

**Поведение соискателей на рынке труда: факторы, влияющие на выбор вакансии**

**Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна**

*Спектор Софья Сергеевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: koshckina.sonyu@yandex.ru*

В последние годы на рынке труда наблюдается рост роли онлайн-платформ и изменение модели выбора вакансий. Соискатель реагирует не только на зарплату, но и на другие факторы: формат занятости, гибкость графика, требования, бренд работодателя, скорость и качество обратной связи.

Актуальность темы исследования обусловлена трансформацией российского рынка труда под влиянием цифровизации подбора, изменением предложения труда и усилением конкуренции среди кандидатов. Во-первых, сохраняющееся напряжение на рынке труда проявляется в рекордно низких значениях безработицы: в декабре 2025 года безработица в России составила 2,2%, [12] что усиливает значимость точного описания вакансий и повышения эффективности подбора персонала. Во-вторых, растёт конкуренция между соискателями в сегменте офисных специальностей. Согласно материалам hh.ru [11], в апреле 2024 года показатель составлял около 3,7 резюме на одну вакансию, тогда как к маю 2025 года поднялся выше 5,9, что отражает увеличение количества кандидатов на одну позицию и рост требований к качеству вакансий как информационного сигнала. В-третьих, закрепляется спрос на гибкие форматы занятости, влияющий на критерии отбора рабочих мест. По данным ВЦИОМ, 25% работающих россиян полностью или частично трудятся из дома, а привлекательность полной удалённой занятости и гибридного формата устойчиво растёт, что повышает роль условий труда в решении соискателя об отклике. [10]

В совокупности указанные тенденции указывают на необходимость более глубокого понимания поведенческих факторов, определяющих выбор вакансии соискателями в условиях платформенной организации найма. С одной стороны, онлайн-платформы для поиска работы значительно расширили доступ работодателей к соискателям и увеличили поток откликов. С другой стороны, рост этого потока повышает издержки подбора, так как усиливается доля нерелевантных откликов, увеличиваются затраты времени рекрутеров на отбор и падает эффективность закрытия вакансий. Это противоречие требует определения критериев вакансии, которые влияют не только на количество откликов, но и на эффективную конверсию воронки, чтобы привлекать более целевых кандидатов. Дополнительно проблематика усложняется тем, что публикация вакансии может рассматриваться не только как инструмент фиксации потребности в персонале, но и как канал коммуникации между компанией и соискателем. Через содержание, структуру и язык объявления работодатель транслирует условия обмена, ожидания к кандидату и элементы ценностного предложения, формируя первичное восприятие работодателя и снижая, либо усиливая информационную неопределённость.

Эмпирическая часть исследования заключается в количественной и качественной проверке того, какие параметры вакансии связаны с выбором соискателей на цифровой платформе. Основным инструментом количественной оценки влияния факторов на отклик – регрессионный анализ.

Параллельно проводится фокус-группа, чтобы уточнить, какие элементы описания вакансии воспринимаются как ключевые сигналы и какие формулировки повышают или снижают доверие к предложению.

По итогам такого исследования получаются следующие результаты. Во-первых, формируется ранжирование факторов вакансии по их статистически значимому влиянию на число откликов и на вероятность приглашения. Во-вторых, выявляются различия эффектов по регионам, специализациям, форматам занятости и уровням требуемого опыта, что позволяет описать неоднородность рынка. В-третьих, появляется возможность выделить сочетания параметров, которые увеличивают общий поток кандидатов, но ухудшают его релевантность, и наоборот. Наконец, на основе количественных выводов и интерпретации фокус-группы формируются прикладные рекомендации по структуре вакансии, уровню конкретизации требований и способу представления условий, чтобы одновременно повышать видимость и снижать долю нерелевантных откликов.

### Источники и литература

- 1) Волгин, Артем Дмитриевич, and Владимир Ефимович Гимпельсон. "Спрос на навыки: анализ на основе онлайн данных о вакансиях." *Экономический журнал Высшей школы экономики* 26.3 (2022): 343-374. URL: [https://wp.hse.ru/data/2021/05/19/1434910398/WP3\\_2021\\_05\\_05.pdf](https://wp.hse.ru/data/2021/05/19/1434910398/WP3_2021_05_05.pdf)
- 2) Капелюшников, Ростислав Исаакович. "Экспансия вакансий на российском рынке труда: динамика, структура, триггеры." *Вопросы экономики* 7 (2024): 81-111. URL: [https://wp.hse.ru/data/2024/04/04/2143616755/WP3\\_2024\\_02.pdf](https://wp.hse.ru/data/2024/04/04/2143616755/WP3_2024_02.pdf)
- 3) Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589118>
- 4) Сизова, И.Л., Русакова М.М., Александрова А.А. "Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах." *Экономическая социология* 23.5 (2022): 45-77. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-soiskateley-i-treniya-v-poiske-raboty-na-sovremennyh-onlayn-platformah>
- 5) Скрипниченко Л. С. Интернет как средство поиска работы и персонала // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. — 2022. — Т. 11, № 4. — С. 48–52. — DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-4-48-52. — URL: <https://naukaru.ru/en/nauka/article/52962/view>
- 6) Batra, H., Michaud, A., & Mongey, S. (2023). Online Job Posts Contain Very Little Wage Information. NBER Working Paper No. 31984. DOI: 10.3386/w31984 URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w31984/w31984.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31984/w31984.pdf)
- 7) Belot, Michele, Philipp Kircher, and Paul Muller. "How wage announcements affect job search—a field experiment." *American Economic Journal: Macroeconomics* 14.4 (2022): 1-67. URL: <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/417152352/belot-et-al-2022-how-wage-announcements-affect-job-search-a-field-experiment.pdf>
- 8) Chapman, Derek S., et al. "Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes." *Journal of applied psychology* 90.5 (2005): 928. URL: [https://www.academia.edu/18603429/Applicant\\_Attraction\\_to\\_Organizations\\_and\\_Job\\_Choice\\_A\\_Meta\\_Analytic\\_Review\\_of\\_the\\_Correlates\\_of\\_Recruiting\\_Outcomes](https://www.academia.edu/18603429/Applicant_Attraction_to_Organizations_and_Job_Choice_A_Meta_Analytic_Review_of_the_Correlates_of_Recruiting_Outcomes)

- 9) Stigler, George J. "Information in the labor market." Journal of political economy 70.5, Part 2 (1962): 94-105. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13574/c13574.pdf>
- 10) ВЦИОМ. Работа из дома как новая норма. 2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-iz-doma-kak-novaja-norma>
- 11) hh.ru «Рынок труда в 2025 году: почему стало труднее искать работу», 2025. URL: <https://hh.ru/article/rynok-truda-v-2025-godu-pochemu-stalo-trudnee-iskat-rabotu>
- 12) INTERFAX.RU «Безработица в РФ в декабре выросла до 2,2% с минимальных 2,1% в ноябре». 2026. URL: <https://www.interfax.ru/business/1071512>