АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ О ВАКАНСИЯХ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

УДК: 331.53(571.17)
ББК: 65.240.58
DOI: 10.22394/2304-3369-2020-3-125-137

ГРНТИ: 06.77.61, 06.77.64
Код ВАК: 08.00.05

А.Н. Кирюхина
Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия

Е.А. Морозова
Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия

А.В. Мухачёва
Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия

АННОТАЦИЯ:

Цель. Анализ качества предоставляемой работодателями информации о вакансиях в интернет-источниках на региональном рынке труда с точки зрения актуальности, полноты и достоверности информации.

Методологическая база исследования. Аналитическая база исследования сформирована на основе открытых источников информации о вакансиях на региональном рынке труда Кемеровской области. Для исследования интернет-источники поиска вакансий были разделены на семь групп: корпоративные сайты компаний; сайты кадровых агентств; социальные сети, блоги, сайты сообщества специалистов; специализированные коммерческие сайты поиска работы; чат-боты; агрегаторы вакансий; интерактивный портал Министерства труда и занятости населения. Исследование проводилось в мае 2019 и 2020 года с применением традиционных методов обобщения, группировки, систематизации данных, табличных и графических методов представления информации.

Основные результаты исследования. Результаты исследования показали, что малая доля вакансий, размещенных в сети «Интернет», содержит полную и актуальную информацию о предлагаемой работе. Соискатель вакансий в виртуальном пространстве рискует столкнуться с такими проблемами, как «пустые» (забытые) вакансии, предложение о вложении денег для заработка, бесплатное использование рабочей силы, мошенничество. Авторами сформированы требования в отношении размещения информации на сервисах поиска работы. Предложена унифицированная форма представления информации о вакансиях. Её использование позволит повысить точность и полноту предоставляемой информации о вакансиях, что ускорит поиск работы для соискателей и поиск подходящих работников для работодателей.

Статья будет полезна руководителям и специалистам государственных служб занятости населения, сотрудникам отделов по управлению персоналом коммерческих предприятий и организаций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: интернет, сайты, рекрутинг, рынок труда, каналы поиска работы, инструменты поиска работы, вакансии, трудоустройство, пандемия, COVID-19.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Анжелика Николаевна Кирюхина, кандидат технических наук, доцент, Кемеровский государственный университет,
650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, д. 6, oop.vo.ef@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8605-1332

© Кирюхина А.Н., Морозова Е.А., Мухачёва А.В., 2020

Елена Алексеевна Морозова, доктор экономических наук, профессор, Кемеровский государственный университет,
650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, д. 6, morea@inbox.ru
ORCID: 0000-0003-2215-9808

Анна Валентиновна Мухачёва, кандидат экономических наук, Кемеровский государственный университет,
650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, д. 6, oblakkko@mail.ru
ORCID: 0000-0002-3720-4969

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Кирюхина А.Н., Морозова Е.А., Мухачёва А.В. Анализ интернет-источников информации о вакансиях на региональном рынке труда // Вопросы управления. 2020. № 3 (64). С. 125–137.

Введение

Рынок труда – это система общественных связей и отношений, в рамках которых происходит взаимодействие между продавцом и покупателем. В экономическое понятие «рынок труда» входит сфера трудоустройства, то есть покупка и продажа мест труда, соответственно поиск и предложение вакансий, и возможность трудоустройства. В рамках сферы трудоустройства осуществляется размещение, поиск и отбор вакансий – первичное звено в формировании системы взаимоотношений работника и работодателя [1; 2; 3].

Ключевые источники информации о вакансиях на рынке труда классифицированы М. М. Дудиной и приведены на рисунке 1.

В современном ускоряющемся мире в условиях научно-технического прогресса, внедрения цифровых технологий процесс поиск работы также претерпевает существенные изменения. Интернет в условиях цифровизации экономики позволяет значительно облегчить и ускорить процесс трудоустройства, поиска подходящих работников и достичь наилучшего соответствия потенциальных сотрудников вакантным должностям. Исследование рынков труда США, Германии и Южной Кореи показывает, что использование интернета позволило безработным интенсифицировать поиск работы [4], сократив его продолжительность на 7–25 % [5; 6].

Исследованию роли интернета в поиске открытых вакансий в России посвящены работы учёных Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» С. Рощина, С. Солнцева [7], Национального исследовательского Томского государственного университета И. Тихоновой [8]. Ими впервые описаны масштабы использования интернета на отечественном рынке труда, факторы, влияющие на этот процесс, и степень его востребованности со стороны работодателей и соискателей. Рассмотрены механизмы рекрутинга российскими компаниями работников в интернете.

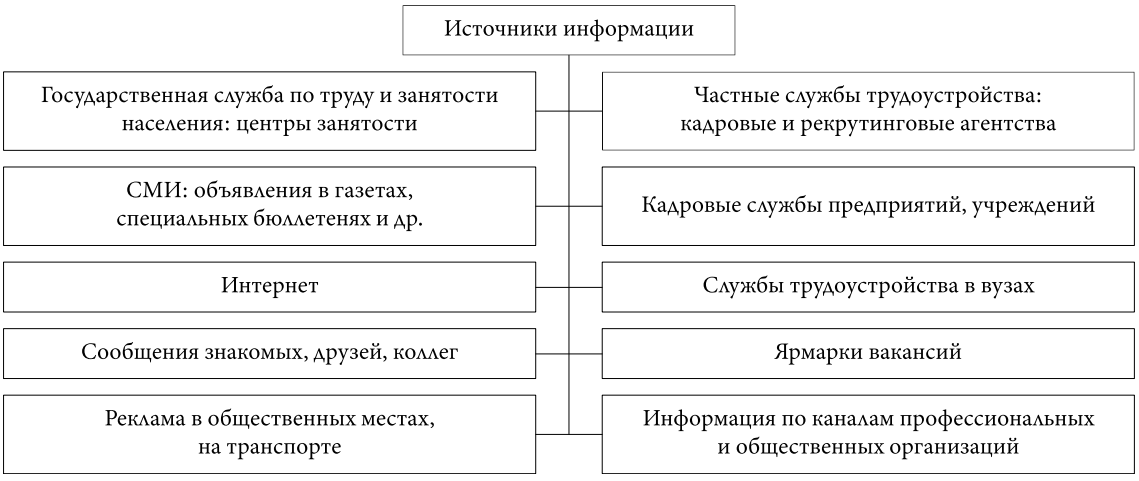


Рисунок 1 – Источники информации о вакансиях

Участники рынка труда, по мнению зарубежных авторов, используют рекрутинговые платформы не только для экономии издержек при найме персонала на работу, как утверждают в статье [9], а также для подбора лучших кадров и заполнения лучших рабочих мест [10].

Рынок электронного рекрутинга в России начал развиваться сравнительно недавно, имеет высокие темпы роста и отличается высокой стихийностью происходящих процессов. В связи с этим до сих пор не сформировались четкие критерии и стандарты его развития, каждый ресурс имеет свою политику в отношении работодателей и соискателей, приоритеты в развитии сервисов, отсутствуют унифицированные формы представления информации и поиска вакансий [11; 12].

Приоритетным направлением развития электронного рынка труда является формирование эффективных каналов поиска информации о вакансиях на рынке труда и размещения резюме соискателей. Исследованием особенностей функционирования каналов трудоустройства на российском рынке труда занимались такие отечественные ученые, как С. Рощин, К. Маркова [13], Т. Ю. Стукен [14]. Анализу роли социальных сетей в системе трудовых отношений и особенностям функционирования каналов трудоустройства на рынке труда стран СНГ посвящены работы Г. Н. Соколовой, Н. Н. Сечко, Е. В. Тарановой, О. В. Кобяк [15–17], Н. В. Маковской [18].

В зарубежных научных трудах инструменты поиска работы в сети Интернет рассматривают как основной канал трудоустройства [19]. В США ученые занимались поиском эффективных стратегий поиска работы и их трансформации с развитием виртуальных возможностей поиска [20], в т. ч. с помощью такого крупного сайта вакансий в США, как Monster.com [21].

Число исследований проблематики эффективности ресурсов для размещения и поиска вакансий в сети Интернет в России сравнительно невелико. В настоящее время для исследовательских и практических целей в приоритете стоит вопрос о выборе наиболее эффективного инструмента поиска работы, который действительно будет содержать в себе актуальную, полную и достоверную информацию. Поэтому считаем целесообразным изучение этого инструмента подробнее на примере доступных и наиболее масштабных сайтов, актуальных для любого пользователя.

Анализ интернет-источников информации о вакансиях на рынке труда Кемеровской области

Вопросы поиска работы и оценки эффективности используемых для этого источников крайне актуальны для региона. В 24 моногородах Кемеровской области уровень зарегистрированной безработицы в 2018 году колеблался от 0,4 % до 4,6 % [22; 23]. Согласно классификации, предложенной Ж. А. Ермаковой и И. Н. Коробейниковым [24], в 2013–2017 гг. Кузбасс относился к 4 кластеру по уровню развития цифровой экономики – «Субъекты РФ со средним уровнем развития цифровой экономики (со средним уровнем потребления цифровых продуктов и услуг, со средней стоимостью потребления цифровых продуктов и услуг)».

Для дальнейшего исследования интернет-источники поиска работы были разделены на семь групп в зависимости от вида деятельности.

1. Корпоративные сайты компаний (вакансии от прямых работодателей).

Для исследования корпоративных сайтов осуществлен предварительный отбор наиболее крупных предприятий[1]. Данные о предприятиях актуализированы в связи с тем, что некоторые из них были уже ликвидированы или находились в процессе ликвидации. Составлен список из 61 предприятия, зарегистрированных в виде обществ с ограниченной ответственностью и публичных (открытых) акционерных обществ.

Информация о наличии интернет-источников данных о вакансии в отношении отобранного перечня предприятий и их качественных характеристик представлена на рисунке 2.

[1] Для исследования вакансий от прямых работодателей выборку крупных предприятий региона формировали на основе данных размещённых на сайте Департамента промышленности Кемеровской области и Департамента сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кемеровской области.

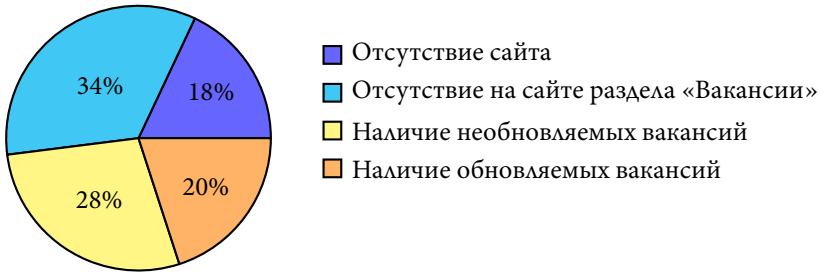


Рисунок 2 – Анализа сайтов крупнейших промышленных предприятий Кемеровской области

В соответствии с представленными данными 52 % предприятий не размещают информацию о вакансиях: у них либо официальный сайт отсутствует (18 %), либо нет раздела вакансии (34 %). Не обновляют размещенные на сайте вакансии 28 % предприятий. Например, на сайте предприятия по производству железобетонных изделий (Кемеровский ДСК) постоянно присутствуют не обновляемые вакансии: формовщик железобетонных изделий, арматурщик.

При этом 20 % предприятий активно занимаются развитием корпоративного сайта и актуализацией информации об открытых вакансиях. Некоторые предприятия обновляют данные о вакансиях с определенной периодичностью. Так, в процессе исследования корпоративного сайта АО «Угольная компания „Северный Кузбасс“» было выявлено, что вакансии обновляются ежемесячно. При этом они удобно сгруппированы по подразделениям предприятия и содержат необходимую контактную информацию (телефон, адрес электронной почты специалиста для обратной связи). В отношении рабочих профессий представлен минимум требований к соискателям. Для более квалифицированного персонала – например, программиста 1С, главного юрисконсульта, руководителя сектора в управлении производственной экономики – перечень квалификационных требований более обширен, включает подробную информацию об условиях труда и должностных обязанностях.

Наиболее простым и удобным в использовании для соискателей представляется официальный сайт компании ООО «КДВ Яшкино». Вакансии в данном случае логично структурированы по сферам деятельности: бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия; информационные технологии, интернет, телекоммуникации; производство; продажи; транспорт, логистика; рабочий персонал; безопасность; строительство, недвижимость; медицина, фармацевтика; автомобильный бизнес; высший менеджмент; начало карьеры, студенты; административный персонал; закупки. Слева от наименования должности расположена дата публикации вакансии, что позволяет соискателю сразу сделать вывод об ее актуальности. Поскольку данное предприятие имеет филиалы, на сайте предоставляется возможность выбрать необходимый город.

На официальном сайте регионального и федерального лидера по объему угледобычи ОАО «СУЭК Кузбасс» имеется раздел «Работа в СУЭК», включающий подразделы: востребованные специалисты (рабочие профессии); студентам и выпускникам; отправить резюме (позволяет соискателю самостоятельно подать резюме с использованием шаблона); вакансии (подраздел постоянно обновляется). Отличительной чертой сайта ОАО «СУЭК Кузбасс» является фильтр вакансий по опыту работы: нет опыта; от 1 года до 3 лет; от 3 до 6 лет; более 6 лет. Наиболее востребованными профессиями, в связи со спецификой угольно-энергетической компании, являются стропальщик, начальник участка, фрезеровщик, шлифовщик, электрогазосварщик.

Подводя итоги анализа официальных сайтов крупных предприятий Кемеровской области, можно сделать вывод, что большинство из них не ведет активную деятельность, связанную с размещением вакантных должностей на своих официальных сайтах в сети «Интернет». Зачастую сайты имеют не слишком удобный функционал, не позволяющий получить информацию об актуальности вакансий или выбрать индивидуальные критерии для поиска работы.

2. Сайты кадровых агентств.

База для анализа формировалась на основе соответствующего запроса в поисковой системе «Яндекс», в результате чего был получен список из 20 кадровых агентств. При последующей актуализации отобрано 12 действующих кадровых агентств, все они имеют собственные сайты. Информация о наличии и актуальности вакансий, размещаемых на сайтах кадровых агентств, представлена на рисунке 3.

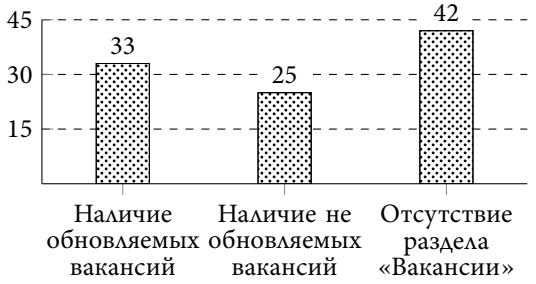


Рисунок 3 – Состояние вакансий на сайтах кадровых агентств Кемеровской области

Как следует из представленных данных, большая часть кадровых агентств (42 %) не публикуют открытые вакансии на сайте, а предпочитают работать лично с соискателями. Не обновляют вакансии на сайте 25 % агентств. И всего 33 % кадровых агентств имеют постоянно обновляющиеся вакансии, структура которых примерно в равных долях представлена рабочими профессиями (грузчик, кладовщик, водитель и т.п.) и служащими (менеджеры разных подразделений, продавец-консультант и т. п.).

Рассмотрим в качестве примера официальный сайт рекрутинговой компании ООО «Кемеровское кадровое агентство». Компания на своем сайте предоставляет возможность для поиска работы в разных городах Кемеровской области, публикуя актуальные вакантные должности без контактных данных работодателя. Список вакансий можно отфильтровать после введения должности, выбора необходимой категории работы и города, а также указав границы заработной платы, образование, опыт работы и характер занятости. Это типичное представление вакансий на сайтах рекрутинговых агентств.

3. Социальные сети, блоги, сайты сообществ специалистов.

Социальные сети, ранее представляющие из себя лишь сферу для развлечений, с большой скоростью разворачивают сервисы деловых коммуникаций. Были изучены страницы в основных социальных сетях (ВКонтакте, FaceBook, Одноклассники, Twitter, Instagram и др.), принадлежащих ранее рассмотренным 12 кадровым агентствам с точки зрения активности представления на них информации о вакансиях. Полученные результаты представлены на рисунке 4.

Результаты свидетельствуют о том, что у половины кадровых агентств отсутствуют страницы в социальных сетях. Публикуются и регулярно обновляются вакансии у 25 % агентств. Следовательно, в социальных сетях кадровые агентства проявляют ещё меньшую активность, чем на официальных интернет-сайтах. Однако, имеются исключения. Например, у кадрового агентства «Persona Colta» отсутствуют вакансии на официальном сайте, но ведется их активная публикация в социальных сетях ВКонтакте, Instagram и FaceBook. В группе или на персональной странице выставляется информация с наименованием должности и контактными данными агентства. При этом во ВКонтакте, Instagram публикуется ссылка на сайт http://hh.ru/ для более подробного изучения вакансии. Данные о работодателе не раскрываются.

Было изучено присутствие в социальных сетях крупнейших промышленных предприятий Кузбасса. Результаты анализа представлены на рисунке 5.

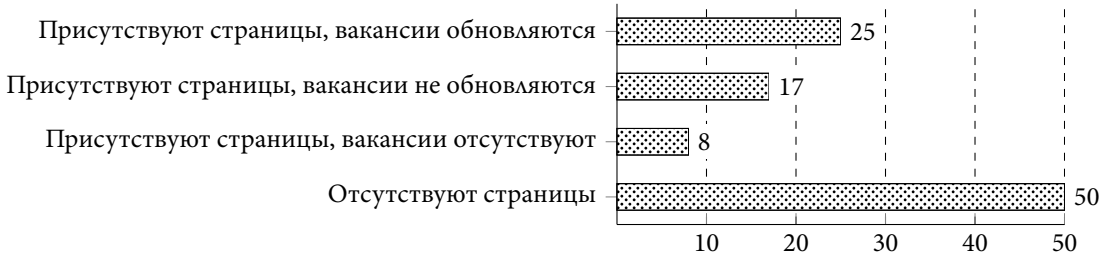


Рисунок 4 – Состояние страниц кадровых агентств Кемеровской области в социальных сетях

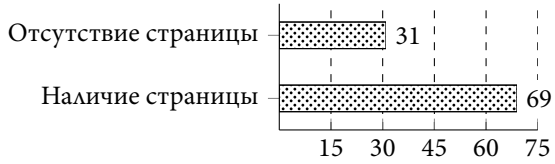


Рисунок 5 – Присутствие крупнейших предприятий Кемеровской области в социальных сетях

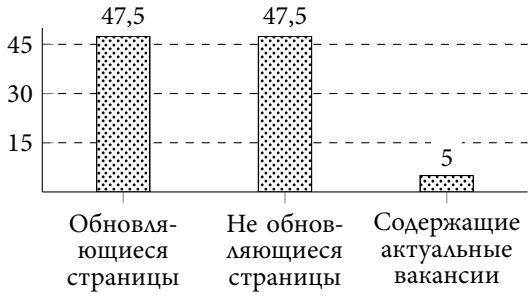


Рисунок 6 – Состояние имеющихся страниц крупнейших предприятий Кемеровской области в социальных сетях

Результаты показали, что у 69 % промышленных предприятий Кемеровской области отсутствуют страницы в социальных сетях. В свою очередь, у 31 % страницы в социальных сетях имеются, информация об их качественных характеристиках представлена на рисунке 6.

Среди представленных в социальной сети страниц предприятий 47 % не обновляются на протяжении 1 года и более. При этом еще 47 % страниц в социальных сетях предприятий обновляются регулярно, но больше в части основных показателей деятельности. И всего одно предприятие (ПАО «Распадская» г. Междуреченск) имеет специализированную группу в социальной сети «ВКонтакте», которая создана с целью привлечения работников разных профессий.

4. Специализированные коммерческие сайты поиска работы.

Указанные сайты в ряде случаев предоставляют открытый доступ совершенно бесплатно или, напротив, имеют закрытую базу, оказывают платные услуги. Отличительная черта таких сайтов – повторяющиеся вакансии.

В конце 2017 года Аналитическим центром НАФИ было проведено исследование на основе инициативного всероссийского опроса с целью выявления наиболее актуальных сайтов поиска работы. Результаты приведены на диаграмме (рис. 7).

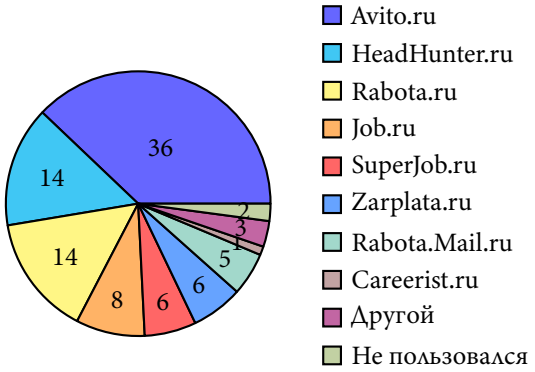


Рисунок 7 – Выявление наиболее актуальных сайтов поиска работы

Исходя из данных, представленных на рисунке, становится очевидным, что наиболее распространенными сайтом поиска работы в 2017 году был Avito.ru.

В настоящее время растет количество сайтов, содержащих вакансии для отдельных сфер деятельности или молодых специалистов. Например, eGraduate.ru помогает молодым специалистам находить работу и строить карьеру, вмещает лучшие вакансии для студентов и выпускников, стажировки, события и программы, справочники по поиску работы и построению карьеры, новости рынка труда. Портал Medpred.ru содержит свежие вакансии фармацевтических компаний в одном месте, является «сайтом № 1» для поиска работы в фарминдустрии. FinExecutive.ru – первый российский рекрутинговый портал для профессионалов в области финансов, инвестиций и консалтинга.

Рейтинг сайтов поисковой системы Rambler/Топ-100 в разделе «Работа и карьера» выдаёт как наиболее популярные такие ресурсы: Advego.ru – Биржа копирайтинга «Адвего»; Free-Lance.ru – фриланс, удаленная работа; SuperJob.ru – работа, вакансии, резюме; Rabota.ru – поиск работы; Oxrana1.ru – работа в охране и безопасности; HeadHunter.ru – работа, вакансии, база резюме.

Исходя из представленной информации, можно сделать вывод, что набирает популярность удалённая форма занятости.

5. Чат-боты.

По содержанию это роботизированные и упрощенные услуги тех же специализированных сайтов по поиску работы. Но зачастую для того, чтобы начать взаимодействие с ботом, необходимо иметь смартфон с установленным мессенджером (например, Telegram или Viber).

Чаще всего бот задает базовые для соискателя вопросы: возраст, гражданство, опыт работы, готовность работать в сменном графике и др.

Чат-боты полезны и для работодателя. Бот ведет диалоги со всеми соискателями одновременно, собирает и структурирует информацию для рекрутера, а также предоставляет каждому пользователю обратную связь. В итоге, список из 15 подходящих кандидатов появляется у работодателя в несколько раз быстрее. В диалоге чат-бот «HHRobot» задает вопросы, которые помогают отобрать людей по ключевым для работодателя критериям. Помимо «HHRobot» на данный момент также существует сервис чат-бот для поиска работы от поисковой системы «Яндекс». Он называется «Яндекс.Таланты».

Таким образом, бот проводит *скоринг* – распределение на подходящих, менее подходящих и совсем не подходящих соискателей для предприятий. А для соискателей, благодаря ответам на вопросы робота, отсекаются ненужные вакансии.

6. Агрегаторы вакансий.

Принцип работы агрегатора заключается в аккумулировании вакансий, которые расположены на специализированных сайтах поиска работы. Агрегаторы вакансий есть у наиболее крупных и известных поисковых систем «Яндекс» и «Google». Наиболее крупным из агрегаторов вакансий является сайт «Trud.com». Такие сайты не имеют собственной базы вакансий. Соискателю предлагается импортировать данные с вакантными должностями, которые первоначально были расположены на других ресурсах. При этом, если соискатель заинтересуется вакансией и решит изучить ее подробнее, перейдя на сайт одного из партнеров сайта-агрегатора, ему будет необходимо оплатить услугу. Агрегаторы вакансий дают возможность сохранить вакансию в закладках, подписаться на оповещения, чтобы получать сводки новых вакансий, схожих с предыдущими запросами.

7. Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения Кузбасса.

Поиск вакансий можно осуществлять через Интерактивный портал Министерства труда и занятости населения Кузбасса (бывш. Департамент труда и занятости Кемеровской области, http://ufz-kemerovo.ru/) и сайт Службы занятости населения (СЗН, http://kemozn.ru/). На сайте СЗН также представлена информация для граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидам, безработным. Информация по вакансиям СЗН также представлена в общероссийской базе на сайте http://ir-center.ru/sznregion/. Информация на сайте обновляется ежедневно. Навигация сайтов даёт возможность простого и расширенного режимов поиска. При расширенном варианте можно выбрать форму собственности работодателя, отдельные характеристики рабочего места (сферу деятельности, заработную плату, систему оплаты труда, характер и режим работы, вид рабочего места, спецпрограммы), а также заполнить интересующие позиции для работодателя, т. е. его требования к соискателю: образование, опыт работы, имеющиеся водительские категории, знание иностранных языков. На каждом из сайтов есть ссылка на Общероссийскую базу вакансий «Работа в России» (http://trudvsem.ru/)[2].

Общероссийская база объединяет вакансии служб занятости населения напрямую от работодателей, от крупнейших коммерческих сайтов поиска работы. Для поиска вакансий на портале регистрироваться необязательно, достаточно выбрать наиболее удобный способ поиска: по названию профессии (указав ее в поисковой строке на главной странице портала); по поисковым критериям (размеру заработной платы, региону работы, типу занятости, графику работы и другим). Результаты поиска будут доступны в виде списка вакансий и на карте. На момент исследования на портале «Работа в России» зарегистрировано 2 011 961 пользователей.

[2] Федеральной службой по труду и занятости РФ (Роструд) в соответствии с постановлением Правительства РФ создана информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России»: Постановление Правительства РФ от 25 августа 2015 г. № 885 (ред. от 30.01.2018) «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (вместе с «Правилами формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России»)

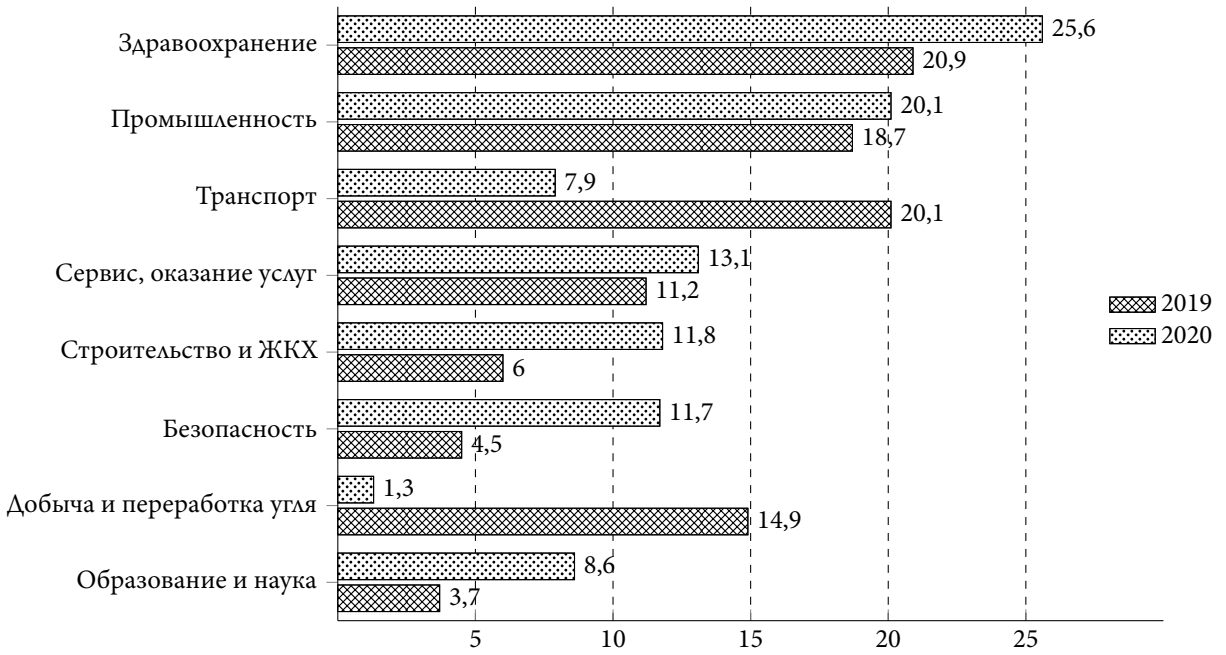


Рисунок 8 – Распределение открытых вакансий Кузбасса по областям профессиональной деятельности

Преимуществами государственных порталов поиска работы являются бесплатность для пользователя, надежность контрагентов, предоставление вакансий напрямую от работодателей, регулярное обновление вакансий, удобство в использовании, отсутствие рекламы. Согласно ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости населения и ежемесячно предоставлять органам службы занятости населения (СЗН) информацию о наличии открытых вакансий для размещения на сайте.

Сравнительный анализ открытых вакансий по областям профессиональной деятельности, опубликованных на Интерактивном портале Министерства труда и занятости населения Кузбасса представлен на рисунке 8.

Как видно из данных рисунка, наибольшая доля вакансий в 2019 году в Кемеровской области приходится на здравоохранение (20,9 %), транспорт (20,1 %) и промышленность (18,7 %). В здравоохранении преобладают вакансии медсестер и высококвалифицированных врачей в государственные медучреждения. На транспорте больше всего вакансий водителей в пассажирские автотранспортные предприятия (ПАТП). В промышленности, добыче и переработке угля преобладают вакансии: машинист, слесарь-ремонтник, сварщик, горнорабочий, электрослесарь подземный.

В 2020 году динамика предлагаемых вакансий направлена в сторону их увеличения: в области безопасности – на 7,2 %, строительства и ЖКХ – на 5,8 %, образования – на 4,9 % и здравоохранения – на 4,7 %. В мае 2020 года стало больше требоваться охранников, полицейских, стрелков и военнослужащих. Это связано с необходимостью поддержания и наведения общественного порядка в условиях самоизоляции граждан при распространении коронавирусной инфекции COVID-19. В условиях пандемии возросло количество вакансий медицинских работников. Резко возросло количество вакансий учителей в общеобразовательные учреждения (наверное, не каждый захотел решать проблемы дистанционного обучения). Незначительный рост количества вакансий произошёл в сервисе – на 1,9 %, за счёт предложения вакансий удалённой работы и промышленности – 1,4 %.

Вследствие ограничений передвижения граждан и бизнеса произошло сокращение вакансий в области транспортных услуг на 12,2 %. Сокращение вакансий в области добычи и переработки угля произошло на 13,6 %. В 2019 году в Кемеровской области были введены в строй сразу 6 новых угольных предприятий, к 2020 году новые рабочие места были уже заполнены.

Выводы и предложения

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что не существует единого подхода к представлению информации о вакансиях в интернет-источниках. Зачастую размещаются не обновленные, не актуальные вакансии, на которые фактически невозможно трудоустроиться. При поиске работы в сети «Интернет», соискатель может столкнуться с разного рода проблемами:

1. «Пустые вакансии» – вакантные должности, которые были опубликованы на какомлибо сайте и благополучно забыты в дальнейшем. Они присутствуют в сети, но не регулируются работодателями, при этом не могут быть беспричинно удалены модераторами.

2. Кража денежных средств. Вариантов проведения данного процесса может быть несколько. Например, после того, как соискатель откликнулся на вакансию, работодатель сообщает о том, что работник ему в целом подходит, но при этом ему необходимо приобрести обучающие материалы, чтобы более подробно ознакомиться с аспектами будущего места работы. Для этого он просит перевести деньги на указанный счет или купить эту информацию на поддельном сайте компании. Исходом такой истории могут быть потерянные деньги или информация о банковской карте.

3. Сбор или кража личной информации. Целью такого рода мошенничества является распространение спама или финансовое мошенничество.

4. Использование соискателей как бесплатной рабочей силы. На сайтах с ложной информацией о работодателе, при отклике, соискателя могут попросить выполнить тестовое задание бесплатно, якобы проверить способности человека. После отправки соискателем выполненного задания работодатель перестает выходить на связь.

5. Привлечение на вебсайты мошенников. В связи с тем, что некоторые сайты не могут проверить работодателей, такое может случиться с каждым. Мошенники используют сайты для поиска работы, чтобы привлечь пользователей на свои страницы, где может случиться одна или несколько из вышеописанных ситуаций.

6. Предложения о вложении денег для заработка в интернете. Например, мошенники могут предложить зарабатывать благодаря денежным вложениям с якобы дальнейшим ростом процента от них или использовать другие схемы.

7. Просьба агентств по трудоустройству заплатить за базу вакансий. При обращении в агентство соискатель может столкнуться с тем, что оно будет просить денежные средства за предоставление доступа к вакансиям. После оплаты обещанная услуга может быть так и не оказана, или доступ будет предоставлен к вакантным должностям, собранным из открытых и бесплатных источников.

Таблица 1 – Унифицированная форма представления информации о вакансии

№	Наименование критериев	Содержание критериев
1	Место работы	Страна, регион, город, организация.
2	Сфера деятельности, наименование должности, профессии	Область профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом, квалификационными справочниками ЕТКС и ТКС.
3	Уровень заработной платы	Диапазон заработной платы от минимальной и до максимально возможной.
4	Должностные обязанности	Необходимые трудовые действия, умения, знания, другие характеристики (водительские категории, знание программного обеспечения, и др.).
5	Требования к образованию	Направление, профиль. Уровень образования: основное общее и среднее общее, среднее профессиональное, высшее (бакалавриат), высшее (специалитет, магистратура), кадры высшей квалификации.
6	Требования к опыту практической работы	Не требуется, не менее двух лет, не менее трёх лет.
7	Характер занятости	Временная работа, постоянная работа, вахтовый способ, удалённая работа, работа с гибким графиком.
8	Обновление имеющихся вакансий	Дата публикации.

8. Неофициальное трудоустройство. Соискатель откликается на вакансию, его принимают на работу, но так как она удаленная, то заключение трудового договора не подразумевается. Далее человек работает на работодателя некоторое время, а в итоге не получает оплату за свой труд.

В наши дни изменилась динамика предлагаемых вакансий в сторону их увеличения в области безопасности, строительства и ЖКХ, образования и здравоохранения. В условиях распространения коронавирусной инфекции изменился характер публикуемых вакансий: резко сократилось количество вакансий водителей, появились вакансии охранников, полицейских, стрелков и военнослужащих. На сайтах трудоустройства отдельно появилась вкладка удалённой работы, работы с гибким графиком.

Для формирования реального представления о вакансии у соискателя, предложена унификация требований к размещению информации в различных интернет-источниках. Обязательные критерии поиска работы с целью создания чёткой рубрикации представлены в таблице 1.

При создании банка вакансий необходимо соблюдать следующие стандарты размещения информации на сервисах поиска работы: обеспечение достоверности информации (актуальность вакансий, возможность реального трудоустройства), защита персональных данных, представление информации на нескольких языках, возможность сохранить вакансию в закладках, подписаться на оповещения, ведение статистики пользователя сайта, обучение населения технологии эффективного поиска работы. Всё это обеспечит возможность соискателю не упустить нужную вакансию, а работодателю – найти ценного работника, а также повысить доверие населения к интернет-источникам поиска работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долгов В.А. Оптимизация процесса размещения вакансий в современных условиях // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2016. № 45. С. 117–122.

2. Агеев Н.В., Макарова Е. Выбор требуемых показателей при составлении объявления о вакансиях // Новое поколение. 2014. № 7. С. 5–11.

3. Сидорова Ю.А. Сравнительный анализ функциональной полноты веб-сайтов, оказывающих услуги по поиску рабочих вакансий // Символ науки. 2016. № 4-1 (16). С. 204–207.

4. Stevenson B. The Internet and Job Search. NBER Working Paper No. 13886. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2008. 27 p.

5. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? // The Economic Journal. 2014. Vol. 124. No. 581. Pp. 1213–1233.

6. Suvankulov F., Lau Chi Keung M., Ho Chi Chau F. Job search on the internet and its outcome // Internet Research. 2012. Vol. 22. № 3. Pp. 298–317.

7. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No. 4. Pp. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43.

8. Тихонова И. Новые возможности рекрутинга XXI века // Научный альманах (Социологические науки). 2015. № 7. С. 1277–1280.

9. Autor D.H. Wiring the Labour Market // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15. No. 1. Pp. 25–40.

10. Sakurai K., Okudo Y. Job Seeker Trends. Boston, MA: Boston Consulting Group, 2015.

11. Валенцева Е.В., Черкасова Т.С. Анализ рынка труда с помощью исследования согласования данных вакансии : резюме по квартильным интервалам // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. № 10 (101). С. 10–16.

12. Селиверстова М.В., Анфалова Н.С. Контент-анализ о вакансиях на рынке труда города Сургута // Транспортное дело России. 2016. № 2. С. 116–119.

13. Рощин С., Маркова К. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. Препринт EERC 04/05. М.: Консорциум экономических исследований и образования, 2004.

14. Стукен Т.Ю. Эффективность использования социальных сетей при трудоустройстве // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2008. № 3. С. 70–75.

15. Социальные сети в системе трудовых отношений / Г.Н. Соколова, Н.Н. Сечко, Е.В. Таранова и др. Минск: Право и экономика, 2008.

16. Соколова Г.Н. Социальные сети как меха-

низм регуляции рыночных отношений // Социология. 2010. № 2. С. 64–74.

17. Сечко Н.Н. Трудоустройство на белорусском рынке труда: социологический анализ // Весці БДПУ. 2013. Сер. 2. № 3. С. 39–44.

18. Маковская Н.В. Особенности функционирования каналов трудоустройства на рынке труда в Беларуси // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2016. № 3. С. 194–200.

19. Nakamura A.O., Shaw K.L., Freeman R.B., Nakamura E., Pyman A. Jobs Online // Conference Studies of Labour Market Intermediation (May 17–18, 2007). Ed. D.H. Autor. University of Chicago Press: National Bureau of Economic Research, 2009. 447 p. Pp. 27–65.

20. Jansen B.J., Jansen K.J., Spink A. Using the web to look for work: Implications for online job seeking and recruiting // Internet Research. 2005. Vol. 15. No. 1. Pp. 49–66.

21. Brenčič V., Norris J.B. Employers' On-Line Recruitment and Screening Practices // Economic Inquiry. 2012. Vol. 50. No. 1. Pp. 94–111.

22. Лысковская Н.С., Кирюхина А.Н. Тенденции развития моногородов на примере кемеровской области // Сб. тезисов VI Междунар. научн. конф. студентов, аспирантов и молод. уч. «Пищевые инновации в биотехнологии» (14–16 мая 2018 г.). Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2018.

23. Макарова Е.А., Кирюхина А.Н. Инвестиционный потенциал туристической привлекательности Шерегеша // Сб. тезисов VI Междунар. научн. конф. студентов, аспирантов и молод. уч. «Пищевые инновации в биотехнологии» (14–16 мая 2018 г.). Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2018.

24. Ермакова Ж.А., Корабейников И.Н. Формирование производственных отношений в условиях становления цифровой экономики в Российской Федерации // Экономика региона. 2019. Т. 15, вып. 4. С. 1199–1211. DOI: 10.17059/2019-4-18.

ANALYSIS OF ONLINE SOURCES OF INFORMATION ABOUT VACANCIES ON THE REGIONAL LABOR MARKET

A.N. Kiryukhina
Kemerovo State University,
Kemerovo, Russia

E.A. Morozova
Kemerovo State University,
Kemerovo, Russia

A.V. Mukhacheva
Kemerovo State University,
Kemerovo, Russia

ABSTRACT:

Purpose. Analysis of the quality of information provided by employers about vacancies in Internet sources in the regional labor market in terms of relevance, completeness, and reliability of information.

Methodological base of the research. The analytic base of the research is formed on the basis of open sources of information about vacancies in the regional labor market of the Kemerovo region. For research, Internet sources of job search were divided into seven groups: corporate sites of companies; sites of recruitment agencies; social networks, blogs, community sites of specialists; specialized commercial job search sites; "Chatbots"; job aggregators; interactive portal of the Ministry of Labor and Employment. The study was conducted in May 2019 and 2020 using traditional methods of generalization, grouping, systematization of data, tabular and graphical methods of presenting information.

Key findings. The results of the study showed that a small percentage of vacancies posted on the Internet contain complete and up-to-date information about the job offered. A job seeker in the virtual space risks encountering problems such as "empty" (forgotten) jobs, offers to invest money to earn money, free use of labor, and fraud. The authors have formed requirements for placing information on job search services. A unified form of presenting information about vacancies is proposed. Its use will improve the accuracy and completeness of the information provided about vacancies, which will speed up the search for jobs for applicants and the search for suitable employees for employers.

This article will be useful for managers and experts of public employment services, employees of personnel management departments of commercial enterprises and organizations.

KEYWORDS: Internet sites, recruitment, labor market, job search channels, job search tools, vacancies, employment, COVID-19, pandemic.

AUTHORS' INFORMATION:
Anzhelika N. Kiryukhina, Cand. Sci. (Technical), Associate Professor, Kemerovo State University,
6, Krasnaya Str., Kemerovo, 650000, Russia, oop.vo.ef@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8605-1332

Elena A. Morozova, Dr. Sci. (Economical), Professor, Kemerovo State University,
6, Krasnaya Str., Kemerovo, 650000, Russia, morea@inbox.ru
ORCID: 0000-0003-2215-9808

Anna V. Mukhacheva, Cand. Sci. (Economical), Kemerovo State University,
6, Krasnaya Str., Kemerovo, 650000, Russia, oblakkko@mail.ru
ORCID: 0000-0002-3720-4969

FOR CITATION: Kiryukhina A.N., Morozova E.A., Mukhacheva A.V. Analysis of online sources of information about vacancies on the regional labor market // Management issues. 2020. № 3 (64). P. 125–137.

REFERENCES

1. Dolgov V.A. Optimization of the job placement process in modern conditions // Modern trends in economy and management: a new view. 2016. No. 45. Pp. 117–122. [Dolgov V.A. Optimizatsiya protsessa razmeshcheniya vakansiy v sovremennykh usloviyakh // Sovremennye tendentsii v ekonomike i upravlenii: novyy vzglyad. 2016. № 45. S. 117–122.] – (In Rus.)

2. Ageyev N.V., Makarova E. Selecting the required indicators when creating a job ad // New Generation. 2014. No. 7. Pp. 5–11. [Ageev N.V., Makarova E. Vybor trebuemykh pokazateley pri sostavlenii ob"yavleniya o vakansiyakh // Novoe pokolenie. 2014. № 7. S. 5–11.] – (In Rus.)

3. Sidorova Yu.A. Comparative analysis of the functional completeness of web sites that provide services for finding job vacancies // Symbol of science. 2016. No. 4-1 (16). Pp. 204–207. [Sidorova Yu.A. Sravnitel'nyy analiz funktsional'noy polnoty veb-saytov, okazyvayushchikh uslugi po poisku rabochikh vakansiy // Simvol nauki. 2016. № 4-1 (16). S. 204–207.] – (In Rus.)

4. Stevenson B. The Internet and Job Search. NBER Working Paper No. 13886. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2008. 27 p. – (In Eng.)

5. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? // The Economic Journal. 2014. Vol. 124. No. 581. Pp. 1213–1233. – (In Eng.)

6. Suvankulov F., Lau Chi Keung M., Ho Chi Chau F. Job search on the internet and its outcome // Internet Research. 2012. Vol. 22. № 3. Pp. 298–317. – (In Eng.)

7. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. No. 4. Pp. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43. – (In Eng.)

8. Tikhonova I. New recruiting opportunities of the XXI century // Scientific Almanac (Sociological Sciences). 2015. No. 7. Pp. 1277–1280. [Tikhonova I. Novye vozmozhnosti rekrutinga XXI veka // Nauchnyy al'manakh (Sotsiologicheskie nauki). 2015. № 7. S. 1277–1280.] – (In Rus.)

9. Autor D.H. Wiring the Labour Market // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15. No. 1. Pp. 25–40. – (In Eng.)

10. Sakurai K., Okudo Y. Job Seeker Trends. Boston, MA: Boston Consulting Group, 2015. – (In Eng.)

11. Valentseva E.V., Cherkasova T.S. Analysis of the labor market with the help of research on matching data vacancies / resumes for quartile intervals // Science and Education: Household and economy; entrepreneurship; law and management. 2018. No. 10 (101). Pp. 10-16. [Valentseva E.V., Cherkasova T.S. Analiz rynka truda s pomoshch'yu issledovaniya soglasovaniya dannykh vakansii : rezyume po kvartil'nym intervalam // Nauka i obrazovanie: khozyaystvo i ekonomika; predprin-

imateľstvo; pravo i upravlenie. 2018. № 10 (101). S. 10–16.] – (In Rus.)

12. Seliverstova M.V., Anfalova N.S. Content analysis of vacancies in the labor market of Surgut // Transport business in Russia. 2016. No. 2. Pp. 116–119. [Seliverstova M.V., Anfalova N.S. Kontent-analiz o vakansiyakh na rynke truda goroda Surguta // Transportnoe delo Rossii. 2016. № 2. S. 116–119.] – (In Rus.)

13. Roshchin S., Markova K. Selection of job search channels in the Russian labor market. EERC 04/05 Preprint. Moscow: Consortium for economic research and education, 2004. [Roshchin S., Markova K. Vybor kanalov poiska raboty na rossiyskom rynke truda. Preprint EERC 04/05. M.: Konsortsium ekonomicheskikh issledovaniy i obrazovaniya, 2004.] – (In Rus.)

14. Stuken T.Yu. Effectiveness of using social networks in employment // Bulletin of Omsk University. "Economics" Series. 2008. No. 3. Pp. 70–75. [Stuken T.Yu. Effektivnost' ispol'zovaniya sotsial'nykh setey pri trudoustroystve // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2008. № 3. S. 70–75.] – (In Rus.)

15. Social networks in the system of labor relations / G. N. Sokolova, N. N. Sechko, E. V. Taranova, and others. Minsk: Law and Economics, 2008. [Sotsial'nye seti v sisteme trudovykh otnosheniy / G.N. Sokolova, N.N. Sechko, E.V. Taranova i dr. Minsk: Pravo i ekonomika, 2008.] – (In Rus.)

16. Sokolova G.N. Social networks as a mechanism for regulating market relations. 2010. No. 2. Pp. 64–74. [Sokolova G.N. Sotsial'nye seti kak mekhanizm regulyatsii rynochnykh otnosheniy // Sotsiologiya. 2010. № 2. S. 64–74.] – (In Rus.)

17. Sechko N.N. Employment in the Belarusian labor market: sociological analysis // Bulletin of BDPU. 2013. Ser. 2. No. 3. Pp. 39–44. [Sechko N.N. Trudoustroystvo na belorusskom rynke truda: sotsiologicheskiy analiz // Vestsi BDPU. 2013. Ser. 2. № 3. S. 39–44.] – (In Rus.)

18. Makovskaya N.V. Features of functioning of employment channels in the labor market in Belarus // Bulletin of Omsk University. "Economics" Series. 2016. No. 3. Pp. 194–200. [Makovskaya N.V. Osobennosti funktsionirovaniya kanalov trudoustroystva na rynke truda v Belarusi // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2016. № 3. S. 194–200.] – (In Rus.)

19. Nakamura A.O., Shaw K.L., Freeman R.B., Nakamura E., Pyman A. Jobs Online // Conference Studies of Labour Market Intermediation (May 17–18, 2007). Ed. D.H. Autor. University of Chicago Press: National Bureau of Economic Research, 2009. 447 p. Pp. 27–65. – (In Eng.)

20. Jansen B.J., Jansen K.J., Spink A. Using the web to look for work: Implications for online job seeking and recruiting // Internet Research. 2005. Vol. 15. No. 1. Pp. 49–66. – (In Eng.)

21. Brenčič V., Norris J.B. Employers' On-Line Recruitment and Screening Practices // Economic Inquiry. 2012. Vol. 50. No. 1. Pp. 94–111. – (In Eng.)

22. Lyskovskaya N.S., Kiryukhina A.N. Trends in the development of single-industry towns by the example of the Kemerovo region // Collection of abstracts of the VI International Scientific Conference of Students, Postgraduates and Young Scientists "Food innovations in biotechnology" (May 14-16, 2018). Kemerovo: Kemerovo State University, 2018. [Lyskovskaya N.S., Kiryukhina A.N. Tendentsii razvitiya monogorodov na primere kemerovskoy oblasti // Sb. tezisov VI Mezhdunar. nauchn. konf. studentov, aspirantov i molod. uch. «Pishchevye innovatsii v biotekhnologii» (14–16 maya 2018 g.). Kemerovo: Kemerovskiy gosudarstvennyy universitet, 2018.] – (In Rus.)

23. Makarova E.A., Kiryukhina A.N. Investment potential of tourist attractiveness of Sheregesh // Collection of abstracts of the VI International scientific conference of students, postgraduates, and young scientists "Food innovations in biotechnology" (May 14–16, 2018). Kemerovo: Kemerovo State University, 2018. [Makarova E.A., Kiryukhina A.N. Investitsionnyy potentsial turisticheskoy privlekatel'nosti Sheregesha // Sb. tezisov VI Mezhdunar. nauchn. konf. studentov, aspirantov i molod. uch. «Pishchevye innovatsii v biotekhnologii» (14–16 maya 2018 g.). Kemerovo: Kemerovskiy gosudarstvennyy universitet, 2018.] – (In Rus.)

24. Ermakova Zh.A., Korabeynikov I.N. Formation of industrial relations in the context of the digital economy development in the Russian Federation // Regional economy. 2019. Vol. 15. No. 4. Pp. 1199–1211. DOI: 10.17059/2019-4-18. [Ermakova Zh.A., Korabeynikov I.N. Formirovanie proizvodstvennykh otnosheniy v usloviyakh stanovleniya tsifrovoy ekonomiki v Rossiyskoy Federatsii // Ekonomika regiona. 2019. T. 15, vyp. 4. S. 1199–1211. DOI: 10.17059/2019-4-18.] – (In Rus.)