

УДК 004.6:005.953.2

## ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ BIG DATA В СОВРЕМЕННОМ РЕКРУТИНГЕ



*А.А. Гайсенок*

*Заведующий сектором сопровождения ERP БГУИР, магистрант кафедры экономической информатики БГУИР  
a.gajsenok@bsuir.by*



*Г.А. Хацкевич*

*Профессор кафедры экономической информатики БГУИР, доктор экономических наук, кандидат технических наук, профессор  
g.a.khatskevich@gmail.com*

### *А.А. Гайсенок*

*Окончила Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники. Область научных интересов: интеллектуальные системы поддержки принятия решений, анализ данных в управлении персоналом, цифровые инструменты оценки персонала.*

### *Г.А. Хацкевич*

*Окончил математический факультет Белорусского государственного университета. Область научных интересов связана с эконометрическим моделированием и прогнозированием социально-экономических процессов, а также развитием инновационного высшего образования.*

**Аннотация.** В статье рассматриваются возможности применения технологий Big Data в процессе подбора персонала. Описаны основные этапы рекрутинга, которые могут быть автоматизированы с помощью анализа данных. Представлены примеры использования интеллектуальных систем для поиска, оценки и отбора кандидатов. Особое внимание уделено преимуществам внедрения таких технологий для компаний, а также возможным рискам и ограничениям.

**Ключевые слова:** Big Data, рекрутинг, подбор персонала, автоматизация HR, интеллектуальные системы, анализ данных.

**Введение.** Каждый день компании по всему миру размещают тысячи вакансий, а соискатели отправляют миллионы резюме. HR-специалисты тратят огромное количество времени на просмотр анкет, проведение собеседований и сравнение кандидатов. При этом найти действительно подходящего сотрудника становится все сложнее: количество информации растет, а время на принятие решений сокращается.

Здесь на помощь приходят технологии Big Data. Они позволяют автоматизировать рутинные задачи, находить скрытые закономерности и принимать более обоснованные решения. В этой статье мы рассмотрим, как именно анализ больших данных помогает в рекрутинге, какие инструменты для этого используются и какие выгоды получают компании.

**Big Data в рекрутинге.** Под Big Data в рекрутинге понимают сбор и анализ больших объемов информации о кандидатах, вакансиях и процессах подбора персонала. Источниками такой информации могут быть:

- резюме и сопроводительные письма;
- профили кандидатов в социальных сетях (LinkedIn, Habr, GitHub);
- результаты тестов и собеседований;

- данные о текущих сотрудниках компании;
- информация о рынке труда и уровне заработных плат [1].

Раньше эти данные существовали отдельно друг от друга, и HR-специалист мог анализировать их только вручную. Сегодня специальные системы собирают всю информацию в единое целое, обрабатывают ее и выдают готовые рекомендации.

**Big Data на разных этапах рекрутинга.** Процесс подбора персонала можно разделить на несколько этапов. На каждом из них технологии анализа данных приносят свою пользу.

**Поиск кандидатов.** Традиционно компании размещают вакансии на специальных сайтах и ждут откликов. Но часто лучшие специалисты не ищут работу активно – они уже где-то работают. Big Data позволяет находить таких «пассивных» кандидатов, анализируя их профессиональную активность в интернете: участие в конференциях, публикации статей, профили на GitHub. Система сама подбирает людей, чьи навыки и опыт соответствуют требованиям вакансии, и предлагает их рекрутеру [2].

**Скрининг резюме.** На одну вакансию может прийти сотни откликов. Просматривать каждое резюме вручную – долго и утомительно. Интеллектуальные системы автоматически читают тексты резюме, выделяют ключевые навыки, опыт работы, образование и сравнивают их с требованиями вакансии. В результате рекрутер получает список наиболее подходящих кандидатов, отсортированных по степени соответствия. В работе [3] была предложена программная система, включающая модуль расчета рейтинга соискателей, который позволяет автоматизировать процесс скрининга и повысить объективность оценки кандидатов.

**Оценка кандидатов.** После первичного отбора начинаются собеседования. Здесь Big Data тоже может помочь. Например, существуют платформы, которые анализируют видеозаписи интервью: оценивают речь, эмоции, манеру отвечать на вопросы. Другие системы предлагают кандидатам пройти онлайн-игры, в процессе которых оцениваются их коммуникативные способности, стрессоустойчивость и стиль мышления.

**Прогнозирование успешности.** Самое ценное, что дает анализ данных, – это возможность предсказать, насколько успешным будет кандидат в новой компании. Система сравнивает характеристики соискателя с данными о лучших сотрудниках компании и выдает прогноз: с какой вероятностью этот человек пройдет испытательный срок, как долго проработает и какой вклад принесет в результат.

**Удержание сотрудников.** Big Data работает не только на этапе найма, но и после него. Анализируя данные о текущих сотрудниках, можно выявить тех, кто может уволиться в ближайшее время, и вовремя принять меры, чтобы их удержать.

Какие технологии используются. За умными возможностями, описанными выше, стоят различные технологии анализа данных. Вот основные из них:

**Обработка текста (NLP).** Эта технология позволяет компьютеру «понимать» человеческий язык. Система может прочитать резюме, выделить из него важную информацию и даже определить, насколько опыт кандидата соответствует описанному в вакансии.

**Машинное обучение.** Алгоритмы учатся на исторических данных: какие кандидаты были приняты на работу, как они потом себя проявили. На основе этого обучения система начинает сама определять, какие характеристики делают кандидата потенциально успешным.

**Анализ социальных сетей.** Технология изучает связи между людьми в профессиональных сообществах. Это помогает не только находить новых кандидатов, но и получать рекомендации от текущих сотрудников, что часто оказывается самым надежным источником найма.

**Преимущества внедрения.** Компании, которые используют Big Data в рекрутинге, получают ряд важных преимуществ:

- **Экономия времени.** Автоматизация рутинных задач позволяет рекрутерам сосредоточиться на самом главном – общении с кандидатами и принятии финальных решений. Время закрытия одной вакансии может сократиться на 30–50 % [4].

- **Экономия денег.** Чем быстрее найдется подходящий сотрудник, тем меньше компания тратит на закрытие вакансии. Кроме того, точный отбор снижает количество ошибок найма, когда человек увольняется уже через несколько месяцев.

- **Объективность.** Человек может устать, отвлечься или неосознанно симпатизировать одним кандидатам больше, чем другим. Алгоритм лишен этих недостатков – он оценивает только факты и данные.

- **Качество найма.** Благодаря прогнозным моделям компании чаще находят тех, кто действительно будет успешен на новом месте. Это повышает эффективность работы команд и снижает текучесть кадров [5].

**Риски и ограничения.** Однако, как и у любой технологии, у Big Data в рекрутинге есть свои недостатки, о которых важно знать.

- **Алгоритмическая предвзятость.** Если в исторических данных, на которых обучалась система, были скрытые предубеждения (например, компания чаще нанимала мужчин на технические должности), алгоритм может воспроизвести эту же несправедливость. Поэтому важно регулярно проверять, не дискриминирует ли система кандидатов по полу, возрасту или другим признакам.

- **Нехватка человеческого взгляда.** Не все качества кандидата можно измерить цифрами. Интуиция, личная химия, культурное соответствие – это то, что иногда лучше чувствует человек, а не алгоритм.

- **Защита данных.** Сбор и обработка персональной информации о кандидатах требует соблюдения законодательства о защите данных. Компании должны быть прозрачны в том, как они используют информацию о соискателях.

**Заключение.** Технологии Big Data уже сегодня меняют рекрутинг, делая его быстрее, эффективнее и объективнее. Автоматический поиск кандидатов, интеллектуальный скрининг резюме, прогнозирование успешности – все это становится доступным для компаний любого размера.

Однако важно помнить, что технологии – это лишь инструмент. Они не заменяют человека-рекрутера, а помогают ему работать лучше. Окончательное решение о найме должно оставаться за человеком, который учитывает не только цифры, но и нюансы, которые не может уловить алгоритм.

В ближайшие годы можно ожидать дальнейшего развития этой области: появления более умных алгоритмов, интеграции с новыми источниками данных и создания комплексных платформ, которые будут сопровождать сотрудника на всем пути – от первого контакта до увольнения.

#### **Список литературы**

[1] LinkedIn. Global Talent Trends 2025 [Электронный ресурс]. – 2025. – Режим доступа: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>. – Дата доступа: 10.03.2026.

[2] Boudreau, J. W. Retooling HR: Using Proven Business Tools to Make Better Decisions About Talent / J. W. Boudreau. – Boston: Harvard Business Review Press, 2010. – 256 p.

[3] Михалевич (Гайсенюк), А. А. Программная поддержка рекрутинговой деятельности с модулем расчета рейтинга соискателей и системы KPI / А. А. Михалевич (Гайсенюк) // Подготовка научных кадров: опыт, проблемы, перспективы : материалы VI Международной научно-практической конференции, Минск, 6 декабря 2024 года / Университет НАН Беларуси ; редкол.: М. Г. Жилинский (отв. ред.) [и др.]. – Минск : ИВЦ Минфина, 2024. – С. 63–66.

[4] Deloitte. 2025 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – 2025. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com>. – Дата доступа: 10.03.2026.

[5] Чуланова, О. Л. Цифровые технологии в управлении персоналом: тренды, возможности и риски / О. Л. Чуланова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – № 2. – С. 32–38.

**Авторский вклад**

**Гайсенюк Анна Александровна** – постановка цели и задач исследования, анализ преимуществ и экономической эффективности внедрения Big Data в рекрутинг, описание технологических аспектов применения анализа данных в рекрутинге, анализ этапов подбора персонала, рассмотрение рисков и ограничений, формулировка выводов.

**Хацкевич Геннадий Алексеевич** – научное консультирование, корректировка методологии, доработка итогового текста.

**APPLICATION OF BIG DATA TECHNOLOGIES IN MODERN  
RECRUITMENT**

***H.A. Haisenok***

*Head of ERP Support Section, BSUIR; Master's  
Student, Department of Economic Informatics,  
BSUIR*

***G.A. Khatskevich***

*Professor, Department of Economic Informatics,  
BSUIR, Doctor of Economic Sciences, Professor*

**Abstract.** The article discusses the possibilities of using Big Data technologies in the process of personnel selection. The main stages of recruitment that can be automated using data analysis are described. Examples of using intelligent systems for searching, evaluating and selecting candidates are presented. Special attention is paid to the advantages of implementing such technologies for companies, as well as possible risks and limitations.

**Keywords:** Big Data, recruitment, personnel selection, HR automation, intelligent systems, data analysis.