <p>основные метрики в области подбора и отбора кандидатов на вакантные должности для обеспечения потребности в персонале;</p> <p>правила ведения деловой переписки;</p> <p>нормы этики делового общения.</p>

¹¹ Составлено автором по: Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/ (дата обращения 23.03.23); Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.11.2015 N 39628) // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188774/ (дата обращения 18.03.23).

Отбор и оценка кандидатов В/02.5		Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала В/02.6	
<p>Анализировать резюме кандидата и оценивать его соответствие профилю должности;</p> <p>разрабатывать план структурированного собеседования;</p> <p>проводить собеседование с использованием средств связи и лично;</p> <p>интерпретировать результаты собеседования;</p> <p>осуществлять профессиональную и личностную оценку кандидатов с использованием соответствующих инструментов;</p> <p>устно и письменно общаться с кандидатами;</p> <p>налаживать и поддерживать контакты в профессиональной среде.</p>	<p>Технологии анализа резюме кандидата;</p> <p>технологии проведения собеседований;</p> <p>инструменты оценки и тестирования кандидатов;</p> <p>этические нормы при работе с кандидатами и работодателями;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>основы трудового законодательства РФ.</p>	<p>Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;</p> <p>собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда;</p> <p>работать с поисковыми системами, информационными ресурсами цифровыми сервисами в области обеспечения персоналом;</p> <p>формировать предложения по автоматизации и цифровизации процессов поиска и привлечения персонала;</p> <p>применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой;</p> <p>консультировать по вопросам привлечения персонала;</p> <p>составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов;</p> <p>обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ и политик работодателя в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;</p> <p>вести деловую переписку;</p> <p>соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>Источники обеспечения организации персоналом;</p> <p>технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;</p> <p>системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</p> <p>технологии и методы формирования и контроля бюджетов организации;</p> <p>технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации;</p> <p>организационная структура организации;</p> <p>перечень вакантных должностей (профессий, специальностей);</p> <p>тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты;</p> <p>методика планирования потребности организации в поиске и привлечении персонала;</p> <p>общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности;</p> <p>основы психологии и социологии труда;</p> <p>основы экономики, организации труда и управления персоналом;</p> <p>специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области поиска и привлечения персонала, границы их применения;</p> <p>основные метрики и аналитические срезы в области поиска и привлечения персонала;</p> <p>нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</p> <p>основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в области ведения документации по персоналу;</p> <p>основы налогового законодательства РФ;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом;</p> <p>правила ведения деловой переписки;</p> <p>нормы этики делового общения.</p>

Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя В/03.5		Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота В/03.6	
<p>Согласовывать графики собеседований и осуществлять подготовку к ним;</p> <p>проверять рекомендации с прежних мест работы кандидата;</p> <p>сообщать информацию кандидатам, не прошедшим конкурсный отбор у работодателя.</p>	<p>Технологии организации собеседований;</p> <p>технологии проверки рекомендаций с прежних мест работы кандидатов;</p> <p>этические нормы при работе с кандидатами;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>основы трудового законодательства РФ.</p>	<p>Обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала;</p> <p>оформлять документы по вопросам обеспечения ресурсами персонала, необходимыми для предоставления в государственные органы, представительные органы работников;</p> <p>организовывать хранение документов в соответствии с требованиями законодательства РФ и локальными нормативными актами организации;</p> <p>работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам обеспечения персоналом, ведения поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности);</p> <p>формировать предложения по автоматизации и цифровизации процессов и документооборота по обеспечению персоналом;</p> <p>производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров;</p> <p>организовывать и проводить конкурсы, оформлять и анализировать конкурсную документацию;</p> <p>обеспечивать соблюдение требований законодательства РФ и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации;</p> <p>вести деловую переписку;</p> <p>соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с поиском, привлечением, подбором и отбором кандидатов на вакантные должности;</p> <p>порядок формирования, ведения данных о персонале организации, порядок предоставления отчетности;</p> <p>основы документооборота и документационного обеспечения;</p> <p>технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;</p> <p>порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации;</p> <p>порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации;</p> <p>организационная структура организации и вакантные должности (профессии, специальности);</p> <p>специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области обеспечения персоналом, границы их применения;</p> <p>тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты;</p> <p>основные метрики и аналитические срезы в области обеспечения персоналом;</p> <p>нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</p> <p>основы архивного законодательства и нормативные правовые акты РФ в области ведения документации по персоналу;</p> <p>основы налогового законодательства РФ;</p> <p>законодательство РФ о персональных данных;</p> <p>локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала;</p> <p>порядок заключения договоров (контрактов);</p> <p>правила ведения деловой переписки;</p> <p>нормы этики делового общения.</p>

Согласование условий найма с работодателем и кандидатом В/04.5			
Проводить переговоры с кандидатом по всем существенным условиям найма;	Размеры заработной платы, запрашиваемые кандидатами для соответствующей должности в отрасли на момент оказания услуги по подбору персонала;		
проводить переговоры с работодателем по всем существенным условиям найма;	размеры заработной платы, льготы и компенсации для соответствующей должности в отрасли на момент оказания услуги по подбору персонала;		
консультировать работодателя по вопросам заработной платы, компенсаций и льгот.	трудовое законодательство РФ; этические нормы при работе с кандидатами.		

Первое, что обращает на себя внимание при сопоставлении обоих стандартов — появление прямых указаний на знания цифровых технологий в профстандарте 2022 года. Анализ полученных результатов показал, что значительная часть компетенций, которыми должен обладать рекрутер в современной организации, в настоящее время начинает реализовываться уже не «в ручном» режиме, а с применением цифровых технологий. Как видно из Таблицы 3, компетенции рекрутера перемещаются из части непосредственного осуществления мероприятий по этапам поиска, подбора и отбора персонала, в область принятия решений на базе результатов поиска и скрининга, полученных с привлечением или даже автономным использованием цифровых технологий. В обновленном профессиональном стандарте продолжается тенденция цифровизации области деятельности специалиста по подбору персонала; расширяются профессиональные задачи рекрутера, решение которых становится возможным при условии активного внедрения в процесс работы цифровых инструментов.

Таблица 3. Трудовые функции специалиста по подбору персонала в профессиональном стандарте и доступные цифровые технологии для частичной или полной автоматизации трудовых действий¹²

Трудовые функции специалиста по подбору персонала	Трудовые действия	Цифровые технологии, которые применяются для частичной или полной автоматизации трудовых действий
Сбор информации о потребностях организации в персонале В/01.6	Формирование перечней вакантных и планируемых к укомплектованию должностей (профессий, специальностей) организации; формирование самостоятельно и (или) совместно с руководителем соответствующего подразделения требований к вакантной должности (профессии) и их коррекция; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом.	Поисковые системы (Boolean search, X-Ray и т.п.); искусственный интеллект; сервисы для хранения, обработки и анализа больших данных; приложения для мобильных устройств; базы данных.

¹² Составлено автором по: Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/ (дата обращения 23.03.23);

<p>Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала В/02.6</p>	<p>Поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующих требованиям вакантной должности (профессии, специальности) и иным потребностям организации в персонале;</p> <p>размещение сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации, специализированных ресурсах и сервисах;</p> <p>выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с планами и ограничениями организации</p> <p>сбор, сопоставление, структурирование и проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности);</p> <p>проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности), извещение кандидата и нанимателя о результатах собеседования (встречи);</p> <p>оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности и иным требованиям организации (профессии, специальности);</p> <p>подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;</p> <p>информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат.</p>	<p>Приложения для мобильных устройств;</p> <p>сайты по поиску работы;</p> <p>социальные медиа;</p> <p>цифровые средства скрининга;</p> <p>приложения для видеоконференций.</p>
<p>Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота В/03.6</p>	<p>Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом;</p> <p>ведение информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах;</p> <p>документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирование кандидатов о результатах отбора;</p> <p>подготовка запросов о кандидатах в государственные органы в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, и обработка полученных сведений;</p> <p>подготовка и обработка уведомлений в государственные органы, представительные органы работников по вопросам поиска, привлечения, подбора и отбора персонала;</p> <p>сопровождение договоров по обеспечению организации персоналом, включая предварительные процедуры при их заключении.</p>	<p>Текстовые редакторы;</p> <p>программные продукты по аналитике;</p> <p>чат-боты;</p> <p>облачные технологии;</p> <p>Экосистема Skillaz и др.</p>

В Таблице 3 добавлены цифровые технологии, которые на сегодня стали неотъемлемой частью профессионального «багажа» рекрутера. Как видно из указанного перечня, рекрутерам приходится развивать широкий спектр цифровых компетенций. Информационная составляющая цифровых компетенций проявляется при анализе рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности с использованием цифровых технологий поиска, социальных сетей, облачных решений. Кроме этого, она задействована в оптимизации работы в информационных системах, направленной на сбор и анализ информации из доступных источников. Коммуникативная составляющая цифровых компетенций наиболее ярко раскрывается во время оцифрованного контакта с кандидатами посредством социальных медиа или видеоконференций. Техническая составляющая цифровых компетенций проявляется в использовании всех указанных в таблице цифровых технологий, отражает степень подготовленности рекрутера как пользователя и включает в себя навыки в области программирования, работы с облачными технологиями и специализированными приложениями. Каждая из рассмотренных составляющих цифровых компетенций способствует расширению и развитию профессиональных компетенций рекрутера в области использования цифровых технологий.

Цифровые компетенции напрямую влияют на результат деятельности специалиста по подбору персонала. К примеру, проведение тестирования кандидата рекрутером при отсутствии у последнего соответствующих компетенций приведет к невозможности обнаружения сбоя в системе тестирования и принятию неоднозначных решений по ликвидации возникших

проблем. Использование цифровых инструментов позволяет алгоритмизировать процесс подбора, свести к минимуму ошибки в расчетах, однако возникновение «внеалгоритмичных» ситуаций ставит под угрозу всю работу по подбору персонала. Поэтому окончательное решение о приеме на работу кандидата по-прежнему пока остается за рекрутером. Таким образом, крайней степенью цифровизации рекрутмента является совмещение классических компетенций рекрутера (выбор финалиста) с цифровыми помощниками, которые берут на себя все большую часть рутинных действий и решений, поддающихся цифровизации.

Основные выводы

Профессиональные стандарты специалиста по подбору персонала наглядного подтверждают происходящую глубинную трансформацию профессиональной деятельности рекрутеров. На фоне цифровизации отрасли у специалистов по подбору персонала появляются новые функциональные обязанности и задачи, осуществление которых не представляется возможным без обладания соответствующими цифровыми компетенциями. Специалисту по подбору персонала приходится осваивать значительное количество цифровых инструментов в своей работе, чтобы справляться с вызовами и угрозами цифрового пространства.

Проведенный контент-анализ позволил подтвердить рост значимости и актуальности использования цифровых инструментов в деятельности рекрутеров. Цифровые компетенции рекрутера можно разделить на базовые (работа с таблицами, инструментами электронных коммуникаций) и специальные (технологии работы с социальными медиа, технологии проверки и скрининга кандидатов). Специальные цифровые компетенции «надстраиваются» над базовыми, расширяя поле деятельности специалиста и его должностные функции. Подобная связь базовых и цифровых компетенций подкрепляет вывод о том, что цифровые технологии, используемые специалистами по подбору персоналу, все еще остаются вспомогательными инструментами в их профессиональной деятельности, но пока не являются абсолютно определяющими ее.

На основе результатов обработки отобранных объявлений методом контент-анализа может быть сделан дополнительный вывод о разнообразии используемых цифровых инструментов в подборе персонала в организациях. Как в отечественных, так и в зарубежных компаниях представлен обширный перечень внедряемых цифровых инструментов (включая программное обеспечение, облачные технологии, специализированные приложения), что вызывает дополнительный интерес к данному вопросу. Несомненно, скорость внедрения цифровых технологий зависит от размера, финансовых возможностей, общего уровня развития компаний, но заметна общая нарастающая тенденция цифровизации подбора персонала.

Таким образом, цифровые компетенции становятся условием продуктивной работы специалиста по подбору персонала. Являясь не только формальным требованием, предъявляемым к рекрутерской деятельности, но и сущностной характеристикой должностных обязанностей, цифровые компетенции позволяют расширить границы деятельности специалиста. Отсутствие необходимости выполнения рутинных задач, которые постепенно переключаются на цифровых помощников, позволяет специалисту по подбору персонала сосредоточиться на развитии иных своих компетенций, а также на индивидуальном подходе к процессу взаимодействия с отобранными кандидатами. В то же время усиливающаяся цифровизация ставит новые вызовы перед профессией рекрутера, которые будут находиться уже в области профессиональной этики.

Список литературы:

- Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Обущенко Т.Н. Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности и цифровой экономики // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 4. С. 959–974. DOI: [10.18334/et.5.4.39652](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39652)
- Добринская Д.Е. Цифровое общество в социологической перспективе // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2019. Т. 25. №. 4. С. 175–192. DOI: [10.24290/1029-3736-2019-25-4-175-192](https://doi.org/10.24290/1029-3736-2019-25-4-175-192)
- Зайцева Т.В. Управление развитием человеческих ресурсов организации // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2010. № 1. С. 3–16.
- Ишмуратова Д.Ф. Цифровая грамотность молодежи: анализ отдельных элементов // Теория и практика общественного развития. 2022. № 1(167). С. 83–86. DOI: [10.24158/tipor.2022.1.12](https://doi.org/10.24158/tipor.2022.1.12)
- Каширин К.А., Дубровская Е.Д. Компетенция и компетентность // Педагогика & Психология. Теория и практика. Международный научный журнал. 2019. № 5(25). С. 53–60.
- Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2012.
- Лига М.Б., Щеткина И.А. Человек в эпоху цифровизации общества // Гуманитарный вектор. 2021. Т. 16. № 2. С. 29–38. DOI: [10.21209/1996-7853-2021-16-2-29-38](https://doi.org/10.21209/1996-7853-2021-16-2-29-38)
- Ловчева М.В., Гурова Е.В., Лаас Н.И., Романова И.А. Цифровые инструменты рекрутинга и оценки профессиональных компетенций ИТ-специалистов // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. Т. 2. С. 61–71. DOI: [10.17308/meps.2020.2/2306](https://doi.org/10.17308/meps.2020.2/2306)
- Мирончук Е.В., Мирончук Д.Э. Понятия «компетентность» и «компетенция» в системе педагогического и общенаучного знания // Наука и школа. 2022. № 5. С. 85–97. DOI: [10.31862/1819-463X-2022-5-85-97](https://doi.org/10.31862/1819-463X-2022-5-85-97)
- Можаева Г.В., Александрова Л.Д., Пуляева В.Н. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2020. Т. 10. № 6. С. 49–55. DOI: [10.26794/2226-7867-2020-10-6-49-55](https://doi.org/10.26794/2226-7867-2020-10-6-49-55)
- Симарова И.С., Алезшкеевичева Ю.В., Жигин Д.В. Цифровые компетенции: понятие, виды, оценка и развитие // Вопросы инновационной экономики. 2022. Т. 12. № 2. С. 935–948. DOI: [10.18334/vinec.12.2.114823](https://doi.org/10.18334/vinec.12.2.114823)
- Яркова С.А., Якимова Л.Д., Данилова А.С. Компетентностный подход в подготовке HR-менеджеров: от образовательного к профессиональному стандарту // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 1. С. 43–60. DOI: [10.18334/et.5.1.38808](https://doi.org/10.18334/et.5.1.38808)
- Chouhan V.S., Srivastava S. Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey // IOSR Journal of Business and Management. 2014. Vol. 16. Is. 1. P. 14–22.
- Gardner S.D., Lepak D.P., Bartol K.M. Virtual HR: The Impact of Information Technology on the Human Resource Professional // Journal of Vocational Behavior. 2003. Vol. 63. Is. 2. P. 159–179. DOI: [10.1016/S0001-8791\(03\)00039-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00039-3)
- Meyers E.M., Erickson I., Small R.V. Digital Literacy and Informal Learning Environments: An Introduction // Learning, Media and Technology. 2013. Vol. 38. Is. 4. P. 355–367. DOI: [10.1080/17439884.2013.783597](https://doi.org/10.1080/17439884.2013.783597)
- Nankervis A.R., Cameron R. Capabilities and Competencies for Digitised Human Resource Management: Perspectives from Australian HR Professionals // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2023. Vol. 61. Is. 1. P. 232–251. DOI: [10.1111/1744-7941.12354](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12354)

References:

- Chouhan V.S., Srivastava S. (2014) Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 16. Is. 1. P. 14–22.
- Dobrinskaya D.E. (2019) Digital Society: Sociological Perspective. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya I politologiya*. Vol. 25. No. 4. P. 175–192. DOI: [10.24290/1029-3736-2019-25-4-175-192](https://doi.org/10.24290/1029-3736-2019-25-4-175-192)
- Gardner S.D., Lepak D.P., Bartol K.M. (2003) Virtual HR: The Impact of Information Technology on the Human Resource Professional. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63. No. 2. P. 159–179. DOI: [10.1016/S0001-8791\(03\)00039-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00039-3)
- Ishmuratova D.F. (2022) Youth Digital Literacy: Analysis of Selected Elements. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. No. 1(167). P. 83–86. DOI: [10.24158/tipor.2022.1.12](https://doi.org/10.24158/tipor.2022.1.12)
- Kashirin K.A., Dubravskaya E.D. (2019) Competence and Adequacy. *Pedagogika & Psikhologiya. Teoriya i praktika. Mezhdunarodnyy nauchnyy zhurnal*. No. 5(25). P. 53–60.
- Kudryavtseva E.I. (2012) *Kompetentsii i menedzhment: kompetentsii v menedzhmente, kompetentsii menedzherov, menedzhment kompetentsiy* [Competences and management: competencies in management, competencies of managers, competencies management]. Saint Petersburg: SZIU RANKhiGS.
- Liga M.B., Shchetkina I.A. (2021) A Man in the Era of Digitalization of Society. *Gumanitarnyy vector*. Vol. 16. No. 2. P. 29–38. DOI: [10.21209/1996-7853-2021-16-2-29-38](https://doi.org/10.21209/1996-7853-2021-16-2-29-38)
- Lovcheva M.V., Gurova E.V., Laas. N.I., Romanova I.A. (2020) Digital Tools of Recruiting and Evaluation of Professional Competences for IT-Specialists. *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*. Vol. 2. P. 61–71. DOI: [10.17308/meps.2020.2/2306](https://doi.org/10.17308/meps.2020.2/2306)
- Meyers E.M., Erickson I., Small R.V. (2013) Digital Literacy and Informal Learning Environments: An Introduction. *Learning, Media and Technology*. Vol. 38. No. 4. P. 355–367. DOI: [10.1080/17439884.2013.783597](https://doi.org/10.1080/17439884.2013.783597)
- Mironchuk E.V., Mironchuk D.E. (2022) The Concepts of “Competence” and “Competency” as General Academic and Pedagogical Categories. *Nauka i shkola*. No. 5. P. 85–97. DOI: [10.31862/1819-463X-2022-5-85-97](https://doi.org/10.31862/1819-463X-2022-5-85-97)
- Mozhaeva G.V., Aleksandrova L.D., Pulyaeva V.N. (2020) Digital Competencies in the Model of Relevant Competencies of Managerial Personnel. *Gumanitarnyye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta*. Vol. 10. No. 6. P. 49–55. DOI: [10.26794/2226-7867-2020-10-6-49-55](https://doi.org/10.26794/2226-7867-2020-10-6-49-55)
- Nankervis A.R., Cameron R. (2023) Capabilities and Competencies for Digitised Human Resource Management: Perspectives from Australian HR Professionals. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 61. Is. 1. P. 232–251. DOI: [10.1111/1744-7941.12354](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12354)
- Simarova I.S., Alekseevicheva Yu.V., Zhigin D.V. (2022) Digital Competencies: Concept, Types, Assessment and Development. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki*. Vol. 12. No. 2. P. 935–948. DOI: [10.18334/vinec.12.2.114823](https://doi.org/10.18334/vinec.12.2.114823)
- Vasilchikov A.V., Gagarinskaya G.P., Obuschenko T.N. (2018) The Model of Competencies of a Recruiter in the Age of Technology and Digital Economy. *Ekonomika truda*. Vol. 5. No. 4. P. 959–974. DOI: [10.18334/et.5.4.39652](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39652)
- Yarkova S.A., Yakimova L.D., Danilova A.S. (2018) Competence Approach in the Training of HR Managers: From Educational to Professional Standard. *Ekonomika truda*. Vol. 5. No. 1. P. 43–60. DOI: [10.18334/et.5.1.38808](https://doi.org/10.18334/et.5.1.38808)
- Zaytseva T.V. (2010) Upravleniye razvitiyem chelovecheskikh resursov organizatsii [Managing the development of human resources of the organization]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 21. Upravleniye (gosudarstvo i obshchestvo)*. No. 1. P. 3–16.

Дата поступления/Received: 29.06.2023