

Секция «30.5 Принятие решений: коммуникационные стратегии и социальные практики»

**Коммуникация HR-менеджера и соискателя: влияние гостинга на поведение и отношение к компании**

**Научный руководитель – Соколова Кира Владимировна**

***Воробьев Максим Владиславович***

*Студент (бакалавр)*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет креативных индустрий, Москва, Россия

*E-mail: vorobev.maxx@yandex.ru*

Эффективное управление процессом коммуникации при отборе кандидатов на работу имеет основополагающее значение для снижения издержек, связанных с ухудшением репутации организации и рекомендациями компании среди кандидатов, а также связанных с непосредственным улучшением процессов управления персоналом [1]. Многими авторами, изучающими эту сферу, отмечается необходимость уделения внимания реакциям соискателей во время процесса найма, потому что негативные впечатления, которые возникают в ходе рекрутмента могут отрицательно повлиять на отношение к фирме работодателя, а также на поведение соискателя [3, 7, 10].

В силу распространения онлайн технологий, процесс рекрутинга также начал существовать и в цифровом формате [3]. Данный формат сделал коммуникацию быстрее и проще, однако он также облегчил и ее прерывание между HR-менеджером и соискателем. Такие разрывы в коммуникации могут иметь явный характер, когда открыто объявляется о том, что коммуникация больше не будет продолжаться. Это включает в себя обратную связь, с уточнением причины, по которой компания отказывается от кандидата или соискатель отказывается от оффера. Разрывы, которые носят неявный характер предполагают под собой прекращение коммуникации без уведомления второй стороны и как следствие помещают ее в позицию неопределенности со стороны либо HR-менеджера, либо соискателя. При этом обратная связь отмечается важной частью процесса отбора, которая обеспечивает понимание его как справедливого для соискателей [10].

Одним из типов неявного разрыва коммуникации является гостинг. Гостинг определяется как прекращение контакта между двумя сторонами, вовлеченными в определенные отношения, которые прекращаются по вине одной из сторон, при этом заинтересованные стороны не получают никакой пояснительной информации или указаний относительно причин и неожиданно сталкиваются с утратой к ним интереса и обязательств [8]. Явление гостинга достаточно давно изучается исследователями: так, существует ряд исследований, посвящённых данному феномену в романтических отношениях, дружбе и образовательной среде [2, 4, 6]. Также есть небольшое количество исследований в контексте коммуникации соискателя и HR-менеджера, в которых авторы фокусируются на изучении факторов, влияющих на гостинг со стороны соискателей [5]. Но в нашей работе мы фокусируемся на таком разрыве, когда гостингом занимается HR-менеджер. Есть исследования в этой области, которые связаны с последствиями от этого для соискателя [11]. При этом нет исследований, которые бы объясняли причину, по которой HR-менеджеры так поступают. Также отсутствуют исследования, изучающие стратегии того, как столкнувшиеся с гостингом соискатели справляются с последствиями и как они влияют на их последующее поведение и отношение к компании. Между тем данной теме уделяется значительное внимание в исследованиях менеджмента, и процесс реакций в ходе рекрутинга активно изучается. Однако также нет исследований, которые говорили бы о реакциях, влияющих

на поведение соискателя после того, как он столкнулся с гостингом и это то, о чем будет наше исследование.

Результаты исследования, посвященного данной теме, расширили бы понимание влияния реакций на поведение и отношение соискателей к компании после гостинга со стороны HR-менеджера и позволили бы сформулировать практические рекомендации для компаний в сфере рекрутинга.

### Источники и литература

- 1) Barattucci M. и др. Candidates' reactions to job application rejections at different phases of the recruitment process: The impact of employability and communication delays on perceived fairness and recruitment selection outcomes // *Journal of Management & Organization*. 2025. Т. 31. № 5. С. 1–19.
- 2) Brazeau G. A. и др. Ghosts and Ghosting in Digital Communications // *American journal of pharmaceutical education*. 2024. Т. 88. № 5. С. 100692–100692.
- 3) Costa A. C., Ahmed S., Anderson N. R. Applicant reactions to digital selection procedures // *European Management Review (EMR)*. 2025. С. 1–18.
- 4) Forrai M., Koban K., Matthes J. Short-Sighted Ghosts. Psychological Antecedents and Consequences of Ghosting Others within Emerging Adults' Romantic Relationships and Friendships // *Telematics and Informatics*. 2023. Т. 80. С. 101969.
- 5) Karl K. A., Peluchette J. V., Neely A. R. «Slip Out the Back Jack»: Why Applicants Ghost Potential Employers // *American Journal of Management*. 2021. Т. 21. № 1.
- 6) LeFebvre L. E. и др. Ghosting in Emerging Adults' Romantic Relationships: The Digital Dissolution Disappearance Strategy // *Imagination, Cognition and Personality*. 2019. Т. 39. № 2. С. 125–150.
- 7) McCarthy J. M. и др. Applicant Perspectives During Selection: A Review Addressing «So What?», «What's New?», and «Where to Next?» // *Journal of Management*. 2017. Т. 43. № 6. С. 1693–1725.
- 8) Teichert L. The behavioural trend of ghosting in the professional context – a scoping review on the empirical mapping of ghosting in vocational surroundings // *Cogent Business & Management*. 2025. Т. 12. № 1.
- 9) Timmermans E., Hermans A.-M., Oprea S. J. Gone with the wind: Exploring mobile daters' ghosting experiences // *Journal of Social and Personal Relationships*. 2020. Т. 38. № 2. С. 026540752097028.
- 10) Truxillo D. M., Bauer T. N., Garcia A. M. Applicant Reactions to Hiring Procedures // *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. 2017. С. 53–70.
- 11) Wood N. R. и др. Ghosting from the workplace: The impact of feedback (or lack thereof) on applicants' psychological needs satisfaction // *Routledge Open Research*. 2023. Т. 2. С. 3–3.