

ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТИНГА И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Зданович А.А.

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

Сторожев Д.А. – старший преподаватель

Аннотация. В работе рассматривается процесс подбора и отбора персонала на предприятии, его основные подходы и ключевые аспекты. Определяется роль подбора и отбора персонала как залог успеха предпринимательской деятельности, формулирования и процветания предприятия. Именно человеческий капитал, а не оборудование и производственные запасы являются фактором конкурентной способности, экономического роста и эффективности. Кадры являются основным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят все экономические результаты его деятельности. Результатом работы будет веб-приложение, которое позволит упростить процесс поиска сотрудников для компании.

Ключевые слова. Рынок труда, подбор и отбор персонала, кандидат, комплектование штата, процесс найма, автоматизация, база данных, программная поддержка.

Рынок труда является одним из важнейших элементов рыночной экономики. Он, в свою очередь, актуализирует проблему воспроизводства трудовых ресурсов. Рынок труда представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. Рынок рабочих мест как составная часть рынка труда, характеризующий потребность в труде или спрос на него, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и потому ищущему им замену.

Работа любой организации непременно связана с потребностью комплектования штата. Подбор и отбор сотрудников не только обеспечивает режим нормального функционирования

организации, а также в условиях рыночной экономики является одним из главных факторов успеха предприятия.

Ошибки при отборе кадров – особенно когда речь идет о руководящих кадрах – слишком дорого обходятся организации. Потери организации от ошибочных решений, аварий, брака – это только часть тех расходов, которые приходится нести в результате неудовлетворительной работы по отбору новых кадров [1].

Подбор и отбор персонала представляет собой сложную систему взаимосвязи между рекрутером и соискателем, которая состоит из множества этапов. Успешные отделы кадров знают о важности процесса найма. Найм квалифицированных сотрудников невероятно важен для долгосрочного успеха компании и достижения ее будущих целей. Эта работа должна проводиться буквально по всем специальностям – конторским, производственным, техническим, административным. Необходимый объем работы по набору персонала без автоматизации данного процесса является достаточно длительным и сложным [2].

Цель автоматизации процесса подбора персонала состоит в том, чтобы облегчить поиск и найм сотрудников как для предприятия, так и для рекрутера. Это помогает организовать информацию таким образом, чтобы ее можно было систематически искать. Рекрутерам легче сузить количество кандидатов, выполнив поиск по конкретным критериям.

Как и любое другое программное обеспечение, рекрутинговое программное обеспечение предназначено для экономии времени, энергии и ресурсов. Устраняя бумажную волокиту, оно предотвращает потерю информации и экономит место. Это также помогает рекрутерам лучше сопоставлять места работы и кандидатов, позволяя рекрутерам сохранять информацию и применять фильтры к поиску. Программное обеспечение также помогает соблюдать антидискриминационные законы, удерживая рекрутеров от обхода приложений. До тех пор, пока заявка соответствует критериям поиска, она должна рассматриваться наравне с другими заявителями.

С помощью программного обеспечения рекрутеры могут находить вакансии, генерировать отчеты, группировать кандидатов, управлять работой, переносить данные, анализировать биографические данные, искать кандидатов с использованием различных фильтров, отправлять электронные письма и тексты и отслеживать прогресс. Можно сэкономить часы, используя программное обеспечение для помощи в процессе найма.

Подбор кадров в рамках системного подхода включает несколько стадий:

- определение потребности организации в сотруднике;
- детализация требований к вакантному рабочему месту;
- детализация требований к кандидату на вакантное рабочее место;
- подбор кандидатов;
- отбор кандидатов в соответствии с требованиями.

На рисунке 1 показана схема данных стадий.



Рисунок 1 – Этапы процесса подбора кадров

Подбор кандидатов может осуществляться с использованием следующих методов:

- поиск внутри организации;
- подбор с помощью сотрудников;
- самопроявившиеся кандидаты;

объявления в средствах массовой информации;
 выезд в учебные заведения для привлечения молодых специалистов;
 государственные агентства занятости;
 частные агентства по подбору персонала.
 На рисунке 2 приведены методы подбора кандидатов.

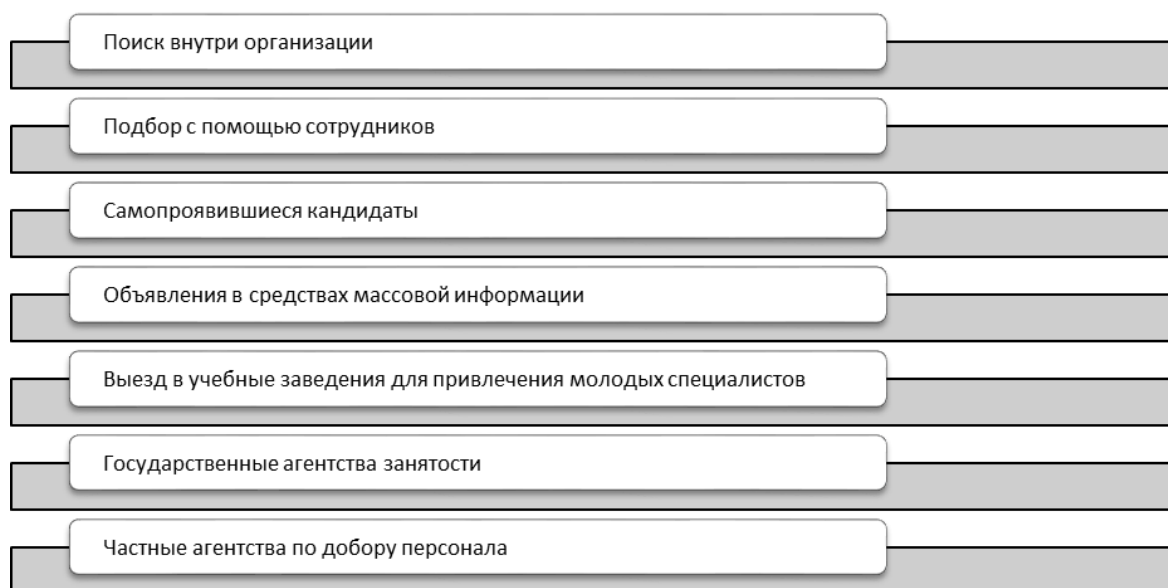


Рисунок 2 – Методы подбора кандидатов

В целях автоматизации и системности управления персоналом предприятия разработано программное средство, которое позволяет заметно упростить деятельность менеджера по персоналу. С помощью программного средства можно производить учет персонала, кандидатов, вакансий, должностей, тестовых заданий на предприятии. Разработанный процесс управлением потенциальными кандидатами позволит менеджеру отправлять тестовое задание нужному кандидату, резюме и анкета которого ему понравились. Отбор кадров для дальнейшего рассмотрения осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом выполнит тестовое задание. Менеджер по персоналу имеет возможность быстро и качественно просматривать текущую ситуацию с кадрами на предприятии, благодаря построению точных диаграмм. Система имеет приятный и доступный интерфейс, полный набор функций, необходимых для управления кандидатами и персоналом на предприятии.

Программная поддержка подбора персонала на предприятии реализована в виде веб-приложения. Диаграмма развертывания представлена на рисунке 3.

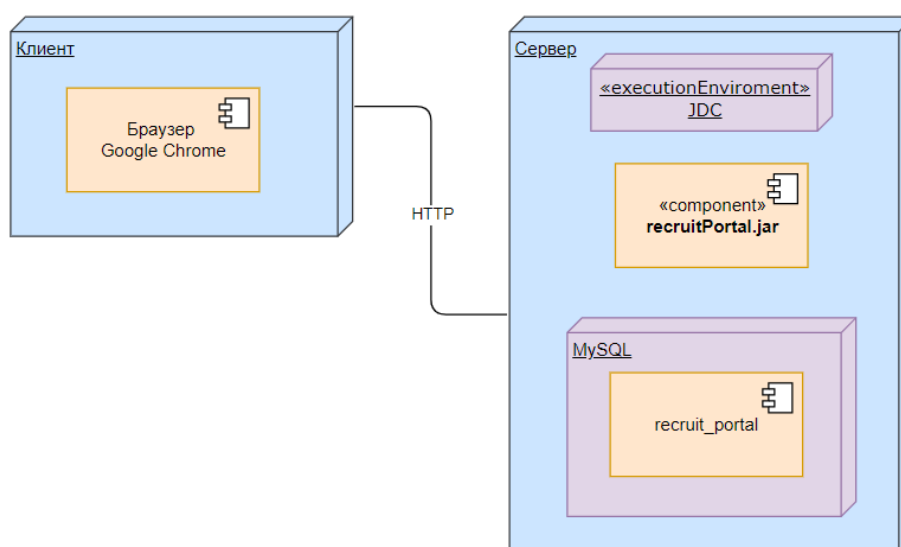


Рисунок 3 – Диаграмма развёртывания

Программная поддержка для подбора персонала является частью сложной HR-системы, в которой разные пользователи выполняют разные задачи для достижения своих уникальных целей. Каждая категория будет иметь доступ к различным функциональным возможностям [3].

Основные функции, доступные кандидатам:

- Зарегистрироваться/войти в систему. Регистрация происходит через адрес электронной почты.
- Редактировать профиль. Добавление предпочтений, области знаний для поиска наиболее релевантных рабочих мест.
- Создать резюме. Пользователи могут создать резюме непосредственно в самой системе.
- Фильтры вакансий. Пользователи фильтруют вакансии по типам в соответствии со своими предпочтениями, такими как их области знаний, местоположение и многолетний опыт.
- Сохранение вакансий. Сохранение вакансий для будущих целей экономит пользователям много времени.

Основные функции, доступные рекрутинговым менеджерам:

- Регистрация. Менеджеры по найму могут использовать электронную почту или номер мобильного телефона для регистрации.
- Загрузка заданий. Рекрутеры могут загружать задания в соответствии с имеющимися вакансиями. Администратор может размещать вакансии на портале вакансий, добавляя требования к опыту и знаниям для конкретных объявлений о вакансиях.
- Объявление о работе/приглашение на работу. Менеджеры по найму могут размещать предложения о работе или отправлять приглашения подходящим кандидатам. Позже они также могут запланировать собеседование с кандидатами для дальнейшего процесса.
- Фильтрация резюме. Менеджеры по найму могут выбирать или фильтровать из тысяч резюме, чтобы найти подходящие.
- Возобновить загрузку. Помимо поиска или фильтрации соответствующего резюме, рекрутеры могут загрузить резюме подходящих кандидатов, чтобы включить планирование собеседования.

Таким образом, для совершенствования и автоматизации управления персоналом разработано программное средство, которое позволит систематизировать и усовершенствовать процесс отбора и управления персоналом.

Список использованных источников:

1. Ендовицкий, Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д. А. Ендовицкий – СПб.: КноРус, 2017. – 192 с.
2. Корнийчук, Г. А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений / Г. А. Корнийчук, М.: Омега-Л, 2017. – 174 с.
3. Буч, Г. Язык UML. Руководство пользователя. 2-е изд. / Г. Буч, Д. Рамбо, И. Якобсон. – М.: ДМК Пресс, 2006. – 496 с.