

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РЕКРУТЕРА В УСЛОВИЯХ
ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

КОНОВАЛОВ Максим Анатольевич, аспирант, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, факультет государственного управления, кафедра управления персоналом, адрес: 119991, Россия, г. Москва, Ломоносовский просп., 27, к. 4, e-mail: konovalov-maksim-2014@mail.ru, AuthorID: 1156598

Аннотация. Цель исследования – рассмотреть трансформацию параметров профессионализма рекрутера в условиях усиливающейся цифровизации профессии с позиций институционального взаимодействия и этического выбора. Наиболее распространенная точка зрения на профессионализм в научной литературе – это анализ через призму компетенций. Авторы концентрируют свое внимание на параметрах знаний, навыков, специальных умений. В то же время профессионализм – это комплексное социальное явление, которое вбирает в себя, например, вопросы мотивации и самореализации в специфической профессиональной области, власти и полномочий профессионала в зависимости от его экспертного статуса, проблемы профессиональной этики, норм, стереотипов и стандартов профессионального поведения.

В период глобальных изменений на фоне массового перехода к современным цифровым технологиям происходят глубинные трансформации в параметрах профессионализма. Наиболее заметны эти изменения в такой профессиональной области, как поиск и подбор персонала. Живое общение в формате «человек (кандидат) – человек (рекрутер)» заменяется на взаимодействие «человек (кандидат) – машина (искусственный интеллект)». Эти изменения не только затрагивают состав требуемых компетенций специалистов по подбору персонала, но и перестраивают заметную часть социальных отношений, в первую очередь на рынке труда. В результате выявлены особенности социологических подходов к проблемному анализу профессионализма рекрутера. Экспериментальной проверке подверглись компоненты профессиональной этики рекрутеров. Определены приоритетные нравственные качества, которыми должен обладать специалист по подбору персонала в новых реалиях.

Ключевые слова: профессионализм, институционализация, рациональный выбор, социальный институт, личность, рекрутер.

Цит.: Коновалов М.А. Трансформация профессионализма рекрутера в условиях внедрения цифровых технологий // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Том 18. – № 4. – С. 138–157.

**TRANSFORMATION OF A RECRUITER'S PROFESSIONALISM IN THE
CONTEXT OF DIGITAL TECHNOLOGIES INTRODUCTION**

KONOVALOV M. A., Postgraduate Student, Department of the Human Resources Management of the Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University (Russian Federation, Moscow), e-mail: konovalov-maksim-2014@mail.ru

Abstract. The purpose of this study is to consider the transformation of the parameters of a recruiter's professionalism in the context of the increasing digitalization of the profession from the perspective of institutional interaction and ethical choice. The most common point of view on professionalism in the scientific literature is an analysis through the prism of competencies. The author focuses his attention on the parameters of knowledge, skills, and special abilities. At the same time, professionalism is a complex social phenomenon that includes, for example, issues of motivation and self-realization in a specific professional field, the power and authority of a professional depending on his expert status, problems of professional ethics, norms, stereotypes and standards of professional behavior.

During a period of global changes against the backdrop of a massive transition to modern digital technologies, profound transformations are taking place in the parameters of professionalism. These changes are most noticeable in such a professional area as personnel search and selection. Live communication in the format person (candidate) – person (recruiter) is replaced by interaction between person (candidate) – machine (artificial intelligence). These changes not only affect the composition of the required competencies of personnel selection specialists, but also rebuild a significant part of social relations, primarily in the labor market. As a result, the features of sociological approaches to the problematic analysis of a recruiter's professionalism are identified. Components of professional ethics of recruiters are subjected to experimental testing. The priority moral qualities that a recruiter should have in the new realities are identified.

Keywords: professionalism, institutionalization, rational choice, social institution, personality, recruiter

For citations: Konovalov, M. A. (2023) Transformation of a recruiter's professionalism in the context of digital technologies introduction // Central Russian Journal of Social Sciences. –Volume 18, Issue 4. – P.138– 157.

ВВЕДЕНИЕ

Специалист по подбору персонала (рекрутер) – сотрудник организации, занимающийся вопросами поиска, отбора и адаптации новых работников. Основная управленческая задача подобных специалистов – формирование кадрового потенциала организации посредством привлечения и отбора лучших кадров. Повсеместное внедрение цифровых технологий привело к резким изменениям во многих кадровых процедурах [6, с. 21]. В области рекрутмента это вылилось в массовый переход на опосредованные дистанционные технологии отбора (удаленное тестирование с применением компьютеризированных тестов, интервью с использованием чат-ботов, удаленное решение кейсов, автоматизированный скрининг персональных страниц в социальных сетях и т. п.) в противовес классическим технологиям прямого, непосредственного отбора (метод непосредственного наблюдения, очные интервью, очные решения кейсов, психологическое тестирование и анкетирование). С появлением в области рекрутмента систем искусственного интеллекта решения по выбору кандидатов также стали переводить на язык алгоритмов, исключая участие живого человека.

Данные изменения не только заметно модифицируют состав и характер профессиональной деятельности рекрутеров, но и формируют принципиально новые вызовы в области приверженности профессии, трансформируют её ценности, нормы. Профессионализм рекрутера как особый социальный институт, поддерживающий выстроенный социальный порядок, подвергается глубинному пересмотру.

Под профессионализмом в данной работе принято определение, данное Е. А. Климовым, который определял его как сложную систему организации сознания, психики человека, состоящую из множества элементов, каждый из которых связан между собой [7, с. 387]. В совокупности все эти компоненты влияют на процесс выполнения работы, позволяя составить представление о качестве профессиональной деятельности субъекта. Как писал П. Сорокин, «она (профессия) ... помимо воли и желания индивида, переделывает его, творит по своему образу и подобию, определяет его интересы, убеждения, вкусы, стремления и желания – словом, всю его природу. Это значит, что индивиды, имеющие сходные профессии, при всех их различиях будут иметь ряд общих интересов и сходств, вызываемых сходством профессии» [14, с. 150].

У исследователей существуют разные мнения о содержании профессионализма и значении профессиональной деятельности для человека. К примеру, Т. Парсонс обращает внимание на то, что не личная выгода,

а действия во благо науки или профессии для профессионала становятся приоритетными [19]. Р. Дарендорф, Г. Гафинкель, П. Бурдые и Э. Гидденс писали о несводимости социальной жизни к экономической логике [9, с. 27]. В работах М. Вебера профессионализм рассматривается с позиции служения, а также как результат рационального выбора [4, с. 85]. Идеи рационального выбора в профессии также представлены в работах одного из создателей теории рационального выбора – Дж. Коулмена [18]. В. А. Цвык обращает внимание на наличие особого профессионального самосознания, выделяя в нем три компонента: гносеологический, практический и аксиологический [17, с. 74]. Другие авторы указывали на наличие профессиональной мотивации – стремления состояться в профессии, добиться экспертного статуса. При этом замечено, что завышенная профессиональная мотивация вызывает деструктивные аспекты поведения в трудовых отношениях: перфекционизм и протекционизм [15, 16].

Все выделенные аспекты профессионализма в равной степени соотносимы и с профессионализмом рекрутера. Однако в настоящее время именно профессионализм специалистов по подбору персонала подвергается глубинному пересмотру. Какие бы аспекты профессионализма рекрутера мы ни рассматривали, все они перестраиваются под влиянием цифровых технологий, ставящих под вопрос если не целесообразность существования самой этой профессии в будущем, то как минимум роль рекрутера в процессе формирования кадрового потенциала организации. В классической модели подбора персонала рекрутер был главным действующим лицом, от параметров профессионализма которого зависели качество, беспристрастность, своевременность и целесообразность подбора кадров. С приходом цифровых технологий всё чаще звучит мнение, что рекрутер превращается в рабочую единицу, чья главная профессиональная задача – обслуживание компьютеров и систем искусственного интеллекта. Это вызывает драматические изменения в базовых компонентах профессионализма, детерминирующих профессиональное поведение индивида, в процессах осознания человеком себя и своей роли в профессии, в профессиональных ценностях и ориентирах.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РЕКРУТЕРА

Социальный институт в социологии рассматривается с разных позиций, что подчеркивает разноплановость в подходах к его дефиниции и осмыслению. Согласно наиболее распространенной точке зрения социальные институты в социологии определяются как исторически сложившиеся формы организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающие выполнение жизненно важных

для общества функций, включающие совокупность норм, ролей, предписаний, образцов поведения, специальных учреждений, систему конт-роля [12].

Одной из основных задач, которую выполняют социальные институты в обществе, является удовлетворение возникающих потребностей социума. Когда новые эпизодические варианты поведения, убеждения, правила или нормы становятся устойчивыми социальными явлениями, происходит процесс институционализации. Под институционализацией подразумеваем возникновение новых нормативных образцов и проникновение их в общественную систему для последующего интегрирования в организацию, коллектив, общество [11, с. 123]. Это в равной степени относится и к профессиональным сообществам.

Особенностью профессиональной деятельности может считаться то, что всех субъектов, которые становятся ее частью, объединяют общая миссия, роль, модели поведения, привычки, статусы. Усложнение структурных компонентов профессиональной деятельности приводит к трансформации ее облика, что на фоне изменяющихся условий жизни современного общества не может не вызывать исследовательского интереса. Рассматривая профессиональную деятельность рекрутера как завершенное явление, обладающее институциональными характеристиками, следует его сопоставить с известными социологическими трактовками социальных институтов.

Процесс зарождения, формирования и становления социального института рассматривается как процесс институционализации [13]. Компоненты, из которых складывается социальный институт, соответствуют определенным его функциям. В свою очередь, разделяя функции социального института, следует помнить о существовании явных и латентных функций, которые предложил использовать Р. Мертон. Если первые функции отражают объективные результаты деятельности институтов и их влияние на социум, то вторые неявным образом сказываются на общественной жизни. В случае рассмотрения институционализации профессионализма рекрутера важны обе категории функций. Одной из самых важных явных функций профессионализма рекрутера, на наш взгляд, является удовлетворение потребности организации в кадрах. В качестве важнейшей латентной функции деятельности рекрутера можно назвать установление правил и норм взаимодействия агентов на рынке труда вокруг процесса поиска работы и замещения вакантных должностей. Именно рекру-

теры через кадровые решения, через предпочтения одних кандидатов другим транслируют и поддерживают в действии совокупность социальных предписаний: повышающие вероятность трудоустройства модели поведения (например, деловой этикет собеседований), допустимый или ожидаемый внешний вид (одежда, уровень аккуратности и т. п.), обязательные формы самопрезентации (резюме, портфолио проектов и т. п.). Таким образом, деятельность специалиста по подбору персонала способствует удовлетворению части потребностей социума как в контексте достижения социального эффекта (качество трудового коллектива) и определения форм и правил взаимодействия, так и в контексте «придания смыслов» (в терминах П. Сорокина).

Следующей важной составляющей в институционализации профессионализма рекрутера может считаться особенность поведения субъектов рекрутерской деятельности. Логично предположить, что институциональная динамика профессионализма рекрутера находится в прямой зависимости от готовности специалистов к формированию профессионального сообщества с определенной системой социальных норм и моделей поведения. Овладевая профессией, выполняя различные виды задач, рекрутер следует предписанным функциям и ролям, которые, во-первых, делают его профессиональную деятельность предсказуемой и понятной, а во-вторых, позволяют в дальнейшем оптимизировать процесс работы, а также добиваться результатов на порядок выше предыдущих. Таким образом, мы говорим о становлении профессионализма в контексте профессиональных стереотипов, устойчивых паттернов поведения. Действия, которые становятся привычными для субъекта, а также не требуют траты значительных ресурсов для принятия решения, П. Бергер и Т. Лукман определили как хабитуализацию [2, с. 90–91]. Хабитуализации, сопровождая различные социальные ситуации, складываются в привычки, модели поведения, то есть становятся частью профессиональной роли субъекта. На примере деятельности рекрутера можно заметить, как, выполняя определенную последовательность действий по рассмотрению резюме, проведению собеседований, тренингов, постепенно происходит его вхождение в профессию.

По мнению П. Бергера и Т. Лукмана, типизация привычных действий способствует ее институционализации. Более того, согласно позиции данных исследователей, хабитуализацию можно рассмотреть в качестве пропедевтической стадии для всякого социального института. В результате всей совокупности хабитуализаций, которые

совершает рекрутер в своей деятельности, формируются институциональные отношения. Аналогично и другие профессиональные институты, формирующиеся на протяжении длительного времени, испытывают влияние хабитуализации. Говорить о полноценном социальном институте возможно в том случае, если многократно повторяющиеся социальные взаимодействия переходят в устойчивую систему, конструируя облик социального института.

Еще одним неотъемлемым свойством социального института является превращение его в продукт обмена деятельностью между обществом и человеком. В отношениях социальная группа (институт) – индивид при принятии решения о действии заметными становятся установки каждой из сторон, а также их интересы, что, согласно теории Дж. Хоманса, позволяет обнаружить смысловые характеристики взаимодействия, а также объяснить выбор той или иной стратегии в поведении индивидов. Институциональное взаимодействие предполагает наличие общей линии интересов, что способствует качественному обмену ресурсами. Рекрутер, таким образом, взаимодействуя с организацией, рассматривается с позиции социальных продуктов, необходимых ей, а организация выступает с предложением ресурсов, которые нужны специалисту. Наблюдаются формы взаимовыгодного обмена, приводящие к сотрудничеству сторон. Подобные взаимодействия являются прямым следствием институционализации процесса рекрутинга.

Помимо формирования привычных институциональных моделей поведения, которые способствуют оптимизации затрачиваемых усилий на выполнение участниками института своих функций, следует обратить внимание на изменение их внутреннего отношения к деятельности. В процессе взаимодействия внутри института и углубления хабитуализации к его участникам приходит осознание смысла институциональной деятельности, что напрямую влияет на обоснование дальнейшей миссии института. Поддержание сложившихся моделей поведения, а также их осознание позволяет развиваться как самому институту, так и всем его участникам.

Институционализация профессионализма рекрутера предполагает наличие устоявшегося набора этапов, состава действий, взаимных ожиданий всех участвующих сторон, ролевых предписаний и образцов поведения. Рассмотрение профессионализма в контексте социального института коррелирует с анализом взаимодействий субъекта и социальной группы. Объясняется это тем, что институционализация предполагает формирование взаимных прав и обязанностей

для участников института. Соответственно, односторонний отказ следовать договоренностям либо продвижение акторами только собственных интересов разрушает институт. Все стейкхолдеры процесса рекрутмента (организации, соискатели, рекрутеры, общество, государство) действуют в рамках установленных «правил игры».

При внедрении цифровых технологий все без исключения компоненты профессионализма рекрутера претерпевают изменения: меняются функции рекрутеров, пересматриваются их полномочия, меняется состав профессиональных действий, перестраиваются системы профессионального контроля и т. п. Это неминуемо ставит перед обществом совершенно новые вызовы. Например, одно из базовых человеческих прав – право на труд – теперь всё больше начинает контролировать и определять машина (искусственный интеллект), внедрение процедур скрининга личных страниц в социальных медиа ведет к нарушению границ частной жизни и т. п.

Особенностью социального института является общность интересов его субъектов, в какой-то степени на это влияет миссия, которая стоит перед институтом. Специализация внутри института позволяет оптимально распределять роли каждого участника, что формирует представление о паттернах поведения участников и способствует их регулировке. Непосредственно с распределением ролей связана система социального контроля, позволяющая поддерживать имманентные институту нормы и правила [10, с. 63]. Система контроля выражается как формальными, так и неформальными способами. Этические стандарты, установленные и принятые в профессии, совмещают в себе как формальные, так и неформальные компоненты контроля. Рассматривая профессиональную этику как одну из важнейших составляющих профессионализма, обратимся к более подробному анализу ее социальных компонентов.

Исследования социологов, посвященные обоснованию значимости этической составляющей профессионализма, представлены в традиции функционализма, подчеркивающей связь институтов с теми позитивными последствиями, что способствуют поддержанию стабильности и благополучия социальных систем [1, с. 748]. Исследованиями профессиональной этики в контексте функционализма занимались Э. Дюркгейм, Г. Спенсер, Т. Парсонс, Р. Мертон и многие другие социологи.

Этические стандарты, формализованные в виде этических кодексов, играют значимую роль в профессиональном контроле и само-

контроле. С помощью этических кодексов становится возможной систематизация правил применения образцов поведения с учетом особенностей управления конкретной организации [5, с. 38]. Для профессиональной деятельности предельно важен не только внешний контроль, но и самоконтроль специалиста, базирующийся на морали, что находит отражение в соответствующих положениях этических кодексов организаций.

Первый этический кодекс в области подбора персонала появился в Российской Федерации в 1996 году. Его появление позволило по-другому взглянуть на многогранную деятельность рекрутера, не сводя его профессиональную активность только к функциональным обязанностям. Первый этический кодекс провозглашал такие принципы, как уважительное отношение к коллегам, а также к клиентам, проведение независимой оценки кандидатов, объективность в работе, стремление к самосовершенствованию, и др. Предполагалось, что, следуя этическому кодексу, рекрутер положительно влияет на образ профессии, повышая интерес и уважение к институту рекрутинга. Помимо закрепления принятых правил, важным для профессиональной деятельности рекрутера является стремление к нивелированию различного рода девиаций, что также следует рассматривать как одну из важнейших задач этической регламентации профессии.

Несложно заметить, что указанные выше вызовы, проявляющиеся под влиянием трансформации профессионализма рекрутера в контексте цифровизации, в значительной степени затрагивают именно вопросы профессиональной этики и морали. По этой причине эмпирическая часть настоящего исследования сосредоточена на анализе действующих в профессии рекрутера этических норм, правил, предписаний и тех процессов, которые происходят или должны происходить в ответ на нарастающую цифровизацию профессии.

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Как было замечено, социальный институт предполагает наличие определенных норм и правил поведения для всех его участников. Отклонение от общих моделей поведения, непринятие институциональных норм, в особенности моральных, является препятствием интеграции в социальную, в том числе профессиональную, среду. Кроме этого, подобное поведение сказывается на иных параметрах профессионализма: компетентности, мотивации к труду и т. д. Снижается качество работы и ответственность за принятые решения.

Следует предположить, что этический кодекс является основой

как формальных, так и неформальных договоренностей специалистов-рекрутеров между собой, а кроме этого, с организацией и соискателями по принятым правилам и нормам поведения. Именно то, что моральные нормы по своей природе не являются общеобязательными, поддерживаются силой общественного мнения, а также базируются на принятых традициях и сознательности каждой личности, делает наше предположение весьма убедительным. Рассмотрение текста этических кодексов рекрутерских компаний и профессиональных ассоциаций рекрутеров позволит выявить основные этические и моральные требования, а также нравственные качества, которые являются неотъемлемой частью профессионализма рекрутера и определяют общий облик профессии. Контент-анализ позволит обнаружить ведущие тенденции в определении обязательных компонентов этики и морали рекрутера.

В результате проверки информации, представленной в сети Интернет, было выявлено пять этических кодексов профессиональных ассоциаций в области рекрутинга, или компаний, предлагающих услуги по поиску и подбору персонала¹. Выбор кодексов для проведения контент-анализа был сделан на основании смыслового соответствия принятому Ассоциацией консультантов по подбору персонала профессионально-этическому кодексу рекрутера². Большинство кодексов практически полностью текстуально соответствуют принятому Ассоциацией консультантов по подбору персонала профессионально-этическому кодексу, различия связаны с особенностями конкретной организации.

Соединение количественного метода (стандартный контент-анализ) с качественным авторским анализом текста (интерпретативный контент-анализ) позволяет глубже проанализировать важные для

¹ См: Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала кадрового агентства «КАУС-Медицина». – <https://www.kaus-medicina.ru/company/ethical-code/> (дата обращения: 20.11.22); Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала центра кадрового менеджмента «Ориан-Персонал». – <https://www.orian-personal.ru/?codex> (дата обращения: 20.11.22); Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала агентства рекрутинга «Люди дела». – <http://ldelo.ru/index.php?id=104> (дата обращения: 20.11.22); Консультационная компания в области рекрутинга CONSORT Group. – <https://consort.ru/ethics/> (дата обращения: 20.11.22); Компания, специализирующаяся на рекрутинговых услугах, «Империя кадров». – https://www.imperia.ru/company/ethitcs_code/ (дата обращения: 20.11.22).

² Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала. Принят XI конференцией АКПП, 25 сентября 2004 г. – <https://www.akpp.top/normativnyue-dokumenty/item/3379-ethicalcodex-2> (дата обращения: 20.11.22).

исследования аспекты. Исходя из того что тексты кодексов уже опубликованы на сайтах компаний, использование контент-анализа в качестве метода исследования представляется наиболее удобным. Поскольку считается, что кодекс поддерживается и соблюдается всеми сотрудниками организации, нет необходимости проводить частные опросы.

РЕЗУЛЬТАТЫ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА

В процессе исследования выделены следующие содержательные блоки: характер этических предписаний в коммуникации субъектов рекрутерской деятельности, приоритетность нравственных качеств у специалистов-рекрутеров, требования к профессионализму с точки зрения компетентности, выявление специфических требований в этическом плане к рекрутерам на фоне цифровизации деятельности по подбору персонала.

Логично предположить, что в процессе работы специалисту по подбору персонала необходимо взаимодействовать не только с потенциальными соискателями, но и с коллегами, а также с заказчиками. В каждом конкретном случае коммуникация будет принимать соответствующий субординационным параметрам вид. Без взаимного уважения говорить об успешном построении социальных связей бессмысленно. Поэтому в основу продуктивной коммуникации закладывается «уважительное отношение» как этическое предписание. В трех из пяти рассмотренных этических кодексах первым пунктом в перечне принципов и норм в разных формулировках приводится одно и то же положение об «уважительном отношении к заказчикам, соискателям и коллегам». В двух других кодексах данный принцип в явном виде отражен среди первых пяти пунктов. Такое внимание к этическому предписанию «уважительное отношение» говорит о его актуальности в процессе построения коммуникации. Далее это предписание легко встраивается в разные части кодекса без явного терминологического упоминания, т. е. подразумевается при чтении (к примеру, «соблюдать принятые нормы», «избегать проявления любых форм дискриминации», «придерживаться культуры межличностных отношений»), что еще раз подчеркивает его значимость.

Неотъемлемым атрибутом коммуникации, претендующей на доверительное отношение сторон, является соблюдение всеми ее участниками этического предписания «быть честным». Отсутствие честности в ответах на вопросы, в передаче информации, в методах оценки, в работе в целом чревато негативным отношением к стороне, пренебрегающей указанным моральным предписанием. В рассмотренных

этических кодексах данное предписание следует из ряда положений (к примеру, «не переманивать соискателей от одного заказчика к другому», «не запрашивать вознаграждения от соискателя», «придерживаться принципов объективности»), что также подчеркивает его важность для специалиста по подбору персонала в построении социальных взаимодействий.

Самым сложным и трудноопределимым в данном анализе является этическое предписание «быть добросовестным». Это обусловлено как многогранностью значений данного предписания в зависимости от рассматриваемого контекста и сферы жизни общества, так и поведенческой субъективностью его проявления. Кроме этого, одним из распространенных синонимов обозначенного предписания рассматривается «честность», что в настоящем контент-анализе выступает самостоятельной единицей анализа. Чтобы развести исследуемые понятия, предлагается рассматривать добросовестность через выполнение профессиональных обязательств рекрутера наряду с соблюдением интересов других участников коммуникации. В рассмотренных этических кодексах данное предписание следует из таких положений, как «не совершать действия, которые могут причинить вред соискателю», «не принимать специальные методы оценки соискателей без их согласия». Данные положения также отражают качество социальных взаимодействий участников рекрутерской деятельности.

Исходя из упомянутых выше этических принципов, отражаемых в профессиональных кодексах, возникает закономерный вопрос об их приоритетности. На основании текста отобранных этических кодексов компаний, специализирующихся на рекрутерской деятельности, представляется возможным проследить приоритетность нравственных качеств, которыми должен обладать рекрутер. Как было показано выше, проведенный анализ позволил выделить три основных смысловых блока в определении этических норм в поведении рекрутеров:

- уважение (гуманное отношение);
- честность;
- добросовестность.

Для определения приоритетности нравственных качеств рекрутера в обозначенной выборке рассматривалась частота упоминания выделенных смысловых единиц в тексте кодексов. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Нравственные качества рекрутера в этических кодексах рекрутерских ассоциаций и агентств

Table 1 – Moral qualities of a recruiter in the ethical codes of recruiter associations and agencies

| Этический кодекс компании | Нравственные качества (частота обращения к данному качеству в тексте кодекса (интерпретация по фрагментам текста)) | | |
|--|---|-----------|-----------------------|
| | Уважение (гуманное отношение) | Честность | Добросо- вестность |
| 1. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала кадрового агентства «КАУС-Медицина» | 3 | 5 | 3 |
| 2. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала центра кадрового менеджмента «Ориан-Персонал» | 4 | 6 | 3 |
| 3. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала агентства рекрутинга «Люди дела» (Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ)) | 4 | 8 | 4 |
| 4. Профессионально-этический кодекс консультационной компании в области рекрутинга CONSORT Group | 4 | 6 | 2 |
| 5. Профессионально-этический кодекс компании, специализирующейся на рекрутинговых услугах, «Империя кадров» | 3 | 5 | 2 |

На основании полученных данных следует вывод, что среди предложенных к рассмотрению нравственных качеств, которыми должен обладать рекрутер, на первом месте стоит честность, далее – уважение и добросовестность. Вероятно, приоритетность качества «честность» объясняется тем, что рекрутер работает с большим количеством личной информации о кандидатах, а также подробно знает внутренний механизм работы компании. Соответственно, от того, насколько «прозрачными» будут его решения и действия, зависит как репутация компании, так и ее конкурентоспособность. Более того, честность в выборе кандидатов напрямую влияет на их профессиональную и даже личную судьбу. Именно это придает параметру «честность» особое значение.

Интересным представляется факт, что все этические кодексы содержат прямое указание на компетентность специалиста по подбору персонала как на одно из центральных предписаний. Этические требования к профессионализму с точки зрения компетенций выражаются в указанных кодексах с помощью следующих смысловых конструкций: «совершенствование знаний», «совершенствование профессиональных навыков», «предоставление гарантий качества». Наличие данных либо подобных им по смыслу предписаний говорит о важности постоянного обновления знаний рекрутеров как одной из гарантий высокого качества их работы. На основании анализируемых кодексов составлена табл. 2.

Таблица 2 – Этические предписания в отношении необходимости постоянного развития профессионализма

Table 2 – Ethical prescriptions regarding the need for continuous development of professionalism

| Этический кодекс компании | Предписания в отношении развития профессионализма с позиции компетентности | | |
|--|--|--|---|
| | «совершенствование знаний» | «совершенствование профессиональных навыков» | «предоставление гарантий качества» (исходя из уверенности в должном профессионализме сотрудников) |
| 1. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала кадрового агентства «КАУС-Медицина» | + | + | - |
| 2. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала центра кадрового менеджмента «Ориан-Персонал» | + | + | - |
| 3. Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала агентства рекрутинга «Люди дела» (Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала Ассоциации рекрутинговых агентств Урала (АРАУ)) | + | + | + |
| 4. Профессионально-этический кодекс консультационной компании в области рекрутинга CONSORT Group | - | - | + |
| 5. Профессионально-этический кодекс компании, специализирующейся на рекрутинговых услугах, «Империя кадров» | + | + | - |

Полученные данные позволяют сделать несколько выводов. В большинстве этических кодексов присутствуют в явном виде предписания о необходимости совершенствования профессиональных знаний и умений. Только в одном из рассматриваемых кодексов (профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала агентства рекрутинга «Люди дела»), наряду с наличием этических предписаний о совершенствовании знаний и умений, обозначен пункт о предоставлении гарантий качества. Таким образом, прослеживается корреляция между компетентностью специалиста и последующей гарантией качественного выполнения работы. Однако в кодексе консультационной компании в области рекрутинга CONSORT Group отсутствуют предписания о необходимости совершенствования знаний и умений специалиста, но есть уточнение о «гарантиях». На каком основании подкрепляются гарантии качества выполняемой рекрутером работы, неизвестно. Предоставить гарантии качества выполняемой работы готовы только две компании из пяти рассмотренных, скорее всего, это связано с опасением компаний, что неформальный способ предоставления гарантий не воспринимается клиентами всерьез, в отличие от письменного соглашения сторон. Поэтому компании в тексте этического кодекса избегают предписания о необходимости предоставления гарантий.

Анализ полученных данных в контексте целей настоящего исследования показывает, что в указанных этических кодексах отсутствуют требования, которые следует предъявлять к рекрутерам на фоне цифровизации их вида деятельности.

Например, в работах исследователей по цифровой этике указывается, что главными компонентами этических предписаний при деятельности человека в цифровой среде или с использованием цифровых технологий являются «принципы использования средств ИКТ и поведения в глобальной сети Интернет, вопросы использования и злоупотребления информацией, информационными системами для принятия каких-либо личных или профессиональных решений» [3, с. 34]. Между тем ни в одном из указанных этических кодексов вопросы взаимодействия с информацией, сохранения тайны, этичного использования возможностей, которые открываются благодаря применению цифровых технологий, не затрагиваются вообще.

Очевидно, что этические кодексы рассматриваемых ассоциаций и рекрутинговых компаний не обновлялись длительное время. Следует отметить, что внедрение цифровых технологий в процесс рекрутмента привело к заметным изменениям в параметрах профессио-

нализма рекрутера и с неизбежностью должно сопровождаться изменениями в профессиональной этике. Появляются новые модели коммуникации (к примеру, дистанционные конференции, встречи), которые также следует рассматривать с точки зрения этических рамок. Кроме этого, изменяется процесс передачи информации, данных, что влияет на характер взаимодействия субъектов рекрутерской деятельности. Возможно, в обозримом будущем рассмотренные нами этические кодексы рекрутера подвергнутся пересмотру, будут дополнены нравственными предписаниями с учетом вызовов цифровизации.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА

Результаты проведенного контент-анализа в рамках рассмотрения профессиональной этики в качестве компонента профессионализма позволили выделить значимость и приоритетность этических предписаний в деятельности субъектов рекрутерства. Установлены основные этические требования к специалистам по подбору персонала, обусловленные спецификой профессии и действием моральных норм.

В то же время было выявлено полное отсутствие этических предписаний в связи с использованием современных технологий на фоне цифровизации рекрутерской деятельности. Так как за основу для анализа были выбраны этические кодексы действующих ассоциаций рекрутеров, которые можно рассматривать как главные регламентирующие документы в области деятельности по поиску, подбору и отбору кадров на территории РФ, такое несоответствие выглядит критичным. Очевидно, что все вышеуказанные кодексы нуждаются в немедленном обновлении содержания с обязательным введением в них предписаний из области «цифровой этики», таких как ограничения в оперировании информацией, неразглашение личных данных, цифровая безопасность, соблюдение авторских прав и многие другие.

Рассмотренные особенности институционализации профессионализма рекрутера позволяют сделать вывод о необходимости выхода за рамки сведения профессионализма только к компонентам компетенций. Именно социологический ракурс в анализе профессионализма позволил выявить явное противоречие между изменениями, происходящими в профессии рекрутера на фоне массового внедрения цифровых технологий, и очевидным запаздыванием институциональных изменений, связанных с этикой в данной профессии. Предмет социологического исследования профессии базируется на ее представлении как особого социального института, который исторически формируется исходя из общественного разделения труда, для обеспечения

функционирования и развития профессиональных общностей и их взаимодействия [8, с. 115]. Социологический ракурс в анализе профессионализма подчеркивает высокую значимость социального смысла и общественного назначения профессии [17, с. 70].

Таким образом, рассмотрение институционализации профессионализма рекрутера способствует углублению в проблему влияния социальных норм, в частности моральных норм, на профессиональную деятельность специалиста по подбору персонала. Кроме того, под воздействием цифровизации институциональная динамика профессионализма рекрутера влияет на его функции и задачи, а также на ожидания со стороны общества.

Библиография / References:

1. Абрамов Р.Н., Быков А.В. Профессиональная этика как объект социологического исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2018. – Т. 18. – № 4. – С. 747–764.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: «Медиум», 1995. – 323 с.
3. Босова Л.Л., Самылкина Н.Н. Формирование цифровых компетенций в области информационной этики и права в курсе школьной информатики // Информационные технологии в образовании. – 2020. – № 3. – С. 33–38.
4. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. Социология / М. Вебер; в 4-х томах; Перевод с немецкого под общей редакцией Л.Г. Ионина. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. – 448 с.
5. Евченко О.С. Корпоративный кодекс как инструмент нравственно-этического регулирования // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2010. – № 4. – С. 37–46.
6. Зайцева Т.В. Возможности и ограничения применения современных информационных систем по управлению человеческими ресурсами на российских предприятиях // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 2. – С. 20–29.
7. Климов Е.А. Психология профессионала. – М., Врн.: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

8. Кораблева Г.Б. Становление подходов к социологии профессий в России // Социологические исследования. – 2013. – № 1. – С. 109–117.

9. Култыгин В.П. Теория рационального выбора – возникновение и современное состояние // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 27–36.

10. Лукашенок И.В. Социологические исследования процессов институционализации // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 3. – С. 62–66.

11. Михалева К.Ю., Полякова Н.Л. Концепция социального института в социологической теории // Вестник Московского университета Сер. 18. Социология и политология. – 2012. – № 2. – С. 117–132.

12. Осипов Г.В. Социологический энциклопедический словарь. – М.: Норма, 2000. – 488 с.

13. Разов П.В. Социальный институт в системе научного знания: включение в повседневность // Армия и общество. – 2013. – № 1 (33). – С. 15–20.

14. Сорокин П.А. Система социологии. – Петроград: издательское товарищество «КОЛОС», 1920. – Т. 2. – 464 с.

15. Турчинов А.И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики // Коммуникология. – 2014. – Т. 7. – № 5. – С. 103–117.

16. Филясова Ю.А. Перфекционизм как тип социального поведения личности // Социология. – 2021. – № 1. – С. 46–55.

17. Цвык В.А. Категория «профессионализм» и ее методологическое значение // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2009. – № 3. – С. 69–77.

18. Coleman J. S. Foundations of social theory. Harvard university press, 1994. – 1014 p.

19. Parsons T. The professions and social structure // Social forces. – 1939. – Vol. 17. – № 4. – P. 457–467.

1. Abramov, R. N., Bykov, A. V. (2018) Professional'naia etika kak ob"ekt sotsiologicheskogo issledovaniia: mezhdru sotsiologii morali i sotsiologii professii [Professional ethics as an object of sociological study: between sociology of morality and sociology of professions] // Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Serii: Sotsiologii [National Research University Higher School of Economics]. – Vol. 18. – № 4. – P. 747–764. (In Russ.)

2. Berger, P., Lukman, T. (1995) Sotsial'noe konstruirovaniie real'nosti.

Traktat po sotsiologii znaniia [The Social Construction of Reality. A Treatise on sociology of Knowledge]. – M.: «Medium». – 323 p. (In Russ.)

3. Bosova, L. L., Samylkina, N. N. (2020) Formirovanie cifrovyyh kompetencij v oblasti informacionnoj jetiki i prava v kurse shkol'noj informatiki [Formation of digital competencies in the field of information ethics and law in the course of school computer science] // Informacionnye tehnologii v obrazovanii [Information Technology in Education]. – № 3. – P. 33–38. (In Russ.)

4. Veber, M. (2016) Khoziaistvo i obshchestvo: ocherki ponimaiushchei sotsiologii. Sotsiologiya [Economy and Society: Essays on Interpretive Sociology] / M. Veber; v 4-ekh tomakh; Perevod s nemetskogo pod obshchei redaktsiei L.G. Ionina. – M.: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet "Vysshaya shkola ekonomiki" [HSE University]. – 448 p. (In Russ.)

5. Evchenko, O. S. (2010) Korporativnyi kodeks kak instrument nravstvenno-eticheskogo regulirovaniia [The corporate code as the tool of moral-ethical regulation] // Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 1: Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, iurisprudentsiya, politologiya, kul'turologiya [The Bulletin of the Adyghe State University, the series "Region Studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political Sciences and Culturology"]. – № 4. – P. 37–46. (In Russ.)

6. Zaitseva, T. V. (2012) Vozmozhnosti i ogranicheniia primeneniia sovremennykh informatsionnykh sistem po upravleniiu chelovecheskimi resursami na rossiiskikh predpriatiiakh [Possibilities and restrictions of using up-to dated information system of human resources management in Russian organizations] // Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki [Scientific notes of Orel State University]. – № 2. – P. 20–29. (In Russ.)

7. Klimov, E. A. (1996) Psihologiya professional [Psychology of a professional]. – M., Vrn.: NPO "MODJeK". – 400 p. (In Russ.)

8. Korableva, G. B. (2013) Stanovlenie podkhodov k sotsiologii professii v Rossii [Formation of approaches to the sociology of professions in Russia] // Sotsiologicheskie issledovaniia [Sociological Studies]. – № 1. – P. 109–117. (In Russ.)

9. Kultygin, V. P. (2004) Teoriia ratsional'nogo vybora – vzniknovenie i sovremennoe sostoianie [Rational choice theory –emergence and current state] // Sotsiologicheskie issledovaniia [Sociological Studies]. – № 1. – P. 27–36. (In Russ.)

10. Lukashonok, I. V. (2012) Sotsiologicheskie issledovaniia protsessov institutsionalizatsii [Sociological Studies of institutionalization processes] // Vestnik Severnogo (Arkticheskogo) federal'nogo universiteta. Seriya:

Gumanitarnye i sotsial'nye nauki [Journal "Vestnik of Northern (Arctic) Federal University": Humanitarian and Social Sciences]. – № 3. – P. 62–66. (In Russ.)

11. Mihaleva, K. Ju., Poljakova, N. L. (2012) Konceptija social'nogo instituta v sociologicheskoj teorii [The concept of a social institution in sociological theory] // Vestnik Moskovskogo universiteta Ser. 18. Sociologija i politologija [Vestnik Moskovskogo universiteta. Seria 18, Sociologia i politologija]. – №2. P. 117–132. (In Russ.)

12. Osipov, G.V. (2000) Sotsiologicheskii entsiklopedicheskii slovar' [Sociological encyclopedic dictionary]. – M.: Norma. – 488 p. (In Russ.)

13. Razov, P. V. (2013) Social'nyj institut v sisteme nauchnogo znanija: vkljuchenie v povsednevnost' [Social institution in the system of scientific knowledge: inclusion in everyday life] // Armija i obshhestvo [Army and society]. – №1 (33). – P. 15–20. (In Russ.)

14. Sorokin, P. A. (1920) Sistema sociologii. – Petrograd: izdatel'skoe tovarishhestvo "KOLOS". – Vol. 2. – 464 p. (In Russ.)

15. Turchinov, A. I. (2014) Kadrovaia politika i upravlenie personalom: problemy teorii i praktiki [Personnel policy and management: problems of theory and practice] // Kommunikologija [Communicology]. – Vol. 7. – № 5. – P. 103–117. (In Russ.)

16. Filiasova, Iu. A. (2021) Perfektsionizm kak tip sotsial'nogo povedeniia lichnosti [Perfectionism as a personal type of social behavior] // Sotsiologija [Sociology]. – № 1. – P. 46–55. (In Russ.)

17. Tsvyk, V. A. (2009) Kategoriia «Professionalizm» i ee metodologicheskoe znachenie [The category of "Professionalism" its methodological significance] // Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Seria: Sotsiologija [RUDN Journal of Sociology]. – № 3. – P. 69–77. (In Russ.)