

# ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С МОДУЛЕМ РАСЧЕТА РЕЙТИНГА СОИСКАТЕЛЕЙ И СИСТЕМЫ КРІ

**А.А. Михалевич**

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники*

**Введение.** Современная динамичная бизнес-среда стремится к оптимизации процессов подбора и управления персонала. Работники становятся ключевым ресурсом, определяющим успех организации [1]. В этом контексте, рекрутинговая деятельность становится неотъемлемой частью управленческого процесса.

**Цель работы.** Рассмотреть современные тенденции и проблемы в рекрутинговой деятельности, варианты использования модуля расчета рейтинга соискателей и системы KPI. Представить функциональные требования для разработки программной поддержки рекрутинговой деятельности с модулем расчета рейтинга соискателей и системы KPI; рассмотреть преимущества внедрения программной поддержки.

**Основная часть.** Рекрутинговое подразделение играет ключевую роль в обеспечении компании квалифицированными и талантливыми сотрудниками, что является основой для успешного функционирования и роста организации. Основной задачей этого подразделения является эффективное и своевременное заполнение вакансий, что включает в себя полный цикл подбора персонала – от поиска кандидатов до их успешной адаптации в компании [2].

Определение подходящих кандидатов для вакансий становится ключевой задачей компаний, и поэтому разработка программной поддержки рекрутинговой деятельности с модулем расчета рейтинга соискателей и системы KPI представляет значимый шаг в улучшении данного процесса. Рейтинг соискателей поможет сократить время на подбор персонала.

На сегодняшний день, разработка программных средств для поддержки рекрутинговой деятельности представляет собой актуальное направление в области информационных технологий. Эффективное управление процессами подбора, анализ кандидатов и взаимодействие с персоналом предполагает использование современных технологических решений. Есть много инструментов, которые используют для поиска кандидатов на вакантные должности. В том числе это и технические решения.

Растущая конкуренция на рынке труда и постоянно меняющиеся требования к профессиональным навыкам делают необходимым эффективное и инновационное управление процессом подбора персонала [3]. Использование информационных технологий в данной области может не только упростить процедуру отбора, но и обеспечить более объективное оценивание кандидатов. Для оценивания соискателей целесообразно использовать экспертный метод, среди которых наиболее приоритетным считаем метод предпочтений, позволяющий рассчитать рейтинг в зависимости от важности критерия, с учетом адаптации под рекрутинговую деятельность.

Системы ключевых показателей эффективности (KPI) играют важную роль в управлении рекрутинговыми процессами, позволяя оценивать производительность рекрутеров, скорость закрытия вакансий и качество найма [4]. Они обеспечивают прозрачность работы, помогают выявлять слабые места и принимать обоснованные решения. Интеграция KPI в цифровые системы автоматизирует расчет и визуализацию показателей, повышая эффективность анализа и управления рекрутинговой деятельностью.

Учитывая перечисленные выше проблемы, с которыми сталкиваются пользователи, выделен перечень ключевых функциональных возможностей, необходимых для реализации в новой системе. Графическое представление этих требований приведено на рисунке 1.

Ключевые функции системы направлены на решение задач автоматизации рекрутинговой деятельности, упрощение взаимодействия между всеми участниками процесса и обеспечение контроля их эффективности.

Функционал системы включает:

1. Администрирование и управление доступом. Система предоставляет возможности для управления учетными записями пользователей, включая восстановление пароля, блокировку доступа и управление ролями. Для администраторов предусмотрен функционал контроля эффективности работы рекрутеров с помощью системы ключевых показателей (KPI).

2. Аналитическая поддержка и визуализация данных. Для улучшения процессов принятия решений реализован сбор, обработка и визуализация аналитических данных. Построение графиков и диаграмм позволяет наглядно отображать такие показатели, как скорость закрытия вакансий, уровень отклика на вакансии и успешность отбора

кандидатов. Дополнительно предусмотрена возможность выгрузки данных в табличные форматы, в том числе Excel.

3. Оценка кандидатов и поддержка отбора. Инструменты оценки кандидатов включают расчет рейтинга на основе метода предпочтений, что позволяет рекрутерам объективно сравнивать соискателей. Для упрощения процессов предусмотрены функции отправки и проверки тестовых заданий.

4. Взаимодействие с пользователями. Для соискателей реализованы возможности просмотра вакансий, подачи откликов и отслеживания их статуса. Для рекрутеров предусмотрен функционал управления откликами, включая их одобрение, отклонение и переход к профилям кандидатов.

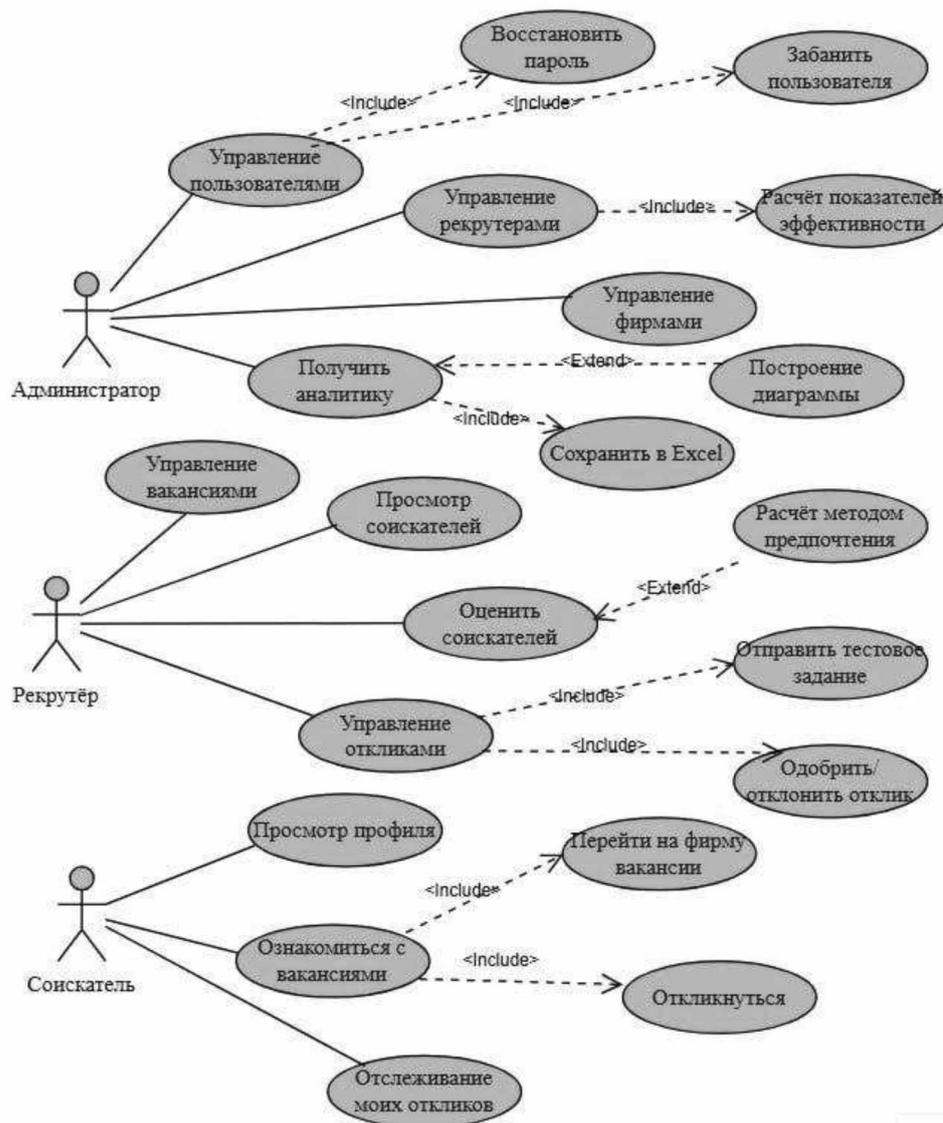


Рисунок 1 – Функциональные требования к системе

5. Контроль показателей эффективности (KPI). Система интегрирует модуль для расчета и мониторинга ключевых показателей эффективности, что позволяет администратору отслеживать производительность рекрутеров, например, по числу закрытых вакансий или средней длительности отбора кандидатов. Рекрутеры, в свою очередь, могут анализировать рейтинг кандидатов и оценивать успешность своей работы.

6. Автоматизация рутинных операций. Система минимизирует ручной труд за счет автоматической обработки данных, таких как расчет рейтингов, анализ откликов и подготовка аналитических отчетов. Это снижает вероятность ошибок и повышает производительность всех участников.

Интеграция описанных возможностей позволяет создать гибкую и эффективную систему, которая не только автоматизирует ключевые этапы рекрутинга, но и обеспечивает удобство и прозрачность взаимодействия для всех пользователей.

**Заключение.** Таким образом, разработка системы, объединяющей функции автоматизации рекрутинговых процессов, анализа данных и мониторинга эффективности, способна не только устранить существующие проблемы, но и значительно повысить качество работы всех участников системы.

Предложенная архитектура позволяет решать сразу несколько ключевых задач. Во-первых, система упрощает взаимодействие между пользователями (администраторами, рекрутерами и соискателями), снижая временные и ресурсные затраты на выполнение рутинных операций. Во-вторых, она предоставляет инструменты для объективной оценки эффективности работы каждого участника процесса, используя систему ключевых показателей эффективности (KPI). Это делает управление рекрутинговой деятельностью более прозрачным и результативным.

Внедрение аналитических инструментов для визуализации данных и расчета рейтинга соискателей не только облегчает процесс принятия решений, но и способствует повышению качества отбора кандидатов [5]. Возможность автоматического расчета показателей, таких как рейтинг кандидатов и эффективность рекрутеров, создает условия для быстрого и точного анализа данных, что особенно актуально при работе с большим количеством вакансий и откликов.

Отдельного внимания заслуживает интеграция функций мониторинга и аналитики. Это не только помогает выявлять проблемные зоны в процессе работы, но и позволяет на ранних этапах оптимизировать стратегию найма, улучшая показатели закрытия вакансий и уровень удовлетворенности всех участников.

Предложенная система ориентирована на будущее: ее гибкость и масштабируемость делают возможным дальнейшее развитие и адаптацию под изменяющиеся требования рынка. Благодаря модульной структуре можно добавлять новые функции или совершенствовать существующие без значительных временных и финансовых затрат.

В результате внедрения такой системы организация получит мощный инструмент для повышения эффективности своей рекрутинговой деятельности, улучшения пользовательского опыта и создания конкурентного преимущества на рынке труда.

#### **Список использованных источников**

1. Будник Ю. А. Рекрутинг как важнейший этап в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2019. — № 8 (246). — С. 68-77.
2. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2005. — 248 с.
3. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – Москва, 2003. – 304 с.
4. Ключков А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов – Москва, 2010 – 103 с.
5. Жариков В. В. Инновационные технологии отбора персонала. // Журнал «ЭКОНОМИНФО» — 2014.- № 4.- С. 71–79.