

ИТ-РЕШЕНИЯ В АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДБОРА И УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

IT-SOLUTIONS IN THE AUTOMATION OF THE PROCESS OF SELECTION AND MANAGEMENT OF PERSONNEL

Таукенова Лязат Жумабаевна

*Доктор по профилю, университет «Туран-Астана»,
Нур-Султан, Казахстан*



Taukenova Ljazzat Zhumabaevna

*Doctor in profile, University "Turan-Astana",
Nur-Sultan, Kazakhstan*

Каиржанова Айгерим Куатжановна

*И.о. руководителя управления проектирования
и разработки, РГП на ПХВ «Инженерно-технический
центр» Управления Делами Президента РК,
Нур-Султан, Казахстан*



Kairzhanova Ajgerim Kuatshanovna

*Acting Head of the Design and Development Department,
RGP on REM "Engineering and Technical Center"
of the Administrative Department of the President
of the Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, Kazakhstan*

Жумабаев Ержан Ныгметжанович

*Специалист по сопровождению и эксплуатации ИС,
«Академия Имиджелогии», Нур-Султан, Казахстан*



Zhumabaev Erzhan Nygmetzhanovich

*IS Maintenance and Operation Specialist, "Academy
of Imageology", Nur-Sultan, Kazakhstan*

Аннотация: в данной статье будет рассматриваться правильное планирование и организация процесса подбора персонала, повышение его эффективности, выгодные решения автоматизации процесса поиска и привлечения кадров, современные технологии, программы, системы подбора персонала, которые помогут осуществить автоматизацию, выгода и преимущества автоматизации данного процесса в различных организациях и кадровой службе.

Ключевые слова: управление персоналом, процесс найма, HR-сервис, автоматизация HR, автоматизированная система управления кадрами

Abstract: this article will consider the correct planning and organization of the recruitment process, increasing its efficiency, profitable solutions to automate the process of recruiting and attracting personnel, modern technologies, programs, recruitment systems that will help to carry out automation, the benefits and advantages of automating this process in various organizations and personnel service.

Keywords: personnel management, recruitment process, HR service, HR automation, automated personnel management system

Сегодня на рынке информационных технологий (ИТ) представлено много компаний-разработчиков, предлагающих услуги по внедрению систем и программ управления персоналом. Но большинство из них помогает автоматизировать лишь часть описанных бизнес-процессов. Для качественного подбора кадров требуется системность и комплексность. Для реализации всех упомянутых задач нужна комплексная автоматизация работы с персоналом, комплексное автоматизированное решение, полноценная многофункциональная HRM-система.

Основные этапы подбора сотрудников на предприятии. Поиск и набор кадров — это первый и один из наиболее важных этапов в общем цикле движения персонала на предприятии (рис. 1).

В свою очередь, процесс подбора кадров делится на следующие основные этапы:

Планирование:

- Подготовка и согласование требований к кандидатам.
- Определение каналов поиска и привлечения соискателей.

- Определение критериев отбора.
Реализация:
- Самостоятельное размещение информации о вакансиях (рекламная активность).
- Привлечение кадровых агентств и компаний по подбору персонала.
- Прием и проработка обращений соискателей.
- Учет кандидатов, резюме и другой информации.
- Непосредственный подбор и оценка персонала, тестирование, собеседования.
- Заключение трудового договора [1].



Рис. 1. Цикл движения персонала на предприятии

Классификация подбора квалифицированных кадров, включают следующие основные разновидности. Существует точечный, индивидуальный, а бывает массовый подбор, когда нужно найти, подобрать и нанять большое количество сотрудников одновременно. Есть внешний (реализуемый благодаря кадровым агентствам, рекрутинговым компаниям), а есть внутренний подбор (осуществляется внутри фирмы с помощью отдела кадров, службы по работе с персоналом, HR-менеджеров). Встречается экспресс-подбор, который производится в сжатые сроки. Отметим и удаленный или дистанционный отбор (используются современные информационные технологии, различные каналы связи, интернет; при этом личной встречи с кандидатом не происходит). Кроме того, в зависимости от должности и специализации сотрудников, которые требуются предприятию, встречается (и имеет свою специфику): подбор руководящих, административных кадров и отбор персонала среднего звена; подбор строительного, банковского, медицинского и прочего персонала; рабочего, торгового, производственного, технического, обслуживающего, а также временного и постоянного, иностранного и казахстанского, элитного и обычного персонала. К основным проблемам, с которыми сталкиваются HR-службы в процессе подбора работников это:

- Сложности с массовым отбором кадров. Все чаще речь идет не о точечном, индивидуальном отборе, а о массовом рекрутинге, когда нужно за короткий срок подобрать множество кандидатов одновременно. И сделать это не только быстро, но и максимально эффективно (да еще и с минимальными затратами). Представьте, сколько трудностей необходимо преодолеть, чтобы реализовать такой большой проект. Речь об управлении огромным

объемом информации, множеством ресурсов и каналов. Не каждой компании, кадровой службе по плечу такая задача. И не каждая система, программное обеспечение по подбору персонала справится с этим. Зачастую у кадровиков просто нет необходимого инструментария, опыта и знаний для осуществления подобного рода проектов.

- Неэффективный внешний подбор кадров. В наше время большим спросом пользуются услуги рекрутинговых агентств и агентов. Использование такого метода поиска и подбора кандидатов значительно экономит время кадровиков компании. Но что вы получаете в результате? Зачастую специалисты компаний по подбору персонала не могут правильно понять кадровые потребности и грамотно оценить кандидата. Если сроки поджимают, а соискателей все нет и нет, рекрутинговые фирмы «упрощают», снижают требования к кандидатам, начинают подбирать некачественные кадры, лишь бы выполнить свои обязательства перед клиентом и уложиться в срок. Но нужны ли Вам такие «работники»? Агентства по подбору кадров дают гарантии на сотрудников, но всегда ли эта гарантия уместна? Вам никто не вернет деньги (а стоимость подобных услуг по подбору персонала достаточно высокая).

- Неэффективный внутренний подбор кадров. Бывают ситуации, когда сами клиенты рекрутинговых агентств не всегда могут правильно сформулировать свои требования, но ждут, что их заказ будет выполнен на высшем уровне. Естественно, такого не произойдет. Для правильного подбора персонала должно быть четкое понимание внутри самой фирмы: кто, когда, зачем и на каких условиях нужен. В кадровой службе, отделе по персоналу компании должны быть собственные сильные HR-менеджеры, которые должны хорошо знать специфику, внутреннюю «кухню» фирмы, слабые и сильные места коллектива. Они должны уметь вести правильную информационную и учетную политику, грамотно оценивать сотрудников, понимать специфику поиска и привлечения кандидатов, владеть современными HRM-технологиями. Все это дает возможность эффективно подбирать персонал, не прибегая к помощи специализированных агентств.

При реализации проекта по поиску и привлечению (набору) персонала возникает масса других проблем и вопросов: 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. А еще: какую базу для учета кандидатов и резюме использовать; где хранить и как обрабатывать огромный объем информации; как не потерять ни одно резюме и не упустить ни одного соискателя; как оценить эффективность подбора персонала. Наконец, как подобрать нужного специалиста — того, кто будет максимально

эффективен в работе, какие методики и технологии использовать, из каких критериев исходить.

Эффективно решить упомянутые проблемы и задачи можно с помощью автоматизации процессов поиска, привлечения, подбора и учета кадров (а также других бизнес-процессов, связанных с кадровой работой: оценкой, адаптацией, обучением персонала и т.д.).

Внедрение автоматизированного решения (системы, программы) позволит усовершенствовать (сделать проще, легче, быстрее и удобнее) работу с подбором кандидатов, с ведением базы вакансий, соискателей и резюме, поможет повысить управляемость и результативность всей работы с персоналом.

Выгоды и преимущества автоматизации подбора сотрудников:

- Сокращение трудозатрат, связанных с планированием и реализацией подбора кадров.
- Минимизация бюджета (расходов, затрат) на подбор кадров.
- Убыстрение поиска и привлечения кандидатов.
- Постоянный рост базы.
- Грамотный учет, исключение потери данных.
- Качественная, полноценная проработка всех обращений, каждого резюме.
- Рост конверсии потенциальных кандидатов, соискателей в трудоустроившихся сотрудников, работников.
- Увеличение эффективности рекламных и PR мероприятий, направленных на поиск и привлечение кандидатов.
- Общая оптимизация управления HR-направлением компании (отделом по работе с персоналом, кадровой службой, отделом кадров) [2].

Все компании разные. Именно поэтому создаются универсальные системы поиска и подбора персонала, способные подстраиваться под специфику любого бизнеса. Почти во всех разработках предусмотрены гибкие настройки, которые позволяют добавлять дополнительные поля, этапы интервью, различные виды отчетов и так далее.

Необходимо заметить, что автоматизированная система рекрутинга обеспечивает только один из важнейших HR-процессов. Наибольшая выгода достигается в том случае, когда компания использует комплексный подход: планирование персонала, учет компетенций, оценка кадрового резерва. Тем не менее, все виды специализированного программного обеспечения для рекрутмента, доступные сегодня на рынке, многократно упрощают рутинные операции и экономят драгоценное время.

Процесс поиска, подбора и найма сотрудников становится удобным и по-настоящему эффективным: все его участники совершают минимум действий, но при этом выделяется только самая важная и объективная информация. Наиболее автоматизированные HR-процессы показаны на рис. 2.

Следовательно, автоматизация жизненно необходима не только рекрутинговым агентствам, но и остальным компаниям, которые стремятся к созданию

сильных команд. Это возможность наработать собственную базу кандидатов — то есть фактически создать кадровый резерв и сократить не только расход времени, но и прямые затраты на подбор нового персонала.

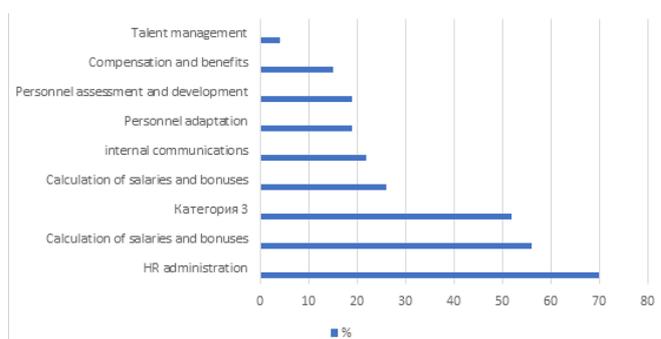


Рис. 2. Автоматизированные HR-процессы

Список ожиданий, которые оправдывает автоматизированная система рекрутинга:

- для каждой вакансии задаются четкие параметры;
- для работы со всеми соискателями используются шаблоны (рассылка писем, предварительное анкетирование);
- анкеты с разных ресурсов хранятся в одном месте;
- формируется единая база кандидатов, с возможностью удобного добавления и перевода по статусам;
- предусмотрен быстрый поиск по заданным критериям и гибкая система фильтров;
- все важные пометки можно делать во время собеседования — непосредственно в профиле соискателя, который создается в системе;
- сохраняется вся история взаимодействия с кандидатами;
- каждый этап можно обсудить с коллегами;
- с любых устройств есть неограниченный доступ для всей HR-команды и нанимающих менеджеров ко всем данным системы;
- возможен массовый или региональный подбор персонала;
- вакансии размещаются на всех рабочих порталах (как бесплатных, так и платных) [3].

Речь о программном HRM-комплексе, который поможет формализовать и отладить в единой информационной среде все бизнес-процессы, связанные с управлением кадрами, в том числе — с подбором. В состав решения должна входить настройка основных процессов структур, ответственных за работу с персоналом, выбор и внедрение подходящей информационной программы, услуги консультантов (консалтинг), комплексное сопровождение и техническая поддержка.

Особенности и преимущества автоматизированных HRM-систем:

- **Гибкость.** Описываемые решения могут легко и просто адаптироваться под любого пользователя, любую специализацию, любой масштаб предпринимательства (будь то предприятия малого, среднего или крупного бизнеса).

- **Интеграция с 1С.** Большинство HRM-комплексов, представленных на казахстанском рынке информационных технологий, разрабатываются и внедряются на платформе 1С:Предприятие (самой известной и популярной в нашей стране учетной системы). Поэтому данные системы легко интегрируются с такими конфигурациями 1С: например, с 1С:Зарплата и управление персоналом (ЗУП), 1С:Кадровое агентство, 1С:Оценка персонала, 1С:Комплексная автоматизация (КА), 1С:Управление производственным предприятием (УПП) и с любой версией платформы 1С (7.7, 8, 8.2 и 8.3). С 1С подбор персонала становится более качественным и результативным.
- **Быстрый поиск кандидатов на ту или иную должность.** Автоматизированная система для подбора персонала позволяет в считанные секунды получать перечень всех возможных кандидатов из сети интернет, которые соответствуют требованиям бизнеса. Не нужно заходить на каждый сайт отдельно и тратить время на настраивание критериев для поиска.
- **Исключение ручного ввода данных.** Информация о кандидатах, которых вы просматриваете, автоматически загружается в базу 1С. Вам не нужно вручную вводить имена, фамилии, телефоны и прочую информацию. Все поля автоматически распознаются, и на основе этой информации формируются карточки кандидатов и соискателей в базе 1С.
- **Мгновенное размещение вакансий.** Использование автоматизированных систем по поиску и отбору персонала дает возможность в считанные секунды размещать интересующие вакансии и получать на них отклики. Вы также можете загружать подобранные резюме кандидатов, расширяя при этом свою базу.
- **Возможность удаленного, дистанционного подбора.** Благодаря новому сервису для поиска, подбора и оценки персонала «EFSOL: HRM.Мой персонал», который разработан специалистами компании EFSOL, Вам не нужно тратить время на анкетирование и оценку кандидатов. Все это может проводиться удаленно (через интернет), за счет прохождения соискателями специальных онлайн-тестов. Вы получаете готовый результат с полной аналитической характеристикой выбранного кандидата (психологическое состояние, анализ компетенций, навыков, соответствия требуемой должности и многое другое). Такой сервис делает подбор персонала более быстрым, простым и удобным.
- **Новейшие методики и технологии отбора, реализованные в данной автоматической системе.** Вы получаете мощный функциональный инструмент, который способен быстро и эффективно подобрать Вам нужные кадры [5].
Автоматизация проходит в несколько этапов:
- Выбор необходимого программного обеспечения.
- Анализ, аудит подбора персонала; выявление проблем, ошибок, тонких мест.
- Разработка и согласование технического задания (ТЗ).
- Внедрение (установка) и запуск системы подбора персонала.
- Настройка и тестирование, при необходимости — доработка, корректировка.
- Консультации пользователей, обучение работе с системой.
- Абонентское сопровождение программы по подбору персонала, техническая поддержка [5].



Рис. 3. Функционал блока «Подбор кадров» в рамках системы управления персоналом

В зависимости от поставленных задач компания-разработчик закрепляет ведущего специалиста, который курирует взаимодействие с проектной командой (консультантами и программистами).

При создании автоматизированной системы важно провести анализ существующих программ и приложений применяемых в процессе подбора кадров. Все доступные на отечественном рынке программы для оптимизации рекрутмента можно разделить на две группы: онлайн-приложения и готовые прикладные решения «в коробках», которые устанавливаются на рабочие компьютеры. Среди них также выделяют профессиональные сервисы для кадровых агентств и более простые системы для остальных компаний.

Конечно, свои достоинства и недостатки есть у каждого софта. Специфика отдельных организаций требует создания проектов «под ключ»: к примеру, в готовых отечественных разработках не хватает некоторых важных функций, а в зарубежных продуктах не предусмотрена двуязычность.

Но в целом подбор оптимальной системы автоматизации сводится к трем ключевым вопросам: 1) какие у неё возможности; 2) что это даёт нашей компании; 3) сколько это стоит?

Подводя итог, приведем все, необходимые сервисы, которые должна содержать в себе современная автоматизированная система:

- Выполнять все рутинные операции: импортировать резюме любых форматов в единую базу, сортировать кандидатов по нужным параметрам, исключая повторные анкеты.
- Обеспечивать хранение большого массива данных с возможностью выбрать способ (облачное или на серверах компании).
- В считанные секунды находить нужных кандидатов по заданным параметрам.
- Координировать взаимные действия HR-команды, линейных менеджеров, и руководства.

- Собрать статистику: по источникам, по количеству кандидатов, по времени, по затратам — то есть анализировать воронку рекрутинга на каждом этапе и считать конверсию.
- Подстраиваться под конкретные запросы компании и уже действующие бизнес-процессы.

Кроме того, обязательно надо выяснить, возможна ли доработка сервиса под некоторые специфические задачи (самостоятельная или провайдером), интеграция с другими решениями, и гарантированная техническая поддержка.

И наконец, стоимость ПО должна быть настолько адекватной, чтобы сокращать затраты на поиск и подбор персонала, при этом многократно увеличивая его итоговую эффективность.

Как уже говорилось, задача-минимум любой рекрутинговой программы — упростить работу менеджеров и ускорить процесс найма сотрудников, задача-максимум — усовершенствовать HR-стратегию компании. Качественный сервис позволяет наглядно оценивать каждый этап отбора, формировать четкие ожидания от кандидатов и в результате привлекать лучших специалистов — квалифицированных и мотивированных на достижение целей компании. Осталось самое главное — продумать потребности бизнеса, подобрать программный продукт и начать пользоваться преимуществами автоматизации.

Осталось самое главное — продумать потребности бизнеса, подобрать программный продукт и начать пользоваться преимуществами автоматизации.

Список литературы

1. Автоматизация в HR: реальная ситуация и основные барьеры [Электрон. ресурс]. — Режим доступа: <https://topfactor.pro/blog/avtomatizatsiya-v-hr-realnaya-situatsiya-i-osnovnye-barery/>
2. Сиротенко В. Автоматизация рекрутинга. Практическое пособие по выбору, внедрению и применению ATS-систем / В. Сиротенко. — М., 2021.
3. Зинченко А.А. Моделирование процессов подбора и оценки персонала / А.А. Зинченко. — М., 2021.
4. HR System Express — система для автоматизации процесса подбора персонала [Электрон. ресурс]. — Режим доступа: <http://visol.ru/HRSystemExpress.aspx>.
5. HR-digital сегодня и завтра: решения по автоматизации управления персоналом [Электрон. ресурс]. — Режим доступа: <https://www.64159-hr-digital-segodnia-i-zavtra-populiarnye-resheniia-po-avtomatizatsii-upravleniia-personalom.pdf>.

РАЗРАБОТКА ВЕБ-СЕРВИСА ПО АНАЛИЗУ ОШИБОК В ПОИСКОВОЙ ОПТИМИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF A WEB SERVICE FOR ANALYZING ERRORS IN SEARCH ENGINE OPTIMIZATION

Федотов Никита Олегович

Разработчик, Московский государственный технологический университет «Станкин»



Fedotov Nikita Olegovich

Developer, Moscow State Technological University "Stankin"

Аннотация. В данной статье подробно рассматривается разработка веб-сервиса по анализу ошибок в поисковой оптимизации. Будет дано краткое описание технологий, которые необходимо использовать для разработки веб-сервиса.

Ключевые слова: Веб-сервис по анализу ошибок, поисковая оптимизация, SEO, разработка веб-сервиса.

Abstract. This article discusses in detail the development of a web service for analyzing errors in search engine optimization. A brief description of the technologies that need to be used to develop a web service will be given.

Keywords: Error analysis web service, search engine optimization, SEO, web service development.

Введение

Разработка веб-сервиса начинается с определения области и факторов, которые необходимо учитывать при проверке анализа. Необходимо выбрать и язык программирования, базу данных, а также библиотеки, которые необходимы для реализации данного проекта. Выбор данных технологий происходит при помощи сравнения и обоснования выбранных технологий.

Перед тем как начать разработку веб-сервиса необходимо произвести обзор параметров учитываемых

поисковыми система. В последствии при разработке сервиса учитывать данные параметры, а также реализовать новый алгоритм, который будет моделировать пользовательский фактор. [1]

Параметры используемые для контента страниц:

- Корректно настроенные мета-теги;
- корректные заголовки на странице;
- наличие ссылок на профиль в соц. сетях;
- параметры используемых изображений;

Параметры настройки серверной информации: