

УДК 004.9

UDC 004.9

**ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРОЦЕССА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА
В КОМПАНИИ
SOFTWARE SUPPORT FOR THE RECRUITMENT PROCESS IN THE
COMPANY**

Бондарева М.В., студент гр.772301

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Космыкова Т.С. – старший преподаватель

Bondareva M.V.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Kasmykova T.S. – Senior Lecturer

Аннотация. Одной из всегда актуальных проблем в любой организации или в любом предприятии является проблема подбора персонала. Руководитель отдела кадров совместно с сотрудниками занимаются поиском кандидатов на пустующие должности предприятия. Правильная организация процесса подбора кандидатов сможет не только обеспечить предприятие необходимыми кадрами, но и повысить результативность, а также сократить издержки на персонал. Для упрощения данного процесса, а также процесса поиска новых сотрудников следует разрабатывать системы автоматизации. В данной работе описывается поиск и подбор персонала с помощью сети Интернет. Более подробно описывается такой метод, как создание сайта предприятия с возможностью размещения резюме и вакансий. Также приведены достоинства и недостатки такого метода.

Ключевые слова. Подбор персонала, резюме, этапы подбора, Интернет, сайт.

Annotation. One of the most urgent problems in any organization or in any enterprise is the problem of personnel selection. The head of the HR department together with the employees are engaged in the search for candidates for vacant positions of the enterprise. The correct organization of the selection process will not only provide the company with the necessary personnel, but also increase efficiency, as well as reduce personnel costs. To simplify this process, as well as the process of finding new employees, automation systems should be developed. This work describes the search and selection of personnel using the Internet. The method that is described in more detail is the creation of an enterprise website with the ability to post resumes and vacancies. The advantages and disadvantages of this method are also given.

Keywords. Recruitment, resume, recruitment stages, Internet, website.

Большинство предприятий и организаций предпочитают отбор персонала по этапам. Цель отбора – оценить кандидатов, выявить того, кто подходит на соответствующую должность.

Процесс поиска сотрудника начинается с размещения резюме на специализированных сайтах или с поиска по размещенным кандидатами резюме. Первичный анализ резюме является самой трудоемкой и затратной по времени операцией. Сначала резюме просматривается поверхностно, отмечаются наиболее важные моменты, такие как последнее время работы, наличие высшего образования, знание иностранных языков, возраст [1]. Если данный этап резюме проходит успешно, то проводится более детальная обработка резюме.

Следующим этапом является проведение собеседования. Оно может проходить в различных форматах. Выбор формата зависит от многих качеств, например, от политики компании [2]. Чаще всего проводятся личные собеседования. Собеседования проводятся для того, чтобы лучше познакомиться с кандидатом, понять его личностные качества, мотивацию работы, определение его пригодности к должности. Для каких-то вакансий достаточно одного собеседования с кандидатом, для других могут потребоваться повторные встречи. Например, собеседование с проведением тестов. Тесты помогают сотруднику отдела кадров получить дополнительные сведения о профессиональных навыках. Многие организации на данном этапе заканчивают подбор персонала. Однако не все заканчивают на этом.

Следующий этап, который может осуществляться в процессе подбора персонала, – процесс проверки рекомендаций. Сотрудник отдела кадров уточняет у предыдущих работодателей или других лиц, хорошо знающих претендента информацию о нем, достоверность сведений. Уточняются должность, обязанности на прошлых местах работы, характеристика кандидата. Сведения о кандидате можно получить не только от сотрудников с прошлых мест работы. Работодатели могут также обратиться за информацией к бывшим школьным учителям, одноклассникам, одногруппникам, к людям, знающим кандидата по участию в деятельности общественных организаций и так далее. При выполнении этапа можно руководствоваться некоторыми формальными правилами [3].

После проведения всех описанных этапов принимается решение о приеме на работу кандидата. Решение о приеме может приниматься на конкурсной основе или единолично уполномоченным руководителем организации. При единоличном методе руководитель опирается на предоставленные материалы и рекомендации сотрудников и руководителя кадровой службы. Рекомендация может оформляться в виде служебной (докладной) записки. В случае, если необходимо выбрать одного кандидата из нескольких, руководитель знакомится с каждым из них и соглашается или не соглашается с мнением, изложенным в служебной записке. На данном этапе принимается к сведению вся информация, полученная на предыдущих этапах.

При положительном решении сотрудник или руководитель направляет кандидата в отдел кадров для оформления документов.

При выявлении несоответствия кандидата требованиям должности на любом этапе подбора сотрудник отдела кадров благодарит человека за отклик на объявление о вакансии и вежливо ему отказывает. Анкетные данные отклоненного кандидата заносятся в базу данных с пометками, которые впоследствии могут пригодиться при закрытии другой вакансии. В определенных случаях

по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, организация обязана сообщить причину отказа в письменной форме [4].

В течение своей деятельности сотрудники отдела кадров сталкиваются с некоторыми проблемами. Например, какие каналы поиска задействовать; обращаться ли в компании, подбирающие кадры; какую рекламную стратегию выбрать; сколько менеджеров по персоналу подключить; сколько времени этому уделить; как правильно рассчитать бюджет и другие ресурсы.

Эффективно решить все упомянутые проблемы можно лишь с помощью автоматизации процессов.

Внедрение автоматизированного решения позволит усовершенствовать работу с подбором кандидатов, с ведением базы вакансий, соискателей и резюме, сделав ее сделать проще, легче, быстрее и удобнее.

Если осуществлять поиск и привлечение через агентства по подбору персонала, то стоимость за отбор и наем одного специалиста обойдется предприятию в немалую сумму, в то время как автоматизированные программы и сервисы помогают осуществить эту работу в несколько раз дешевле. При этом экономятся не только деньги, но и время, силы сотрудников отдела кадров.

Одним из способов автоматизации является использование сайтов для размещения вакансий и резюме. Поиск и подбор персонала с использованием сети Интернет с каждым днем пользуется все большей популярностью. Открыто множество сайтов, где предлагаются различные вакансии на различные должности.

Все сайты, связанные с поиском вакансий по интернету, грубо можно разделить на несколько групп. Сайты, которые предоставляют возможность поиска и подбора персонала во всех регионах и по всем специальностям. Примерами таких сайтов являются сайты Riv.by и rabota.by. Вторую группу сайтов также делят на несколько подгрупп. Одна из них – это региональные сайты по поиску персонала. Например, mogilev.gde.by, vmogileve.by. Следующие – это сайты, на которых публикуются резюме, разделенные по определенным профессиям (Trudbox).

Еще одной группой являются сайты конкретных предприятий, на которых соискатели могут посмотреть вакансии организации и оставить свое резюме. Об этой группе идет речь в данной работе.

Создание такого сайта можно охарактеризовать следующими этапами:

Определение с функционалом сайта. Ключевыми элементами для большинства сайтов такого типа являются: домашняя страница, справочник вакансий, панель соискателя, онлайн-резюме, панель работодателя, панель администратора и т.д.

Выбор подхода к разработке. Можно использовать готовые решения. Такие системы управления контентом, как Joomla, WordPress и Drupal, позволяют быстро и за относительно небольшую сумму создать портал вакансий с помощью шаблонных тем. Причем для их использования не нужны навыки программирования и/или веб-дизайна, достаточно выбрать соответствующую тему и настроить ее под себя. Еще одним способом создания сайта является создание сайта с нуля с применением различных технологий. Например, в данной работе разработка сайта осуществляется при помощи клиент-серверной архитектуры, где клиентская часть представляет собой SPA-технологии.

Клиент-серверная архитектура была выбрана потому, как она позволяет подключаться множеству клиентам к одному серверу. Преимуществами использования такой архитектуры являются: сохранность информации, устойчивость к сбоям, способность к расширению, меньшая нагрузка сети одним пользователем, большая гибкость системы [5].

Single Page Application (SPA) в переводе на русский язык означает “Приложение одной страницы”. Другими словами SPA – это веб-приложение, размещенное на одной веб-странице, которая для обеспечения работы загружает весь необходимый код вместе с загрузкой самой страницы [6]. Использование данной технологии имеет ряд преимуществ:

– доступность. Можно получить моментальный доступ к функционалу сайта, не беспокоясь о совместимости, объеме памяти, мощности или времени на установку;

– универсальность. Использовать такой сайт модно практически с любого устройства, если на нем есть доступ к Интернету;

– возможность задействовать большие объемы данных. Размер приложения и используемых им данных не ограничен памятью устройства;

– скорость. Одна страница со всем необходимым не только экономит время на повторную загрузку данных, но и повышает производительность работы [7].

Наполнение сайта контентом. В этот этап включается наполнение информацией всех имеющихся элементов, определенных на первом этапе: создание вакансий, с заполнением информации о них, о предприятии и т.д. [8].

Преимуществами использования сайта предприятия для поиска сотрудников являются:

Люди, которые впервые устраиваются на работу, чаще всего пытаются найти ее на сайтах в интернете.

В сети можно найти всю информацию, которая потребуется человеку для трудоустройства.

Это очень удобно, ведь соискатели могут заняться поиском вакансии в любое время суток, при этом не покидая дома. Есть возможность посвятить поиску время, удобное для соискателя.

Так как такие ресурсы бесплатны, то соискатели охотно ими пользуются.

Это эффективно, как со стороны предприятия, то и со стороны соискателей. Так как размещенные резюме на сайте сотрудники проверяют каждый день, то ответ соискатель может получить очень быстро. Сотрудникам становится проще, так как соискатели размещают свои резюме на конкретные вакансии.

Руководителям не нужно мотивировать кандидатов, так как если они оставили резюме на сайте предприятия, то они заинтересованы в работе именно в данной организации.

Однако данный способ имеет и недостатки:

Отсутствие общения с глазу на глаз. Можно прочитать резюме кандидата, но, чтобы составить персональное мнение о нем, необходимо собеседование.

Так как не на всех предприятиях вакантные места появляются часто, сайты могут редко обновляться.

Первый недостаток устранить непросто. Ведь личное собеседование необходимо, чтобы определить его личностные качества и составить его психологический портрет, или же для проведения тестирования. Для этого на сайте можно добавить функцию онлайн общения сотрудников с соискателями. Второй недостаток можно легко устранить. Для этого необходимо периодически обновлять сайт информацией о компании, престижности работы в ней. Также можно добавлять информацию о существующих в организации должностях и специальностях.

Подбор и найм персонала – это очень ответственная и трудная работа. Интернет-технологии существенно расширили возможности в данной сфере. Явный показатель, реально интересующий работодателя при поиске персонала через Интернет – эффективность. Но эффективность складывается из ряда факторов: посещаемость сайта, его аудитория, количество вакансий и резюме, удобство и функциональность сервисов.

Список использованных источников:

1. Нова персона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novapersona.com/professionalnyiy-analiz-rezyume.html>.
2. 1popersonalu.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/info/podbor-personala.html>
3. Кадровый метод [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-metod.com/polezno/o-podbore-personala/proverka-rekomendacij-kandidata.html>
4. SPOK.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/otkazyvaem-v-prieme-na-rabotu-gramotno_0000000
5. Студопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.su/1_1723_dostoinstva-klientservernoy-arhitekturi.html
6. Cod.net [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://codenet.ru/webmast/js/spa/>
7. SPOK.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wezom.com.ua/blog/chto-takoe-spa-prilozheniya>
8. Merehead [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://merehead.com/ru/blog/create-a-job-portal-website/>