

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ПРОЦЕССА РЕКРУТИНГА HR ОТДЕЛА С АНАЛИТИЧЕСКИМ МОДУЛЕМ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОДХОДЯЩЕЙ КАНДИДАТУРЫ

Городецкая А. М., студент гр.773601

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

Петрович Н.О. – старший преподаватель

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы подбора персонала. А также возможные методы решения данных проблем, которые являются важными в работе любого предприятия.

Ключевые слова. Рекрутинг. hr-отдел, автоматизированная система управления кадрами.

Одной из самых насущных проблем любой компании является проблема подбора персонала. Профессиональные кадры — основной ресурс компании, необходимый для ее процветания. От того, кого предприятие берет на работу зависит развитие, успешность, уровень производительности предприятия.

Объект исследования: Human resources (HR) отдел.

Предмет исследования: методы, структура и технологии рекрутинга, применяемые в организациях.

Правильная организация процесса подбора кандидатов является важным моментом в деятельности организации. Она сможет не только обеспечить компанию необходимыми кадрами, но и повысить результативность, а также сократить издержки на персонал. Сотрудники кадровой службы и руководитель совместно занимаются поиском кандидатов на вакантную должность.

Цель исследования: повышение качества контроля рекрутинга HR-отдела посредством автоматизации процесса подбора кадров на предприятие.

Когда в компании открыта вакантная должность, ее можно заполнить как внутренними, так и внешними кандидатами. Этот процесс именуется подбором персонала. Подбор персонала нацелен на создание резерва кадров для конкретных должностей, на основании чего делается отбор в пользу подходящего для исполнения профессиональных задач человека.

Внешние и внутренние соискатели проходят процедуру отбора персонала. Отбор персонала – это процесс изучения и оценки соответствия профессиональных и психологических характеристик кандидата должностным обязанностям на рабочем месте. В результате отбора персонала делается предложение о занятии должности [1].

Цель отбора кадров — оценить соответствие кандидатов должностным требованиям. Дополнительно многие компании также оценивают личностные и поведенческие качества кандидатов, их соответствие особенностям рабочего места, динамике жизни коллектива и корпоративной культуре компании. Здесь в ход идут различные методы подбора и оценки персонала:

- хронологическое интервью, структурированное интервью;
- бизнес-кейсы;
- различные психологические и социометрические тесты;
- геймификация в рекрутменте;
- групповое интервью.

Часть руководителей организует процесс подбора персонала внутри компании. Преимущества внутреннего способа подбора сотрудников на работу – человек знает корпоративную специфику, имеет квалификацию, образование и навыки для исполнения должностных требований. Кроме того, это дает возможность сотрудникам расти и двигаться внутри компании по карьерной лестнице [2].

В процесс подбора кандидатов входит несколько частей.

Первая часть – это отбор резюме. Эта часть состоит из отфилтрации всех рекомендаций и заявок соискателей, а также обзвона подходящих соискателей.

Вторая часть – тестирование соискателей.

Третья часть – собеседование соискателя. Собеседование соискателя состоит из обзвона соискателей и назначения собеседования соискателям, которые успешно прошли тест, оценки технических знаний, коммуникационных навыков, знаний иностранных языков и составления таблицы из имеющихся оценок по каждому соискателю.

Четвёртая часть – принятие решения о приёме на работу. Здесь первым шагом следует проанализировать полученные оценки, далее сделать выводы о соискателях и предложить работу подходящим соискателями.

Все эти процессы являются сложными и трудоемкими на любом предприятии. Использование автоматизированной системы облегчит работу сотрудников HR-отдела, а также позволит быстро и качественно предоставить для нанимателя всевозможную информацию по кандидату.

В рамках данного исследования ставится задача о разработке автоматизированной системы контроля процесса рекрутинга HR отдела с аналитическим модулем определения подходящей кандидатуры.

Основные процессы автоматизации: учет всех соискателей, тестирование соискателей, обратная связь со соискателями, определение подходящих кандидатов, формирование документации о проделанной работе.

Пользователями данной системы будут сотрудники HR-отдела, сотрудники всех отделов, для которого отбираются соискатели, а также сами соискатели.

Автоматизированная система должно обеспечивать выполнение следующих основных функций:

- создание и редактирование учетных записей соискателей и сотрудников;
- отклик на заявку соискателем;
- чат между соискателем и HR-ом;
- назначение собеседований;
- прохождение тестов;
- просмотр результатов всех собеседований;
- выставление оценок соискателям;
- возможность определения подходящих кандидатов;
- возможность формирования документации о проделанной работе.

Система состоит из клиентской и серверной части. Серверная часть реализована на языке программирования Java с использованием фреймворка Spring Framework. Сервер генерирует и подключается к базе данных MySQL. Клиентская часть реализована с помощью JSP (рисунок 1).

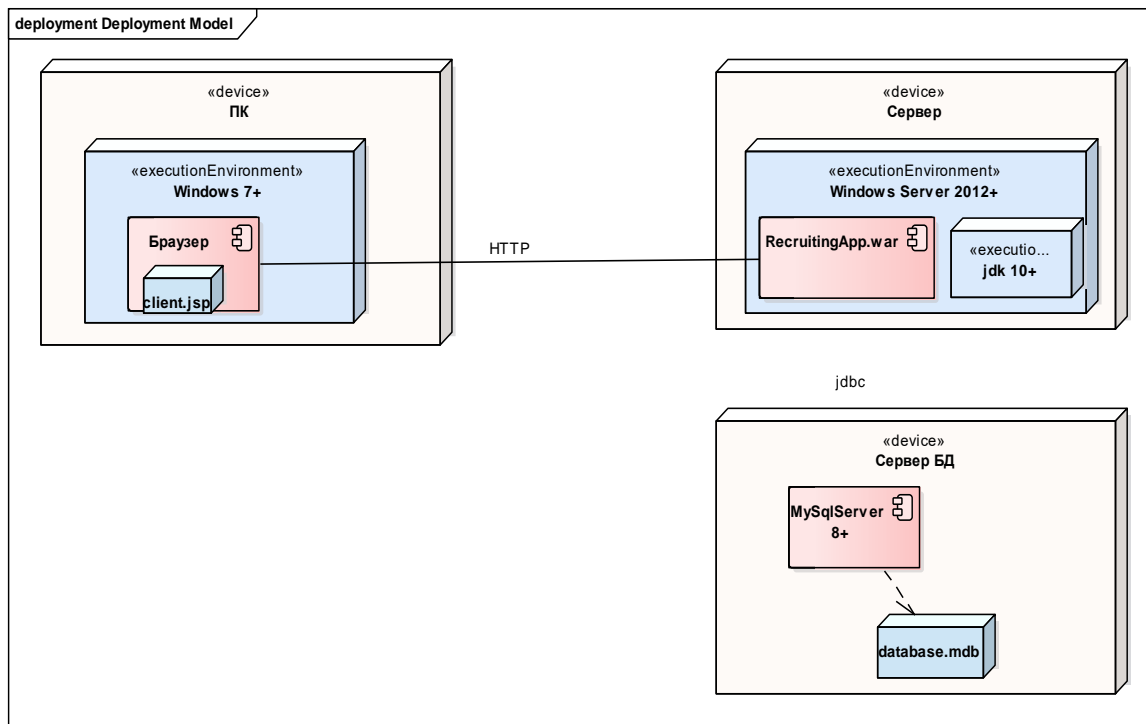


Рисунок 1 – Диаграмма развертывания системы

Таким образом, разработанная автоматизированная система улучшит процессы по подбору персонала. Система упрощает процесс проверки соискателей, определяет компетенции будущего потенциального сотрудника компании, упрощает загрузку и проверку тестовых заданий для соискателей, а также поможет определить наиболее подходящих кандидатов.

Список использованных источников:

1. Иванова, С. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство / Светлана Иванова. — М.: Альпина Паблишерз, 2011. — 155 с.
2. Валинуров, И. Рекрутинг на 100 % / И. Валинуров – Манн, Иванов и Фербер, 2013.