

УДК 331.522
DOI 10.34755/IROK.2021.21.50.058

Гендерный анализ отраслевой структуры рынка труда Республики Саха (Якутия) на основе анализа данных платформы онлайн-рекрутмента

*Пухов А.В., магистрант кафедры «Менеджмент»
Хандакова О.П., доцент кафедры «Менеджмент»
Финансово-экономический институт,
Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова
Россия, Якутск*

Аннотация. Люди имеют главное место в деятельности любого предприятия, вне зависимости от его типа или размера. Поиск и найм кадров, как функция управления персоналом, представляют собой возможность для наращивания кадров наиболее прямым путем — на вакансии, как правило, должны приниматься наиболее подходящие для достижения стратегических целей компании люди.

В настоящее время, повышенную актуальность приобретают платформы онлайн-рекрутмента, на которых соискатели работ могут электронно публиковать свои резюме, а организации — искать и привлекать кандидатов на свои вакансии.

Объект данного исследования — пользователи онлайн-рекрутмента в Республике Саха (Якутия). Предмет — рынок труда Республики Саха (Якутия), представленный балансом резюме и вакансий на портале онлайн-рекрутмента hh.ru от ООО «Хедхантер». Цель — выявление значимых тенденций на рынке труда Республики Саха (Якутия), его изучение.

Для достижения вышеуказанной цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты онлайн-рекрутмента.
2. Провести половозрастной анализ соискателей работ в Республике Саха на платформе HeadHunter.
3. Выявить основные тенденции в структуре массы онлайн-резюме.

Ключевые слова. Гендерный анализ, онлайн-рекрутмент, рынок труда.

Gender analysis of the sectoral composition of the labour market in the Republic of Sakha (Yakutia) through the analysis of data from an online recruitment platform

Annotation. People are at the forefront of any business, regardless of its type or size. Search and recruitment of personnel, as a function of personnel management, represents an opportunity for the most direct way of boosting human capital - as a rule, the most suitable people should be hired to fill vacancies in order to achieve the strategic goals of the company.

Currently, online recruitment platforms are becoming increasingly relevant - it's where job seekers can electronically publish their resumes and organizations can search for and attract candidates to fill their vacancies.

The objects of this study are the users of online recruitment in the Republic of Sakha (Yakutia). The subject is the labor market of the Republic of Sakha (Yakutia), represented by the balance of resumes and vacancies on the online recruitment portal hh.ru from Headhunter LLC. The goal of this research is to identify significant trends in the labor market of the Republic of Sakha (Yakutia), and to study them.

To achieve the mentioned goal, the following tasks must be completed:

1. Explore the theoretical aspects of online recruitment.
2. Conduct a gender and age analysis of job seekers on the HeadHunter platform in the Republic of Sakha.
3. Identify the main trends in the structure of the mass of online resumes.

Keywords. Gender analysis, online recruitment, labor market.

Рекрутмент (подбор персонала) — процесс формирования пула кандидатов на определенную позицию, за которым следует фаза их отбора. Как традиционная часть управления персоналом, рекрутмент значим важностью найма высококвалифицированных кадров в условиях конкурентной экономики, сложной внешней среды.

Рекрутмент включает деятельность организации по идентификации и привлечению работников, имеющих способности к помощи предприятию в достижении его стратегических целей. Для этого необходимо увеличивать интерес и влечение кандидатов к организации-работодателю, шансы потенциальных работников на согласие по предложению о работе.

Новые технологии и глобализация перевели рынок труда в онлайн-рекрутмент.

Онлайн-рекрутмент — это поиск работоспособных и пассивных кандидатов (работников, удовлетворенных в своем текущем трудоустройстве) на доступную вакансию в Интернете и других развитых коммуникационных сетях (например, e-mail). Главной целью рекрутинга является получение внимания от самых квалифицированных и способных к вакансии работников. Как правило, для этого необходимо опубликовать объявление о доступном месте, выставить онлайн-формы для заполнения соискателями, формировать базы данных заинтересованных кандидатов [2].

От кандидата, как правило, требуется резюме.

Резюме («сводка», фр.) — это аннотированная сводка профессиональных квалификаций, составленная заявителем на вакансию.

CV (Curriculum Vitae, «ход жизни», лат.) — принимается как синоним термину «резюме» во многих сферах деятельности по всему миру. Но, в обособлении от резюме, CV означает более расширенный спектр информации: данные о публикациях, достижениях и наградах, грантах и стипендиях, профессиональном членстве и участии в ассоциациях, презентациях на конференциях, исследовательских проектах, сведения о лицензиях и патентах, опыте преподавания, волонтерстве и других деловых связях [9].

Работодателю необходимо учитывать реакцию самого соискателя на объявление о вакансии: оно должно быть понятным и удобным для ответа, передавать правильный образ компании соискателю.

Далее, специалисты по управлению персоналом должны объективно и справедливо проверять резюме на основе соответствующих требований вакансии (например, опыта работы или уровня образования) [4].

Онлайн-рекрутмент выигрывает против «традиционных» способов (например, против рекламы в печатной прессе) по объему расходов и общей эффективности. Публикация вакансии в Интернете довольно часто бесплатна, сами объявления легко редактировать, обновлять. Онлайн-рекрутмент позволяет отказаться от излишних в XXI веке бумажных работ, что снижает стоимость поиска кадров. HR-специалисты получают возможность оперативно хранить и организовывать данные о кандидатах, оставлять отзывы кандидатам, а работосоискатели — регулярно обновлять свои CV на порталах рекрутинга, отправлять их еще большему кругу предприятий [2].

Проблематика рынка труда делает плодотворной почву для его исследования.

Так, статья Яковлевой О.С. (Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова) «Анализ гендерного разделения на рынке труда Республики Саха (Якутия)» показывает, что рынок труда Республики Саха не соответствует стереотипным представлениям о «женском лице безработицы»: доля безработных женщин от общего числа безработных за период 2013-2015 гг. упала с 41,5% до 37,9%, при параллельном росте безработицы у мужчин с 58,5% до 62,1%. Также, в том же периоде упала доля мужчин в числе людей, занятых в экономике: с 51,1%, до 50,3%.

В работе есть отсылки к важности вопроса гендерной асимметрии: имеются рассуждения о том, что нестабильность экономики Российской Федерации прослеживается и на рынке труда, и конкретно в его структуре — то есть, по мнению автора, стоит рассматривать диспропорции в трудоустройстве как элемент и эффект проблематичной социально-экономической ситуации, который противоречит декларированным равным правам и свободам.

В статье Дерус Е. (Гентский университет) и Райан А.М. (Университет штата Мичиган) под названием «When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening» («Когда Ваше резюме (не) отказывает Вам в работе: Моделирование этнической дискриминации», англ.), особое внимание уделяется этапу проверки резюме и опыту этнических меньшинств на рынке труда.

Несмотря на продолжительную работу политиков и HR-профессионалов, их публичную приверженность к равноправию и разнообразию, представители этнических меньшинств, как правило, держат слабые позиции на рынке труда (по сравнению с представителями большинства): им нужно отыскать на 50% больше вакансий, чтобы получить равный шанс на интервью.

Причины этому можно найти в теориях экономики, социологии, психологии: дискриминация питается практически с каждого уровня в обществе и со многих аспектов изъянов мышления индивида — в некотором смысле, сказать, что отдельный предвзятый результат отбора резюме это всего лишь вина одного HR-работника, нельзя.

Организации должны точно знать, каким образом отбираются кандидаты, обучать рекрутеров по программам, информирующих о механизмах дискриминации и предвзятости. Могут помочь цифровые решения: инструменты отбора должны автоматически ранжировать резюме по квалификациям, их соответствию вакансиям. Конечно, разработка данных инструментов тоже должна быть каким-то образом лишена предвзятости, которая может передаваться от программиста в программный продукт. Также, интерес представляют исследования о том, что повышенные уровни стресса могут мешать делать правильные, взвешенные решения — у HR-работника должны быть комфортные условия труда.

В труде Ле Чена (Северо-Восточный университет, Бостон), опубликованном как «Investigating the Impact of Gender on Rank in Resume Search Engines» («Исследование эффекта гендера на ранг резюме в поисковых системах», англ.), были проанализированы данные по 35 профессиям в 20 городах США, охватывая 855 тысяч резюме на трех крупных онлайн-рекрутинговых площадках (Indeed, Monster, CareerBuilder).

Было обнаружено незначительное преимущество мужчин («маскулиных кандидатов»): их ранги на строчках поисковиков выигрывают против женщин на уровнях 30-50 — то есть, первые 30 строк в поиске резюме сохраняют относительный гендерный баланс. По профессиям, 12 из 35 показывают статистически значимую предрасположенность к показу резюме мужчин. Прямую дискриминацию сервисы проводят по уровню образования и трудовому статусу — гендер не входит в эти характеристики.

То есть, важно помнить о том, что технологии не являются панацей — даже исключая из дизайна дискриминацию по какому-то элементу (как американские площадки делают по этничности или гендеру), результат может все равно оказаться дискриминирующим. В практике онлайн-систем известны случаи, когда машины «учатся» предрассудкам самостоятельно.

Для данной работы необходима информационная база — целям работы удовлетворяет один из крупнейших порталов онлайн-рекрутинга в РФ HeadHunter (hh.ru), активно используемый в Республике Саха (Якутия).

На начало октября 2021 года, сайт имеет третье место в мире по посещаемости среди порталов по поиску работы и сотрудников.

Стоит отметить, что сервис является одним из редких российских эмитентов, торгующихся за рубежом: 9 мая 2019 года HeadHunter успешно провёл IPO на нью-йоркской NASDAQ, достигнув отметки капитализации в 837 млн. долларов США (на начало октября 2021 этот показатель достиг 2517 млн. долларов) [5].

Данная площадка имеет мобильных клиентов на смартфонах с ОС Android и iOS, что подчёркивает приверженность компании последним тенденциям рынка.

По заверениям HeadHunter, все вакансии и резюме на ресурсе проходят ручную проверку модераторами: фильтруются грубые ошибки и пропуска важных полей [6].

Размещение резюме бесплатно, но hh.ru дополнительно предлагает помощь в его составлении и продвижении (от 3,5 тысяч рублей). Вакансии для Республики Саха базово стоят 899 рублей за штуку, стоимость варьируется от пакета услуг и объема покупок (больше — дешевле) [8].

Также, что важно для данного исследования, HeadHunter имеет свой статистический проект «Индекс HeadHunter», визуализирующий данные по вакансиям и резюме, с возможностью масштабирования до профобластей, регионов и городов — то есть, hh.ru осознает собственную ценность для статистических исследований [7].

Анализ рынка труда Республики следует начать с изучения полового разделения по возрастным группам (представлено в таблице 1).

Банк резюме для формирования таблиц был отобран следующим образом: выбраны CV тех, кто готовы работать в Якутии, указали собственный пол и возраст. Последнее обновление было произведено в конце рабочего дня 16 ноября 2021, возможно несовпадение данным по техническим причинам со стороны веб-клиента HeadHunter.

«Баланс» сравнивает, вычитая женскую из мужской, удельные доли резюме по полу: положительное значение указывает на превышение доли мужчин, отрицательное — женщин.

Таблица 1 — Половозрастной разрез резюме hh.ru по РС(Я)

Пол / Возраст	18-30	30-40	40-50	50-60	60-	Σ
Всего CV	5192	6832	3656	1773	614	18067
в т.ч.: М	3093	4401	2567	1249	449	11759
Ж	2099	2431	1089	524	165	6308
Баланс уд. долей полов, М-Ж	+19,14%	+28,83%	+40,43%	+40,89%	+46,25%	+30,17%

Из 18067 резюме, 65,09% из них составлены мужчинами — мужских CV больше в 1,86 раза. Половой разрыв сохраняется по всем возрастным группам: варьируясь от 19,14 до 46,25% разницы в удельных долях в пользу мужчин (18-30 лет и выше 60 лет соответственно).

Разница может иметь большое количество теоретических причин: повышенный карьеризм у мужчин, большой выбор работы, повышенная предрасположенность к работе или поиску работы, большее принятие онлайн-рекрутмента, дискриминация — для решения вопроса нужны дополнительные анализы.

Неудивительно то, пик числа вакансий приходится на промежуток от 30 до 40 лет, с падением в каждой следующей возрастной группе. Также, есть

связь между гендерным неравенством и возрастом: более молодые женщины отстают от мужчин меньше в пользовании сервисом.

В таблице 2 представлен гендерно-профессиональный разрез резюме по Республике Саха, с ранжированием по доле CV мужчин в профессиональных областях (в последовательности по убыванию).

Таблица 2 — Гендерно-профессиональный разрез VC на hh.ru по РС(Я)

Профобласть / пол CV	М	Ж	Уд. доля М	Уд. доля Ж
Автомобильный бизнес	229	7	97,0%	3,0%
Рабочий персонал	752	23	97,0%	3,0%
Инсталляция и сервис	34	2	94,4%	5,6%
Добыча сырья	1255	138	90,1%	9,9%
Безопасность	304	34	89,9%	10,1%
ИКТ	560	87	86,6%	13,4%
Транспорт, логистика	1145	186	86,0%	14,0%
Производство, сельское хозяйство	1363	272	83,4%	16,6%
Строительство, недвижимость	785	165	82,6%	17,4%
Высший менеджмент	278	93	74,9%	25,1%
Закупки	95	34	73,6%	26,4%
Консультирование	20	13	60,6%	39,4%
Искусство, развлечения, масс-медиа	94	67	58,4%	41,6%
Юристы	197	155	56,0%	44,0%
Начало карьеры, студенты	1764	1455	54,8%	45,2%
Маркетинг, реклама, PR	137	119	53,5%	46,5%
Туризм, гостиницы, рестораны	104	100	51,0%	49,0%
Продажи	659	654	50,2%	49,8%
Государственная служба, НКО	76	79	49,0%	51,0%
Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты	19	20	48,7%	51,3%
Административный персонал	280	371	43,0%	57,0%
Медицина, фармацевтика	107	143	42,8%	57,2%
Страхование	12	17	41,4%	58,6%
Банки, инвестиции, лизинг	141	310	31,3%	68,7%
Наука, образование	67	163	29,1%	70,9%
Управление персоналом, тренинги	81	248	24,6%	75,4%
Домашний персонал	6	20	23,1%	76,9%
Бухгалтерия, управленческий учет, финансы	210	794	20,9%	79,1%
Σ	10774	5769	65,1%	34,9%

На портале есть профессиональные области, где доля резюме мужчин превышает 90 (добыча сырья) и даже 95% (автобизнес) — в самой «женской» области (бухгалтерия), доля женщин доходит «только» то 79,1%. К гендерному равенству приближена индустрия гостеприимства с долями

51/49% в пользу мужчин, область продаж — 50,2/49,8, госслужба и НКО — 49/51.

В таблице 3 представлено сравнение гендерного неравенства 10 самых популярных профессиональных областей по полу, с охватом резюме в 80% и выше. Списки составлены с убыванием по числу резюме.

Таблица 3 — Сравнение гендерного неравенства в популярных областях

№	Профобласти, выбираемые М (82,3% охвата)	Баланс уд. долей полов, М/Ж	Профобласти, выбираемые Ж (80% охвата)	Баланс уд. долей полов, М/Ж
1	Начало карьеры, студенты	+7,03%	Начало карьеры, студенты	+7,03%
2	Производство, с/х	+80,19%	Бухгалтерия, финансы	-58,17%
3	Добыча сырья	+80,19%	Продажи	+0,38%
4	Транспорт, логистика	+72,05%	Административный персонал	-13,98%
5	Строительство, недвижимость	+65,26%	Банки, инвестиции, лизинг	-37,47%
6	Рабочий персонал	+94,06%	Производство, сельское хозяйство	+66,73%
7	Продажи	+0,38%	Управление персоналом, тренинги	-50,76%
8	ИКТ	+73,11%	Транспорт, логистика	+72,05%
9	Безопасность	+79,88%	Строительство, недвижимость	+65,26%
10	Административный персонал	-13,98%	Наука, образование	-41,74%

В 9 из 10 профобластей, популярных среди мужчин, наблюдается превышение удельной доли мужчин. Для женщин обратное верно только для 5 из 10 профобластей.

Примечательно то, что мужчины больше выбирают профобласти, ассоциирующиеся с серыми и синими воротничками: производство, добыча сырья, логистика, строительство, безопасность. Список профобластей женщин более «белый»: они идут в финансы, управление персоналом, науку.

В таблице 4 представлен анализ гендерного неравенства по охвату вакансий.

Таблица 4 — Охват вакансий резюме по профобласти

Профобласть / пол	Вакансии	М/Вак., чел.	Ж/Вак., чел.
Автомобильный бизнес	77	75	2
Административный персонал	232	100	132
Банки, инвестиции, лизинг	162	51	111
Безопасность	41	37	4
Бухгалтерия, УУ, финансы	91	19	72
Высший менеджмент	49	37	12
Государственная служба, НКО	2	1	1
Добыча сырья	545	491	54
Домашний персонал	10	2	8
Закупки	27	20	7
ИКТ	50	43	7
Инсталляция и сервис	212	200	12
Искусство, развлечения, масс-медиа	19	11	8
Консультирование	47	28	19
Маркетинг, реклама, PR	113	60	53
Медицина, фармацевтика	128	55	73
Наука, образование	10	3	7
Начало карьеры, студенты	193	106	87
Продажи	478	240	238
Производство, сельское хозяйство	274	228	46
Рабочий персонал	391	379	12
Спортивные клубы, салоны красоты	8	4	4
Страхование	88	36	52
Строительство, недвижимость	324	268	56
Транспорт, логистика	353	304	49
Туризм, гостиницы, рестораны	45	23	22
Управление персоналом, тренинги	59	15	44
Юристы	17	10	7
Σ	4045	2845	1200
% охвата вакансий резюме	24,5%	26,4%	20,8%

Столбцы «М/Вак.» и «Ж/Вак.» показывают сколько мужчин и женщин покрыло бы вакансии, при всех равных условиях, с сохранением соотношения полов резюме в профессиональных областях.

В итоге соотношение резюме/вакансии равно 24,5% — на 1 вакансию приходится 4 кандидата. Для женщин ситуация хуже общей — их базовый шанс покрыть вакансию ниже на 5,6% — или 20,8% против «мужских» 26,4%.

Рекрутинг, как функция управления персоналом, представляет собой возможность наращивания организацией человеческого капитала наиболее прямым путем — на вакансии, как правило, должны приниматься наиболее подходящие для достижения стратегических целей компании кандидаты.

В современных условиях повышенную актуальность приобретают платформы онлайн-рекрутмента, на которых соискатели работ могут электронно публиковать свои резюме, а организации — вакансии. К таким порталам как «Хедхантер» обращаются тысячи работодателей и работосоискателей из Якутии.

В целях выявления значимых тенденций на рынке труда Республики Саха (Якутия), были выполнены задачи по изучению теоретических аспектов онлайн-рекрутмента, половозрастному анализу соискателей работ, выявлению основных тенденций в структуре массы онлайн-резюме.

Из 18067 якутских резюме на hh.ru, 65,09% из них составлены мужчинами — мужских CV больше в 1,86 раза. Половой разрыв сохраняется по всем возрастным группам: варьируясь от 19,14 до 46,25% разницы в удельных долях в пользу мужчин (18-30 лет и выше 60 лет соответственно). Пик числа вакансий приходится на промежуток 30-40 лет, с падением в каждой следующей возрастной группе. Есть связь между гендерным неравенством и возрастом: более молодые женщины отстают от мужчин меньше в пользовании сервисом.

На портале есть профессиональные области, где доля резюме мужчин превышает 95% (автобизнес) — в самой «женской» области (бухгалтерия), доля женщин доходит до 79,1%.

В 9 из 10 профобластей, популярных среди мужчин, наблюдается превышение удельной доли мужчин. Для женщин обратное верно только для 5 из 10 профобластей. Примечательно то, что мужчины больше выбирают «рабочие» профобласти, ассоциирующиеся с серыми и синими воротничками — список профобластей женщин более «белый».

Соотношение резюме/вакансии по Республике равно 24,5% — на 1 вакансию приходится 4 кандидата. Для женщин ситуация хуже общей — их базовый шанс покрыть вакансию ниже на 5,6% — или 20,8% против «мужских» 26,4%.

Список литературы

1. Яковлева О. С. Анализ гендерного разделения на рынке труда Республики Саха (Якутия) // Экономика труда. – 2017. – Т. 4. – №. 1.
2. Brandão C., Silva R., dos Santos J. V. Online recruitment in Portugal: Theories and candidate profiles // Journal of Business Research. – 2019. – Т. 94. – С. 273-279.
3. Chen L., et al. Investigating the impact of gender on rank in resume search engines // Proceedings of the 2018 CHI conference on human factors in computing systems. – 2018. – С. 1-14.
4. Derous E., Ryan A. M. When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening // Human Resource Management Journal. – 2019. – Т. 29. – №. 2. – С. 113-130.
5. Сафронов А. HeadHunter и еще 5 российских компаний, которые провели IPO за границей // РБК Инвестиции. URL:

<https://quote.rbc.ru/news/article/5cd93d409a794702b4a9e432> (дата обращения: 06.11.21)

6. HeadHunter. Почему мое резюме заблокировано? // URL: <https://hh.ru/article/301420> (дата обращения: 06.11.21)

7. HeadHunter. Статистика по России // URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 06.11.21)

8. HeadHunter. Тарифы (действующие цены на услуги) сервисов hh.ru // URL: <https://hh.ru/price-list> (дата обращения: 06.11.21)

9. Madell R. CV vs. Resume: What's the Difference? // U.S. News. URL: <https://money.usnews.com/careers/articles/cv-vs-resume-whats-the-difference> (дата обращения: 01.11.21)

10. Баранова А. А. Разработка системы рекрутинга линейного персонала в компании розничной торговли // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 6.с.66-72

11. Черных В. В. Проблемы гендерного равенства в сфере малого и среднего предпринимательства в России // Актуальные вопросы современной экономики. 2020 № 7.с.96-103

12. Фадеева У.А., Яшкова Е.В., Вагин Д.Ю. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности как социальная стратификация общества. //Актуальные вопросы современной экономики - 2019г. № 3. С. 602-607

13. Абдулаева З.З. Внедрение комплексного гендерного подхода в процесс принятия стратегических решений: зарубежный опыт и возможности его встраивания в российскую практику // Актуальные вопросы современной экономики.- 2020.- № 8.- С. 254-260