

ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ БАРЬЕРОВ ВХОДА НА РЫНОК ТРУДА: АНАЛИЗ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИХ ДАННЫХ И ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ПАТТЕРНОВ

**Отпущенко М.В.¹, Хроменко Ю. Д.¹, Клейдман А. А.¹
Научный руководитель – Канунникова К.И.¹**

¹Университет ИТМО

Введение

В условиях цифровизации экономики существенно изменяются принципы функционирования рынка труда и возрастают требования к подготовке специалистов [1]. У работодателей растет спрос на прикладные компетенции и подтвержденный практический опыт, особенно при найме молодых сотрудников. В итоге проблема: опыт необходим для входа, но без входа опыт не накапливается [2]. Вместе с тем традиционные механизмы трудоустройства (просмотр резюме, затем собеседование) не позволяют в полной мере подтвердить уровень компетенций и не устраняют информационный разрыв между соискателями и работодателями. Так, целью исследования является выявление ограничений существующих цифровых платформ рынка труда и определение требований к платформенной модели нового поколения, способной снижать барьеры входа на рынок труда и повышать эффективность взаимодействия между работодателями и молодыми специалистами.

Основная часть

В основу методологии исследования лег теоретический анализ паттернов поведения пользователей цифровых платформ, научных источников по проблеме информационной асимметрии, а также сравнительный анализ существующих онлайн-сервисов для поиска работы. В исследовании были рассмотрены традиционные каналы поиска работы, механизмы отбора кандидатов, система обратной связи и ее влияние на мотивацию соискателей. На основе проведенного теоретического анализа использования цифровых следов пользователей была рассмотрена возможность их применения для более объективной оценки кандидатов.

В результате проведенных анализов нам удалось выделить ключевые ограничения современных цифровых платформ. Во-первых, отсутствие обратной связи по результатам собеседования, которая предельно важна для корректировки стратегии трудоустройства в случае получения отказа [3]. Во-вторых, отсутствие анализа цифровых следов пользователя, которые могли бы дать работодателям более объективное представление о вовлеченности и реальной активности студентов. И, в-третьих, отсутствие возможности автоматически верифицировано пополнять портфолио на основе пройденных курсов и решенных кейсов, что является главной системной проблемой молодых специалистов [4].

Исходя из выявленных ограничений, цифровая платформа нового поколения должна строиться на интеграции практических кейсов, системы рейтингов и аналитики поведенческих данных. В процессе взаимодействия пользователя с платформой формируются данные о частоте и регулярности участия, качестве выполненных задач, скорости выполнения, а также реакции на обратную связь. Эти показатели позволяют перейти от статичного подхода к динамическому анализу профессионального поведения. Также немаловажно обеспечить возможность накопления подтвержденного

опыта внутри платформы и единую систему оценки качества выполненной работы. Использование метрик вовлеченности, результативности и динамики развития позволит формировать более объективное представление о компетенциях пользователя.

С точки зрения архитектуры, наиболее устойчивой представляется модель экосистемы, объединяющей соискателя, работодателя и образовательного провайдера. Такая модель устраняет разрыв между обучением и наймом и формирует непрерывную траекторию развития компетенций и их подтверждения. Технологические инструменты, такие как алгоритмы сопоставления задач и профилей, могут выступать вспомогательным слоем, однако их использование должно быть прозрачным и дополняться человеческой экспертизой.

Подобная модель решает сразу две задачи рынка. С одной стороны, она создает для кандидата понятное пространство применения и подтверждения навыков. С другой стороны, модель снижает для работодателя неопределенность, поскольку оценка привязана к конкретным результатам деятельности, а не к самоописанию. В этом и заключается потенциал цифровой платформы нового поколения как инструмента снижения барьеров входа на рынок труда.

Выводы

Результаты исследования показывают, что современные цифровые платформы для поиска работы по-прежнему не решают ключевую проблему на рынке труда, а именно, подтверждение квалификации молодых специалистов. Несмотря на цифровизацию, они сохраняют традиционную модель отбора, основанную на резюме и собеседованиях. Отсутствие прозрачной системы оценки навыков, всесторонней обратной связи и анализа карьерного пути в цифровом формате усугубляет нехватку информации между работодателями и кандидатами.

Переход к практико-ориентированной модели, основанной на проверенном опыте и расширенных поведенческих данных, может сделать процесс найма более осмысленным и прозрачным для обеих сторон. Создание единой экосистемы, объединяющей обучение, стажировки, бизнес-кейсы и найм, снизит барьер для студентов и повысит точность оценок работодателей.

Литература

1. The Future of Jobs Report 2023 [Электронный ресурс]. – Geneva: World Economic Forum, 2023. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (Дата обращения: 10.02.2026).
2. Employment and Social Developments in Europe 2023. [Электронный ресурс]. – Brussels: European Commission, 2023. – Режим доступа: <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/> (Дата обращения: 20.02.2026).
3. Wisniewski B., Zierer K., Hattie J. The Power of Feedback Revisited: A Meta-Analysis of Educational Feedback Research // *Frontiers in Psychology*. 2020. – Режим доступа: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6987456/> (Дата обращения: 20.02.2026).
4. Кучаева Д. Г., Новикова А. И., Гринберг Г. М. Портфолио – важный элемент в деятельности студента – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/portfolio-vazhnyu-element-v-deyatelnosti-studenta>