

ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ ДЛЯ РАБОТЫ РЕКРУТЕРОВ И ЕГО ЭРГОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Селюк С.Н.

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

Научный руководитель: Воробей А.В. – магистр техн. наук, ассистент кафедры ИПиЭ

Аннотация. Рассмотрены особенности разработки веб-приложения для рекрутинговых процессов и повышения эффективности работы специалистов по подбору персонала. Показано, что использование единой цифровой платформы позволяет снизить когнитивную нагрузку на рекрутера, ускорить выполнение рутинных операций и повысить точность принятия решений. Проанализировано влияние эргономики интерфейса и визуальных решений на производительность пользователя, а также роль автоматизации коммуникаций и аналитики в оптимизации рекрутинговой воронки.

Ключевые слова: автоматизация рекрутинга, веб-приложение, HR-технологии, цифровизация, интерфейс, эргономика, пользовательский опыт, аналитика, управление персоналом.

Введение. Современный рынок труда характеризуется высокой конкуренцией за квалифицированных специалистов, что обуславливает ключевую роль эффективности рекрутинговых процессов для успешности компании. Ручная обработка резюме, многоступенчатая коммуникация и отслеживание этапов подбора требуют от рекрутера значительных временных затрат и повышают риск ошибок. Значительная часть рабочего времени специалиста расходуется на рутинные операции: поиск по базе кандидатов, шаблонную переписку, согласование собеседований и перенос данных. Высокая когнитивная нагрузка при работе с большим объемом разнородной информации приводит к утомлению и снижению продуктивности [1].

В условиях цифровой трансформации актуальной становится задача внедрения специализированных веб-приложений, автоматизирующих рутинные операции, структурирующих данные и снижающих когнитивную нагрузку на рекрутера. Цифровизация HR-процессов является стратегическим направлением развития предприятий, влияющим на их конкурентоспособность [2]. Существующие программные решения часто имеют перегруженный интерфейс, требуют дополнительного времени на освоение и представляют собой либо слабоинтегрированные модули, либо избыточно громоздкие системы [3]. Таким образом, разработка систем с глубокой проработкой пользовательского опыта и эргономичностью является целесообразной.

Основная часть. Анализ деятельности рекрутера позволяет выделить ряд ключевых задач, выполнение которых может быть оптимизировано средствами автоматизации. К ним относятся управление вакансиями, ведение базы кандидатов, отслеживание статусов в рекрутинговой воронке, организация коммуникации и собеседований, а также формирование аналитической отчетности. На рисунке 1 представлена диаграмма вариантов использования, которая наглядно показывает функциональные возможности, предоставленные пользователю-рекрутеру, а также их взаимосвязи [4].



Рисунок 1 - Диаграмма вариантов использования

Диаграмма вариантов использования служит фундаментальной основой для понимания, специфицирования и документирования функциональных требований к системе. Она отражает полный цикл работы с вакансиями и кандидатами, включая создание и редактирование вакансий, поиск и фильтрацию кандидатов по множеству параметров, управление их статусами в процессе отбора, организацию собеседований и формирование отчетности. Важным аспектом, отраженным на диаграмме, является персонализация работы через инструменты управления профилем и настройки уведомлений.

Автоматизация рекрутинга перераспределяет функции между человеком и программой, минимизируя рутину при четком разделении зон ответственности: создание описаний вакансий и утверждение требований остается за рекрутером, тогда как система проверяет заполнение полей, сохраняет шаблоны и публикует вакансии на внешних платформах. В работе с базой кандидатов специалист проводит оценку и интервью, а система обеспечивает интеллектуальный поиск, фильтрацию, импорт резюме и структурирование данных. Визуализация статусов кандидатов в виде воронки с автоматическим перемещением карточек выполняется системой, но решение о переходе на следующий этап принимает человек. Планирование собеседований автоматизировано в части синхронизации календарей, генерации ссылок и напоминаний, тогда как проведение интервью и оценка остаются за рекрутером. Отчетность автоматически генерируется системой с расчетом метрик, предоставляя специалисту основу для анализа и управленческих решений.

Центральным элементом эффективной работы с системой является ее эргономическое обеспечение: интерфейс должен проектироваться с учетом предсказуемости, чистоты визуального пространства и удобства навигации, поскольку перегруженность и слабая визуализация ведут к росту ошибок и выгоранию [3]. Визуализация рекрутинговой воронки в виде карточек, перемещаемых между этапами, позволяет рекрутеру мгновенно оценить картину по вакансии без погружения в текстовые отчеты.

Цветовое оформление напрямую влияет на когнитивную нагрузку: темная тема снижает зрительное утомление и повышает концентрацию, спокойные синие и зеленые тона для акцентных элементов ассоциируются с безопасностью и снижают психологическое сопротивление при рутине [5], тогда как контрастные цвета для критичных статусов («Просрочено», «Отказ») мгновенно привлекают внимание к проблемным зонам.

Автоматизация коммуникаций является важным фактором снижения временных затрат. Система обеспечивает автоматическую отправку уведомлений и напоминаний, а также предоставляет библиотеку шаблонов писем для различных сценариев: приглашение на собеседование, подтверждение получения резюме, отказ. Это позволяет рекрутеру поддерживать высокий уровень взаимодействия с кандидатами без дополнительных временных затрат и риска забыть о важном событии. Своевременная обратная связь, как показывают исследования HR-практик, значительно повышает вероятность успешного найма и положительно влияет на имидж компании как работодателя [2].

Аналитический блок системы является инструментом для стратегического управления процессом подбора. Настраиваемые дашборды с визуализацией ключевых метрик, таких как время закрытия вакансий, конверсия между этапами и эффективность источников, позволяют рекрутеру и руководителю выявлять узкие места и принимать обоснованные управленческие решения. Визуализация данных в виде графиков и диаграмм делает аналитику доступной и наглядной, превращая ее из инструмента контроля в инструмент оптимизации.

Заключение. Автоматизация рекрутинга является необходимым этапом развития HR-процессов в условиях цифровой трансформации. Разработка веб-приложения с продуманным эргономичным интерфейсом позволяет снизить когнитивную нагрузку на рекрутера, ускорить выполнение рутинных операций и повысить точность принятия решений. Использование научно обоснованных принципов UX-дизайна, визуальной эргономики и аналитики делает систему удобной, эффективной и устойчивой к масштабированию. Такое приложение становится стратегическим инструментом, повышающим конкурентоспособность компании и качество подбора персонала.

Список литературы

1. Эргономическое проектирование систем «человек-компьютер-среда» / И.Г. Шупейко. – Минск: БГУИР, 2012. – 112 с.
2. Черняков, М.К. Цифровизация управления персоналом: современные тенденции и вызовы для российских предприятий / М.К. Черняков, И.А. Чернякова // Экономика и управление. – 2024. – № 2. – С. 45–52.
3. Автоматизация HR-процессов: что действительно работает, а что превращается в цифровой кошмар [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/hr/>. – Дата доступа: 27.02.2026.
4. Использование диаграммы вариантов использования UML при проектировании программного обеспечения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/articles/566218/>. – Дата доступа: 27.02.2026.
5. Color Psychology in UI Design: How Colors Influence User Behavior [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gapsystudio.com/blog/color-psychology-in-ui-design/>. – Дата доступа: 27.02.2026.

UDC [004.774+005.953]:331.101.1

WEB APPLICATION FOR RECRUITERS AND ITS ERGONOMIC SUPPORT

Seluk S.N.

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

Vorobey A.V. – Master of Sci., assistant of the Department of EPE

Annotation. The paper examines the features of developing a web application for recruitment processes and improving the efficiency of HR specialists. It is shown that the use of a unified digital platform reduces the cognitive load on the recruiter, accelerates the execution of routine operations, and increases the accuracy of decision-making. The influence of interface ergonomics and visual solutions on user performance is analyzed, as well as the role of communication automation and analytics in optimizing the recruitment funnel.

Keywords: recruitment automation, web application, HR technologies, digitalization, interface design, ergonomics, user experience, analytics, personnel management.