«ТЕКСТОВЫЕ РЕЗЮМЕ: ПЕРЕЖИТОК ПРОШЛОГО ИЛИ ПОВОД ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ?»

Мезенцев Денис Петрович
Основатель и Генеральный директор проектов My new job® и JobAI®
ООО «Май нью джоб Девелопмент Компани», ИНН 9731076178
Российская Федерация, г. Москва

Научно-практический анализ опыта ИТ проектов My new job® и JobAI®

Аннотация

В статье рассматриваются трудности составления и обновления текстовых резюме (при поиске работы) и возможности автоматизировать эту работу на основе записей видеоматериалов самих кандидатов. Использованы российские публикации о цифровом рекрутинге, приведены результаты опросов более 3 600 пользователей сайта работа.ру и СберПодбора и международный полевой эксперимент об алгоритмической помощи при редактировании резюме.

На примере JobAI® описан процесс создания текстового профиля кандидатов: транскрибация видео (перевод аудио в текст) через локализованный в РФ LLM транскрибатор, распределение извлеченных сведений по заданным полям с помощью файлов JSON, объединение с ранее загруженным резюме (так называемые «подмешивания»), редактирование итоговое резюме и механизм обновления/актуализации после загрузки новых видеоматериалов. Рассмотрены преимущества, риски и противоречия между источниками информации для создания текстовых резюме, а также перспектива адаптации текста резюме под вакансию. Вывод: резюме не устаревает как формат представления кандидата перед работодателями, рассматривается возможность автоматизации прежде всего ручной работы по созданию, обновлению и адаптации текстового резюме.

Ключевые слова: текстовое резюме, цифровой рекрутинг, искусственный интеллект, автоматизация подбора персонала, видеособеседование, транскрибация, профессиональный профиль, джобборд JobAI®.

Abstract

This article examines the difficulties associated with creating and updating text-based resumes during the job search process and explores opportunities to automate these tasks using candidates' own video recordings. The study draws on Russian-language publications on digital recruitment, survey results from more than 3,600 users of Rabota.ru and SberPodbor, and an international field experiment investigating algorithmic assistance in resume editing.

Using JobAI® as a case study, the article describes the process of creating a structured textual profile of a candidate. The process includes video transcription using an LLM-based transcription system hosted in Russia, the allocation of extracted information to predefined fields through JSON files, integration with previously uploaded resumes (the so-called "mix-in" process), editing of the resulting resume, and profile updates following the upload of new video recordings.

The article examines the benefits and risks of automated resume generation, including potential inconsistencies between information sources, and considers the future possibility of tailoring resume content to specific job vacancies. The central conclusion is that text-based resumes remain a relevant format for presenting candidates to employers. Rather than replacing the resume itself, the proposed approach focuses on automating the manual effort involved in creating, updating, and adapting resumes to individual job opportunities.

Keywords: text resume, digital recruitment, artificial intelligence, recruitment automation, video interview, speech transcription, professional profile, jobboard JobAI®

1. Введение

Текстовое резюме остаётся одним из основных способов представить кандидатам профессиональный опыт работодателям. Оно объединяет сведения об образовании, опыте, навыках и достижениях и помогает рекрутеру сопоставить кандидата с требованиями открытой в компании вакансии. Поэтому вопрос не в том, нужно ли резюме вообще. Вопрос в том, обязан ли человек сам писать и многократно переделывать этот документ, если профессиональную информацию можно получить иначе.

Подготовка резюме требует вспомнить и систематизировать опыт, выделить достижения, подобрать формулировки, понятные работодателю, и изложить всё кратко. Затем текст нужно

адаптировать под конкретную вакансию. В итоге к поиску работы добавляется отдельная работа по подготовке и редактированию документов.

Цифровой рекрутинг меняет поиск, обработку и сопоставление кандидатов. Российские исследования рассматривают скрининг резюме и автоматизацию рутинных операций как часть трансформации HR-процессов [1–3]. Международный полевой эксперимент показал, что алгоритмическая помощь в улучшении письменного описания профессиональных качеств может влиять на результаты трудоустройства [5]. Следовательно, качество и доступность подготовки резюме заслуживают отдельного рассмотрения.

Цель статьи - проанализировать трудности самостоятельного составления резюме и рассмотреть автоматизацию на основе видеоматериалов. Практический пример – джобборд JobAI®, развивающий подход к видеоопросам и видеособеседованиям, используемый в My new job® с 2021 года. Внешние публикации обосновывают постановку проблемы, а описание архитектуры JobAI® основано на материалах, предоставленных автором продукта.

2. Материалы и методы исследования

Использованы три группы материалов: научные публикации о цифровом рекрутинге и составлении резюме; опубликованные результаты опроса работа.ру и СберПодбора; дано описание функциональных возможностей джобборда JobAI® и внутренних информационных показателей. Применен обзор литературы, описательный анализ данных и разбор технологического процесса формирования резюме на джобборде JobAI®. Внешние исследования, внутренние показатели и описание продукта рассматриваются отдельно.

3. Почему составление текстовых резюме становится отдельной задачей для кандидата

Составление резюме затрагивает не только оформление, но и способность вспомнить опыт, представить достижения и написать о себе. В опросе работа.ру и СберПодбора участвовали более 3 600 пользователей из разных регионов России. Около половины сообщили о трудностях при составлении резюме: 32% — с формулированием достижений, 20% — с описанием навыков, 18% — опыта работы, 13% — с оформлением и ещё 13% — с перечислением обязанностей [4].

На основе опроса и практических наблюдений можно выделить семь типичных барьеров. Они возникают не у всех кандидатов и в разной степени зависят от профессии, стажа и навыков самопрезентации.

3.1. Необходимо восстановить и систематизировать опыт

Человек, который работает десять и более лет, может иметь значительный опыт, но не помнить точную хронологию проектов, перечень своих задач и достигнутых результатов. Для резюме нужно собрать карьерную историю в последовательный рассказ: где человек работал, за что отвечал, чему научился и каких результатов добился. Это требует времени ещё до того, как начинается написание самого текста.

3.2. Обязанности — это понятные достижения

Фраза «отвечал за продажи или развитие компании» сообщает меньше, чем описание конкретного результата, например, расширение клиентской базы или выполнения плана в конкретных цифрах. Но не у всех есть привычка фиксировать свои достижения и переводить повседневные задачи в ясные формулировки. Опрос работа.ру и СберПодбора подтверждает значимость этой проблемы: трудность с описанием достижений оказалась в нём самой частой из перечисленных [4].

3.3. Написание резюме требует отдельного навыка

Хорошее резюме предполагает выбор структуры, порядка разделов, формулировок и уровня детализации. Кандидату приходится учиться не только профессии, но и тому, как о ней рассказывать в письменном виде. В этом смысле качество документа может зависеть не только от квалификации человека, но и от его навыков письменной самопрезентации.

3.4. Самопрезентация бывает психологически непростой

Некоторым людям трудно выделять собственные преимущества и говорить о достижениях без ощущения, что они как будто бы преувеличивают свою значимость. Другие, наоборот, перечисляют общие качества, не подкрепляя их примерами. В результате текст не всегда отражает фактический опыт кандидата. Помощь в структурировании может снизить этот барьер, если система не добавляет неподтверждённые факты и оставляет человеку возможность проверить итоговый текст.

3.5. Трудно найти баланс между подробностью и краткостью

Слишком подробное резюме перегружает читателя, а чрезмерно короткое оставляет работодателю мало информации для оценки и выбора. Важно отобрать сведения, связанные с целевой ролью, и изложить их так, чтобы рекрутер быстро понял содержание опыта. Это редакторская задача, и она часто повторяется при каждом обновлении документа (при отклике на конкретную вакансию).

3.6. Резюме приходится адаптировать под вакансию

Один и тот же опыт можно представить по-разному в зависимости от позиции. Для вакансии руководителя отдела продаж важны показатели команды и выполнение планов, для аналитической роли — методы работы с данными, для технической позиции — инструменты и реализованные проекты. Рекомендации карьерного раздела hh.ru также предлагают соискателям выделять релевантные формулировки, использовать ключевые слова из вакансий и корректировать акценты под каждую позицию [6]. Это делает документ более адресным, но увеличивает объём ручной работы – каждый раз при новом отклике текстовое резюме должно быть отредактировано.

3.7. Документ нужно регулярно обновлять и редактировать заново

Резюме устаревает по мере накопления нового опыта. При активном поиске кандидат дополнительно меняет формулировки и акценты для разных работодателей. Поиск работы в итоге превращается в повторяющийся цикл: изучить вакансию, изменить документ, проверить его и отправить отклик. Именно повторяемость этой задачи создаёт предпосылку для автоматизации.

Проблема, таким образом, не в бесполезности текстового резюме, а в необходимости самостоятельно производить и поддерживать этот информационный документ, даже когда профессиональный опыт уже представлен в других источниках.

4. Цифровой рекрутинг и изменение роли текстового резюме

Исследования цифрового рекрутмента описывают переход от ручной обработки документов к программным инструментам первичного отбора, анализа данных и коммуникации с кандидатами [1–3]. Нонка и Борисова рассматривают ИИ для привлечения соискателей и первичной оценки соответствия должности [2]. Ахмедов и Мохамд анализируют автоматизацию найма, включая сопоставление резюме и вакансий [1]. Пацагов, Хамукова и

Натальсон подчёркивают необходимость оценивать цифровые решения через метрики эффективности [3].

Эти работы посвящены цифровизации рекрутинга в целом, а не созданию резюме из видео. Однако они показывают значение качества и актуальности текстового профиля для поиска и сопоставления кандидатов.

В статье Wiles, Munyikwa и Horton, опубликованной в Management Science в 2025 году, описан полевой эксперимент почти с полумиллионом пользователей онлайн-площадки труда (работный сайт). Группа, получавшая алгоритмическую помощь в улучшении письменного представления своих услуг, нанималась на 8% чаще и получала на 10% более высокий заработок. Тексты у неё содержали меньше ошибок и легче читались [5]. Эти результаты нельзя напрямую переносить на JobAI®, но сходимость результатов очевидно присутствует.

Резюме может сохранять функцию структурированного текста, даже если его создание отделено от ручного написания. Источником сведений может стать видеозапись (видеособеседование), ранее составленный документ или другие материалы, а система может объединять их в единый профиль кандидат, который может быть всегда отредактирован.

5. Как формируется текстовое резюме в JobAI®

В JobAI® источником единого профиля кандидата является не только текстовое резюме (как старое, так и актуально), но и видеозапись.

Видеоопрос или видеособеседование обычно длится около 30 минут; его можно проводить под конкретную ваканси. либо в общем раскрывающем формате. Возможны интервью с живым HR компании, плоским ИИ-аватаром или динамическим ИИ-аватаром.

5.1. Видео как источник информации

Видеозапись сохраняет исходный рассказ кандидата и позволяет вернуться к нему. Человек может описать опыт, задачи и достижения, но сама запись ещё не является резюме: сведения необходимо распознать и распределить по удобным для чтения разделам.

5.2. Транскрибация речи

Первый этап — транскрибация, то есть преобразование речи в текст. В описываемой архитектуре JobAI® используется самостоятельно размещённая и локализованная в РФ версия LLM транскрибатора. Качество расшифровки зависит от аудио, произношения, профессиональных терминов и точности разметки.

5.3. Структурирование через заданные поля

После транскрибации сведения распределяются по полям карточки кандидата с использованием файлов JSON — формата структурированного представления данных. Так формируются разделы об опыте, должностях, обязанностях, достижениях, навыках, образовании, языках и дополнительной информации. Результатом становится текстовое резюме, пригодное для чтения и поиска.

5.4. Объединение с ранее созданным резюме

Кандидат может загрузить («подмешать») в карточку старое резюме с предыдущими местами работы, датами и проектами, которые могли не упоминаться в новом видео. Поэтому итоговый единый профиль кандидата объединяет несколько источников, а не только последнюю видеозапись. Это может повысить полноту данных, но требует согласования возможных расхождений и приоритетность применения.

5.5. Обновление после загрузки новых видеоматериалов

Любая дополнительная видеозапись учитывается при добавлении в карточку конкретного кандидата. При этом, если кандидат проходит собеседование у стороннего работодателя, запись этого видеособеседования в карточку автоматически не попадает. Требуется ручная загрузка.

В дальнейшем будет реализована автоматическая загрузка. Но в целом, такой подход позволяет пополнять единый профиль кандидатов по мере появления материалов и сохранять связь между текстом и его источниками.

5.6. Редактирование и QR-код

Сформированное из видео текстовое резюме можно редактировать. Это позволяет кандидату проверить даты, названия и формулировки до использования документа. QR-код в резюме сейчас ведёт на последнее видео кандидата, которое можно открыть камерой смартфона. Просмотр нескольких видео через QR-код относится к перспективам развития, а не к уже реализованной функции.

Таблица 1. Сравнение традиционной и автоматизированной модели формирования резюме

Этап	Традиционный подход	Подход JobAI®
Исходные данные	Кандидат вручную собирает карьерные сведения и пишет текст резюме	Видеоматериалы и/или «подмешанное» старое текстовое резюме (в том числе, не актуальное)
Первичное создание	Самостоятельное написание и оформление	Запись видеособеседования
Обновление	Кандидат вручную вносит новые сведения	Новые видео учитываются после загрузки в карточку, в том числе при отклике на вакансию внутри системы JobAI®
Контроль	Кандидат проверяет написанный им документ	Кандидат проверяет и редактирует сформированный текст резюме
Связь с видео	Нет	QR-код в текстовом резюме ведёт на последнюю видеозапись кандидата в едином профиле на JobAI®

6. Практические возможности: кандидат, работодатель и рынок труда

6.1. Для кандидата

Автоматизированное формирование резюме может облегчить начало поиска работы. Вместо того чтобы сначала учиться оформлять документ резюме, кандидат может рассказывает о себе, своем опыте в видеоинтервью, а система превратить рассказ в текст. Устный формат не обязательно проще для каждого, но для части людей он может быть естественнее самостоятельного письменного описания.

Профиль также может обновляться. После загрузки новых видеоматериалов в карточку единого профиля кандидата, резюме дополняется сведениями, которых раньше, возможно, не было. Полнота и актуальность результата зависят от того, какую информацию кандидат предоставил.

6.2. Для работодателя

Работодатель получает структурированный текст, пригодный для быстрого просмотра и сопоставления с вакансией, а также доступ к последнему видео через QR-код. Текст помогает

ориентироваться в фактах, видео даёт дополнительный визуальный контекст. Эти форматы дополняют друг друга, но сами по себе не заменяют полноценную оценку соответствия кандидата вакансии.

6.3. Внутренние показатели эффективности JobAI®

Внутренние исследования и опросы кандидатов на джобборде JobAI® показывают, что эти самые кандидаты могут находить работу в 1,5 раза быстрее, а компании-работодатели — находить и нанимать сотрудников в 2 раза быстрее. Оценка скорости поиска работы основана на опросах кандидатов из разных целевых аудиторий и профессий. Показатель найма объединяет опросы работодателей и сравнение фактических сроков закрытия вакансий до и после внедрения форматов JobAI® [7].

Таким образом, указанные метрики характеризуют JobAI® как комплексную платформу для найма и поиска работы в среде цифрового рекрутинга.

7. Ограничения и требования к надёжной автоматизации

Автоматизация снижает ручную работу, но не отменяет риски обработки данных. Для надёжного результата особенно важны точность, согласованность источников, подтверждаемость фактов и контроль кандидата.

7.1. Ошибки распознавания и интерпретации

Распознавание речи может ошибаться в именах, названиях компаний, профессиональных терминах, датах и числах. Даже правильно распознанный текст нужно распределить по разделам без искажения смысла: нельзя представлять план как достигнутый результат или участие в проекте как руководство им. Поэтому кандидату необходимо дать возможность проверять и исправлять резюме.

7.2. Противоречия между источниками

Старое резюме и новые видео могут содержать разные даты, должности или описания обязанностей. Система не должна молча выбирать одну версию без основания. Полезно отмечать спорные сведения, показывать источник и предлагать кандидату подтвердить правильный вариант.

7.3. Риск преувеличений и неподтверждённых формулировок

Текст может стать яснее, но не должен становиться вымышленным. Система не должна добавлять достижения, навыки, цифры или обязанности, которых нет в источниках. Улучшение структуры и стиля следует отличать от создания новых фактов.

7.4. Персональные данные и контроль кандидата

Видео и транскрибация в текст содержат персональную информацию. Необходимо прозрачно описывать цели обработки, доступ и хранение материалов. QR-код должен открывать видео в соответствии с настройками доступа. Возможность редактирования итогового резюме помогает сохранить контроль человека над представлением собственного опыта.

Эти ограничения задают требования к ответственному внедрению: проверяемость, прослеживаемость источников, исправление ошибок, защита данных и контроль кандидата над финальным документом.

8. Перспективы развития: от автоматически созданного резюме к резюме под вакансию

Следующий шаг — автоматическая адаптация резюме при отклике на конкретную вакансию. Пока это перспектива развития JobAI®, а не реализованная функция. Смысл не в создании новой биографии кандидата, а в выделении фактов из проверенного единого профиля, наиболее релевантных требованиям должности.

Например, в истории специалиста по продажам могут быть переговоры, презентации, работа с CRM, обучение коллег и выполнение планов. Для одной вакансии важнее закрытие сделок, для другой — управление воронкой. Адаптация может менять порядок и акценты, но не факты. Если требуемый навык не подтверждён, система не должна создавать ложное впечатление о его наличии.

Такой подход может сократить повторяющуюся редакторскую работу. Качество будущей функции нужно будет оценивать по соответствию исходным данным, отсутствию выдуманных фактов, стабильности результата и понятности текста работодателю.

9. Обсуждение: пережиток прошлого или повод для автоматизации?

Текстовое резюме остаётся удобным форматом для чтения и сопоставления кандидатов. Российские исследования описывают автоматизацию резюме и других операций как часть цифрового рекрутмента [1–3]. Опрос работа.ру и СберПодбора показывает, что многие

соискатели испытывают трудности с описанием достижений, навыков и опыта [4]. Международный эксперимент указывает на пользу алгоритмической помощи в улучшении письменного профиля [5]. Эти источники обосновывают важность темы, но не являются прямой оценкой технологии JobAI®.

Главное изменение может заключаться в смене способа создания текстового резюме. Вместо самостоятельного написания кандидат рассказывает о профессиональном опыте в видеозаписи, система транскрибирует и структурирует информацию, соединяет её с ранее загруженными сведениями, а кандидат проверяет результат. После загрузки новых видео профиль может обновляться. Документ остаётся текстовым, но перестаёт быть только вручную создаваемым форматом.

Эту модель следует рассматривать как дополнение, а не немедленную замену традиционного текстового резюме. Видеозапись сохраняет исходное повествование, текст облегчает поиск, а редактирование позволяет кандидату контролировать итоговое представление.

10. Заключение

Текстовое резюме остаётся востребованным, однако его ручное создание, обновление и адаптация под конкретную вакансию могут создавать и создают дополнительную нагрузку кандидатам. Опрос работа.ру и СберПодбора показывает сложности с описанием достижений, навыков и опыта, а научные работы рассматривают автоматизацию рекрутмента как часть цифровизации HR tech рынка.

В JobAI® видеозапись транскрибируется из аудио в текст, сведения распределяются по полям с помощью файлов JSON, объединяются с ранее загруженным («старыми») резюме и формируют редактируемый единый профиль. После загрузки новых видео профиль может обновляться, а QR-код ведёт на последнее видеособеседование. Адаптация резюме под вакансию рассматривается как перспектива развития JobAI®.

Итак, перспективнее автоматизировать не потребность представить опыт структурированно, а повторяющуюся работу по созданию и поддержанию документа. При точной обработке, прозрачных источниках и контроле кандидата резюме может превратиться из статичного файла в обновляемый профессиональный единый профиль кандидата.

Список литературы

1. Ахмедов Ф. К., Мохамд А. А. Современные тенденции найма персонала в цифровой экономике // Лидерство и менеджмент. 2022. Т. 9, № 1. С. 173–186. DOI:

10.18334/lim.9.1.114283. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-nayma-personala-v-tsifrovoy-ekonomike (дата обращения: 20.10.2026).

2. Нонка А. Ю., Борисова А. А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 2. С. 959–970. DOI: 10.18334/et.6.2.40559. URL: https://1economic.ru/lib/40559 (дата обращения: 20.10.2026).

3. Пацагов Т. Ш., Хамукова Б. Х., Натальсон А. В. Анализ основных этапов подбора персонала в условиях цифровизации // Региональные проблемы преобразования экономики. 2024. № 5. С. 200–206. DOI: 10.26726/1812-7096-2024-5-200-206. URL: https://www.rppe.ru/index.php/rppe/article/view/2503 (дата обращения: 20.10.2026).

4. Работа.ру, СберПодбор. Половина россиян сталкиваются с трудностями при составлении резюме. 25 марта 2024 г. Результаты опроса более 3 600 пользователей сервиса Работа.ру. URL: https://new-retail.ru/novosti/retail/polovina_rossiyan_stalkivayutsya_s_trudnostyami_pri_sostavlenii_rezyume/ (дата обращения: 20.10.2026).

5. Wiles E., Munyikwa Z., Horton J. J. Algorithmic Writing Assistance on Jobseekers' Resumes Increases Hires // Management Science. 2025. Vol. 71, No. 12. P. 10144–10164. DOI: 10.1287/mnsc.2024.04528. URL: https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/mnsc.2024.04528 (accessed: 20.10.2026).

6. hh.ru Карьера. Как правильно составить резюме для устройства на работу, чтобы получить максимальный отклик. URL: https://career.hh.ru/article/kak-sostavit-rezyume-chtoby-poluchit-maksimalnyj-otklik (дата обращения: 20.10.2026).

7. Внутренние материалы JobAI®. Сведения о результатах опросов кандидатов и работодателей, а также сравнении сроков поиска работы и закрытия вакансий до и после внедрения JobAI®. Данные предоставлены Основателем JobAI® и автором данной статьи; методические детали и размеры выборок в предоставленных материалах не указаны.