

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата по направлению  
подготовки 040100 «Социология»**

**Профиль «Прикладная информатика в социологии»**

Выпускная квалификационная работа

**«Информационное обеспечение в деятельности рекрутинговых  
компаний»**

Выполнила:

Попова Мичийэ Григорьевна

Научный руководитель:

Флягин А.А.

Санкт-Петербург

2016 г.

## Оглавление.

Введение.	2
<u>Глава I. Теоретические аспекты организации работы по набору персонала.</u>	5
§1.1. Рекрутмент как элемент кадрового менеджмента.	5
§1.2. Направления, тенденции и технологические этапы рекрутмента.	9
§1.3. Методические подходы в рекрутменте.	15
<u>Глава II. Информационное обеспечение в рекрутинговых компаниях</u>	19
§2.1. Области использования информационных технологий в рекрутменте.	19
§2.2. Специфика использования баз данных в деятельности рекрутинговых компаний.	25
§2.3. Виды информационного обеспечения в рекрутинговых компаниях.	28
<u>Глава III. Совершенствование системы набора персонала с целью повышения эффективности деятельности рекрутингового агентства «Статус».</u>	42
§3.1. Анализ существующих информационных систем в рекрутинговых компаниях.	44
§3.2. Анализ процесса рекрутмента в рекрутинговом агентстве «Статус».	53
§3.3. Основные мероприятия и рекомендации по оптимизации процесса рекрутмента в агентстве «Статус».	53
Заключение.	56
Список использованной литературы.	58
Приложение 1.,2. Сравнительный анализ мобильных приложений рабочих сайтов.	60

## **Введение.**

В каждой компании есть три краеугольных камня - капитал, оборудование и человеческие ресурсы. Если первые два служат опорой для построения бизнеса, то последний является критическим фактором его дальнейшего развития. Даже в условиях кризисной экономики страны проблема правильного подбора персонала сохраняет свою актуальность - руководителям организаций необходимо с дополнительной ответственностью подходить к формированию трудового коллектива, а усиленная конкуренция за высококвалифицированных специалистов требует серьезного и профессионального подхода к решению этой задачи. За последние годы рекрутинг из малоизвестного и чужого явления в глазах российских работодателей развился в эффективный инструмент для бизнеса, повсеместно используемый их владельцами и позволяющий им значительно повысить вероятность на успех. Ускоряющийся технологический прогресс способствовал внедрению в рекрутинг новых эффективных методов поиска и обработки информации, позволяющих значительно повысить качество работы рекрутеров, а многолетняя успешная работа крупных российских рекрутинговых агентств способствовала повышению уровня доверия потенциальных клиентов.

Технологическая особенность рекрутмента заключается в том, что его основу составляют информационные потоки, от эффективности которых зависит успех бизнеса. Инновации в сфере информационных технологий, как правило, находят свое отражение и на рынке рекрутмента. Например, с распространением Интернета у рекрутеров появились новые инструменты в виде рабочих сайтов, а с ростом рынка смартфонов и планшетов – в виде мобильных приложений. Сам процесс поиска и подбора персонала и анализа полученной информации уже нельзя представить без использования электронных ресурсов. Возникает потребность в комплексных научно-

практических разработках, освещающих многочисленные аспекты управления развитием рекрутинговых услуг.

Целью данной работы является обоснование научно-методических положений и практических рекомендаций для решения задач по совершенствованию процесса оказания рекрутинговых услуг и формированию механизма повышения качества услуг рекрутинговых компаний.

- изучение теоретических основ исследования рынка рекрутинга;
- рассмотрение видов, целей, задач и технологических этапов рекрутмента, операционализация связанных понятий;
- рассмотрение видов, функций и особенностей информационного обеспечения рекрутинговых компаний, сравнительный анализ и оценка их эффективности;
- рассмотрение рекрутинга как сферы экономической деятельности в России и других странах;
- изучение и анализ методов отбора и подбора персонала;
- изучение нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по поиску и подбору персонала и литературы на данную тему;
- изучение видов информационного обеспечения рекрутинговых компаний, их особенностей и функций;
- разработка мероприятий по оптимизации информационного обеспечения рекрутинговых компаний.

**Объектом исследования** выступает деятельность рекрутинговых компаний в Российской Федерации на примере рекрутингового агентства «Статус».

**Предметом исследования** служит информационное обеспечение, используемое рекрутинговыми компаниями при выполнении своей профессиональной деятельности.

Теоретико-методологическую базу исследования составили изучение и обобщение отечественной и зарубежной литературы, посвященной проблемам кадрового менеджмента и отбора персонала на предприятии, а также нормативно-правовых актов, действующих на территории РФ.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что разработанный метод / рекомендации могут послужить механизмом повышения эффективности и оптимизации деятельности рекрутинговых компаний, повышения качества и скорости услуг, связанных с подбором персонала.

Нормативно-правовая база исследования выполнена в соответствии с действующим законодательством РФ по проблеме кадрового менеджмента на предприятии - Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Профессиональным стандартом "Специалист по подбору персонала (рекрутер)".

Структура дипломной работы состоит из введения, трех глав, заключения, приложений и списка использованной литературы.

В первой главе рассмотрены сущность, особенности развития и теоретические основы исследования рынка рекрутмента как социально-экономической отрасли, даны основные определения связанных понятий и принципов;

Во второй главе рассматриваются виды информационного обеспечения в рекрутинговых компаниях и их особенностей.

Третья и заключительная глава посвящена определению мероприятий по оптимизации технологий рекрутинга на примере рекрутингового агентства «Статус».

## **Глава I. Теоретические аспекты организации работы по набору персонала.**

### **§1.1. Рекрутмент как элемент рынка труда.**

В конце двадцатого века российский рынок труда претерпел значительные потрясения. Повышение уровня безработицы и требований к работникам, связанные с новой рыночной ситуацией, вкупе с необходимостью искать этих работников и эффективно управлять кадрами, способствовали созданию на российском рынке труда ниши для специалистов, осуществляющих поиск и подбор персонала на профессиональной основе. Таким образом был проложен путь к внедрению стремительно развивающегося на западе рекрутмента – путем перенимания методов и технологий зарубежных компаний на первых этапах, и, по мере накопления опыта, выработыванием методик и приемов, соответствующих специфике российского рынка труда. Появление первых кадровых агентств в России произошло в конце 1980-х гг., однако официальным днем рождения российского рекрутмента считается дата публикации в газете «Известия» статьи журналиста Василия Захарько «Охота за головами. Сегодня она идет в Америке и во всем западном мире. Завтра придет к нам». Эта статья была результатом изучения работы американского рекрутингового агентства и, благодаря подробному изложению полученной информации, способствовала быстрому развитию рекрутмента в стране. С 2001 года эта дата - 20 сентября – была назначена официальным профессиональным праздником работников кадровой индустрии. На сегодняшний день в России насчитывается более 1000 компаний, занимающихся подбором персонала, 20 из которых имеет оборот более 75 млн. рублей.

Что же такое рекрутмент? Как бывает со многими другими понятиями, существуют разные подходы к определению этого термина. Французское слово «recruter» вошло в обиход в начале 17 века и употреблялось в значении «укреплять», «усиливать». Впоследствии это оно начало ассоциироваться с армией – «набирать войско», «вербовать». В силу трудностей перевода в русскоязычной литературе можно обнаружить несоответствия между пониманием терминов «рекрутинг» и «рекрутмент» - в частности, есть немало случаев, когда они используются как взаимозаменяемые, или когда один из терминов игнорируется в пользу второго. Отчасти это связано с тем, что в английском языке термин «recruitment» используется в ином значении. Для лучшего понимания данного вопроса необходимо непосредственно обратиться к англоязычной литературе.

Эдвин Б. Флиппо, автор книг по кадровому менеджменту, определяет recruitment как "процесс поиска перспективных работников и их стимулирование и поощрение для подачи заявки на работу в организации".<sup>1</sup>

Писатель Дейл Йодер определяет recruitment как процесс обнаружения источников рабочей силы для удовлетворения требований штатного расписания и применения эффективных мер для привлечения этих трудовых ресурсов в достаточном количестве, чтобы обеспечить «эффективный выбор эффективной рабочей силы»<sup>2</sup>.

В своей книге «Человеческие ресурсы и управление персоналом» исследователи Вертер и Кит используют понятие recruitment как процесс поиска и привлечения подходящих кандидатов на работу. Результатом рекрутмента, по их мнению, является совокупность кандидатов, среди которых производится подбор новых работников.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Flippo, Edwin B., Principles of Personnel Management (New York: McGraw-Hill Book Co.), 1980.

<sup>2</sup> Yoder Dale, Personnel Management and Industrial Relations (New Delhi: Prentice-Hall), 1972.

<sup>3</sup> Werther William B., Davis Keith Human resources and personnel management. McGraw-Hill, 1989.

Известные авторы ДеСензо и Роббинс в своем учебнике по управлению персоналом определяют recruitment как процесс обнаружения потенциальных кандидатов для фактических или ожидаемых организационных вакансий или активность, объединяющую предлагающих работу с теми, кто ее ищет.<sup>4</sup>

Легко заметить, что эти определения схожи между собой и имеют целью описать процесс, предшествующий процессу подбора персонала и ограничивающийся поиском соискателей. Однако в русскоязычных работах и исследованиях, посвященных кадровому рынку, мы видим другую картину.

В профессиональном стандарте "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", принятом приказом Министерством труда и социальной защиты РФ 9 октября 2015 № 717н, рекрутмент определен как процесс, целью которого является "обеспечение потребностей работодателей в трудовых ресурсах путем подбора персонала на постоянную или временную занятость".<sup>5</sup>

Заместитель генерального директора кадрового холдинга АНКОР Татьяна Баскина, рассмотрев английский и русский варианты термина, выбирает определение рекрутмента как профессиональной деятельности по поиску и подбору персонала.<sup>6</sup> Похожее видение можно наблюдать у А. Рощина, который под рекрутментом понимает «платные услуги по подбору персонала для компании-работодателя, осуществляемые независимой структурой по заказу компании-работодателя». <sup>7</sup> По мнению Долженковой Ю., рекрутинг – это деятельность, состоящая в посредничестве между работодателем (фирмой, имеющей определенные потребности в кадрах) и специалистом, желающим найти или сменить работу.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> DeCenzo David A., Robbins Stephen P. Fundamentals of Human Resource Management, 2009.

<sup>5</sup> Профессиональный стандарт Специалист по подбору персонала (рекрутер), 2015.

<sup>6</sup> Баскина Т. Техники успешного рекрутмента - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

<sup>7</sup> Рощин, А.В. Услуги по подбору персонала в России / – М.: Агентство США по международному развитию, 1996. – 245 с.

<sup>8</sup> Долженкова Ю. «Рекрутмент: направления и тенденции»/ Кадровик, №6,2010.

Таким образом, можно предположить, что термин «рекрутмент», используемый в приведенных определениях зарубежных авторов, соответствует русскоязычному понятию «отбор персонала», а его русский вариант охватывает более широкий диапазон функций. В данном исследовании мы согласимся с экспертным мнением Т. Баскиной и будем понимать рекрутмент как бизнес-услугу по поиску и подбору персонала. Предоставление рекрутмента как услуги происходит в рамках комплексной системы взаимоотношений между различными хозяйствующими субъектами на рынке труда, однако упрощенную схему можно представить в виде треугольника между основными категориями субъектов - клиентами выступают компании, заказывающие услуги, рекрутинговые компании выступают провайдерами, а третьей стороной выступают физические лица – соискатели.

В зависимости от размера и спецификации, рекрутинговые компании могут предоставлять следующие услуги – массовый подбор, подбор временного персонала, подбор персонала за границей, региональный подбор. Некоторые компании также производят оценку и аттестацию кадров, кадровый аудит, исследования рынка труда, производят обучение и тренинги. В зависимости от ширины охвата рынка труда подбор персонала может быть локальным, региональным или проводиться среди граждан других государств, может варьироваться также по сложности выполнения заказа (предоставление типовых и эксклюзивных услуг), по периодичности заказов, по стоимости и форме оплаты услуг. Компаниями повсеместно используются фиксированная, почасовая или процент от годового заработка.

Ситуации, в которых использование услуг рекрутинговых компаний представляется наиболее целесообразным, могут быть следующими:

- Массовый набор линейного персонала. Этот процесс предполагает сбор и обработку большого объема информации, а также большое количество звонков, собеседований и интервью. Использование услуг рекрутеров в этом случае приведет к значительной экономии ресурсов и рабочего времени.

- Подбор персонала в других странах и регионах. Сетевые рекрутинговые компании, имеющие свои представительства в интересующем регионе, лучше знают местный рынок труда и могут провести более качественный отбор. Экономится большое количество средств на организацию поездок сотрудников в командировки с целью поиска персонала.

- Подбор персонала в новых для компании сферах бизнеса. Недостаток опыта и знаний в этой сфере могут помешать правильной оценке кандидатов и их профессиональные качества.

- Ситуация цейтнота. Отсутствие времени на осуществление поиска и подбора персонала создает особенно острую необходимость во внешнем рекрутинге.

- Поиск кандидата на должность руководителя компании. В данном случае у компании отпадает вопрос об этичности отбора будущего начальника подчиненным и авторитетности мнения внутреннего рекрутера.

- Слабость или немногочисленность внутреннего отдела персонала. Качество поиска несомненно зависит от числа выделенных профессионалов и времени, и использование услуг профессиональных рекрутеров может значительно уменьшить вероятность ошибки.<sup>9</sup>

## **§1.2. Направления, тенденции и технологические этапы рекрутмента.**

---

<sup>9</sup> А. Несмеева/ Как работать с кадровым агентством. Семь правил и уловок для успешного бизнеса. Журнал «Коннект. Мир связи», 2004. [www.nesmееva.narod.ru](http://nesmееva.narod.ru) <http://nesmееva.narod.ru/direktor/7pravil.html>

Работа рекрутера не ограничивается собеседованиями и переговорами - наоборот, это целый ряд должностных обязанностей, успешное выполнение которых предполагает освоение специфических навыков и наличие определенных профессиональных и личностных качеств. В России эта деятельность была нерегламентированной в течение первых лет создания и развития отрасли, пока в 2015 г. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации не был принят профессиональный стандарт "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", в котором были даны характеристики его трудовых функций и перечень необходимых умений и знаний для соответствующих должностей. До введения стандарта рекрутинговым компаниям приходилось самостоятельно разрабатывать стратегии и принципы работы, которых придерживались их сотрудники, и осуществлять контроль над их выполнением. Для успешного выполнения работы рекрутер должен постоянно быть в курсе насчет событий и перемен социальных связей в соответствующей отрасли, тенденций на рынке труда, уровней зарплат на различных должностях, новых технологий и правовых документов. Стандарт устанавливает обязательное знание рекрутерами основ трудового законодательства РФ, законодательства РФ о персональных данных и этических норм при работе с кандидатами и работодателями.

Согласно Стандарту, рекрутмент как услуга может быть использована для решения ряда задач, а именно:<sup>10</sup>

- Поиск кандидатов для закрытия соответствующих вакансий на постоянную или временную занятость или включения их в кадровый резерв;
- Конкурсный отбор кандидатов с применением методов экспертной оценки – интервью, анализа резюме и пр., оценка соответствия кандидатов требованиям позиции;

---

<sup>10</sup> Проект Российского стандарта услуги «Рекрутмент» по инициативе Федерации Рекрутмента Национальной конфедерации «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК), 2014 г., <http://hrdevelopment.ru/>

- Анализ рынка кандидатов в соответствующей профессиональной сфере для уточнения требований к кандидатам на имеющуюся вакансию.
- 

#### Направления рекрутмента.

Дифференциация методов, происходившая по ходу развития отрасли, привела к естественному выделению от традиционного (классического) рекрутмента нескольких направлений – прямой поиск, хедхантинг, ассоциируемый с прямым поиском, нишевые агентства для подбора персонала с узкой специализацией и так называемые «работные» сайты (а также схожие с ними Интернет-ресурсы).

Прямой поиск – услуга, предоставляемая рекрутинговыми компаниями, которая подразумевает поиск кандидатов методом закрытого поиска. Как правило, подбор идет среди специалистов и руководителей среднего и высшего звена с постоянным местом работы и не находящихся в поиске альтернативы.

Хедхантинг ("охота за головами") - услуга, направленная на поиск и "переманивание" высококвалифицированных специалистов и специалистов на руководящие должности. Отличие хедхантинга от прямого поиска заключается также в том, что поиск кандидатов производится не только по профессиональным, но и по личностным критериям, а также занимает больше времени. Хедхантеры владеют арсеналом специфических для направления методов для их переманивания - посещение организаций-конкурентов клиента в поисках нужного специалиста, поиск среди авторов публикаций или научных работ, в социальных сетях, отраслевых мероприятиях и других подобных источниках.

«Работные» рекрутинговые веб-сайты и системы поиска работы представляют собой базу данных из открытых вакансий, доступ к которой могут получить все желающие, не обладая специальными знаниями. В России

наиболее известными из них являются сервисы HeadHunter, Superjob, Indeed, Job Fine, Trovit, Rabota.ru, Яндекс.Работа.

Одним из направлений является referral recruitment, в рамках которого процесс подбора персонала происходит по рекомендациям. При этом рекомендатели, как правило, вознаграждаются денежными или иными премиями. Этот метод эффективен тем, что позволяет производить поиск и среди тех категорий кандидатов, которые не задумываются о смене рабочего места, а также позволяет навести справки о кандидате у рекомендателя.

Выделяют внешний и внутренний виды рекрутинга – в первом случае подбор персонала осуществляется на основе использования внешних трудовых ресурсов и усилиями внешних провайдеров (например, рекрутинговых компаний) а во втором – из числа внутренних сотрудников организации или на основе их рекомендаций с использованием потенциала внутренней службы подбора. Оба этих вида имеют свои достоинства и недостатки. Внешний рекрутинг экономит время и силы сотрудников компании, предотвращает ухудшение психологического климата, связанное с конкуренцией и увольнениями, а также, как правило, предоставляет гарантию в случае замены кандидата. Внутренний рекрутинг ассоциируется с экономией денег (в случае не массового подбора персонала), более легким процессом адаптации и контроля подбора, повышением мотивации сотрудников.

Подбор персонала может осуществляться как на постоянную, так и на временную занятость через замещение временно отсутствующего работника или совместительство отношений с работником при помощи гражданско-правового договора. В связи со сложностями юридического оформления аренды персонала и выведения персонала за штат, это технологии редко используются<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Андреева Л.А. Структурно-функциональная организация кадровых агентств в Ульяновской области. 2011 Л.А. Андреева Экономические науки 2011 6(79).

В результате анализа и сравнения информации работ, посвященных данной теме, мы можем выделить следующие технологические этапы предоставления рекрутмента как услуги:

1. Получение и анализ первичной информации о вакансии (требования к кандидату, размер оплаты, состояние рынка в отрасли).
2. Оценка заказа рекрутером.
3. Обсуждение и согласование условий сотрудничества с клиентом, заключение договора.
4. Составление плана поиска кандидатов, определение методов и ресурсов. Согласование количества информации, разглашаемой о клиенте кандидатам, запрос стоп-листа при его существовании.
5. Размещение вакансий. Поиск при помощи базы данных компании, СМИ, открытых источников, рекомендаций, прямого поиска, мероприятий и других способов.
6. Составление плана и проведение телефонных интервью с кандидатами с целью первичной оценки.
7. Личное интервью с кандидатами, прошедшими по результатам телефонного интервью. Проверка рекомендаций. Принятие решения.
8. Представление кандидатов клиенту напрямую или первичное представление в виде пересылки их резюме в письменном виде.
9. Организация интервью клиентов с кандидатами.
10. Получение результатов интервью, проведение дополнительных интервью, если требуется. Обсуждение дальнейших действий в случае неудовлетворенности клиента кандидатами. Обратная связь с кандидатами.

11. В случае нахождения работника – разработка предложения о работе, подготовка к завершению проекта, контроль исполнения обязанностей с обеих сторон. Подписание оферты.

За последние несколько лет появились рекрутинговые компании, работающие только в рамках специфических отраслей (например, нефтегазовый сектор) или позиций (поиск только программистов или инженеров) и оказывающие специфические услуги (например, поиск специалистов за границей).

Тенденции на российском рынке рекрутмента и экспертные прогнозы не отличаются позитивностью. В данный момент экономическая ситуация в России представляет собой сложные условия для владельцев бизнесов. Сталкиваются с этим и рекрутинговые компании, которые, начиная с 2014 года, показывают стремительное уменьшение в количестве. Согласно данным, полученным в ходе исследования агентства «Magram Market Research», в прошлом году общее сокращение рынка рекрутинга составило 13%, оставив в обороте 12837 млрд. рублей. В 2015 году число упало до 20%, приведя к потере рынком еще 1032 млрд. рублей.

В связи с экономическим и политическим кризисами эксперты предоставляют неоптимистичные прогнозы по поводу дальнейшего развития российского рынка рекрутинга – так, на конференции «Прогнозы развития рынка рекрутмента 2015. От сентября до сентября» несколько экспертов предсказали продолжение сокращения количества агентств и количества сотрудников в них, отметили увеличение разрыва между мелкими и крупными компаниями, уменьшение средней стоимости закрытой вакансии и само их количество. Была отмечена тенденция к повышению стоимости пользования Интернет-ресурсами по поиску специалистов и высокая вероятность ее продолжения. Исполнительный директор Ассоциации консультантов по

подбору персонала высказала свою уверенность в увеличении частоты использования социальных сетей в целях рекрутинга.<sup>12</sup>

### **§1.3. Методические подходы в рекрутменте.**

Предварительный этап отбора кандидатов состоит из первичного выявления кандидатов, подходящих под требования заказчика и поэтапного сужения круга, в результате которого формируется кандидатский резерв. Далее производится сбор и анализ информации о кандидатах, составление достоверных портретов и сопоставление с требованиями должности. В случае успеха выбранные кандидаты утверждаются на должности и заключают трудовые договоры.<sup>13</sup>

Для поиска кандидатов с высоким потенциалом рекрутеры прибегают к различным методам оценки способностей кандидатов.

1. Интервью по компетенциям, в ходе которого кандидату задается ряд вопросов с целью выявления поведенческих стереотипов. Методу соответствуют большие затраты времени, включающие в себя подготовку вопросов, проведение самого интервью и анализ полученных данных.

2. Кейс-стади, с помощью которого рекрутер может наблюдать работу кандидата в наиболее приближенных к реальности условиях. Кандидату дается задание принять решение или решить проблему, основываясь на заданной исследователем ситуации.

3. Тесты способностей, призванные ранжировать кандидатов по числовым, вербальным или иным способностям. Метод отличается низкой времязатратностью и возможностью отдаленного проведения.

---

<sup>12</sup> Рынок подбора и предоставления персонала. 2015. <http://www.kellyservices.ru/>

<sup>13</sup> Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юрист, 2001. — 496 с.

4. Личностные опросники, предоставляющие данные о характере и предпочтениях кандидата, которые могут представлять важность на исполняемой должности (уровень ответственности, моральные ценности, приоритеты и пр).

При появлении потребности в подборе персонала организация проходит через следующие этапы:

- Определение кадровой стратегии на основе общей стратегии предприятия;
- Определение кадровой структуры предприятия.
- Определение задач и должностных обязанностей по каждой должности.
- Учет возможного карьерного роста уже имеющихся сотрудников.
- Составление «профессионального портрета» по каждой вакантной должности.

После этого у работодателя есть два варианта решения проблемы – доверить следующие этапы подбора персонала внутреннему отделу кадров или воспользоваться услугами профессиональных рекрутеров. Этими этапами являются определение способов поиска кандидатов, подбор и отбор кандидатов, проведение собеседований и испытаний, подготовка и заключение договоров.

В процессе рекрутинга могут возникать как технологические ошибки, так и ошибки восприятия и оценки. Например, стереотипность - стремление сравнивать человека со сложившимся в сознании образцом или идеалом. Неопытный рекрутер может неосознанно дать предпочтение кандидату, который принадлежит группе людей с позитивным стереотипом, или обладающему подобными символами (одежда, внешний вид, манера речи).

Среди основных ошибок, которые могут быть вызваны субъективностью рекрутера, можно отметить следующие: стойкость первого впечатления, которое может помешать объективности дальнейшей оценки; исходящие из этого или из иных источников предубеждения против или за тех или иных кандидатов; усредненность оценки; приписывание другим людям своих собственных качеств (Паничкина Г.Г. пишет об этом «склонность недооценивать окружающих, чтобы не страдать от собственного несовершенства»<sup>14</sup>). Также это могут быть ложная интерпретация данных кандидата, базированные на внешности или красноречии, фокусирование внимания на ошибках и недостатках наблюдаемого; перенос успехов или неудач наблюдаемого из одной сферы деятельности на остальные; склонность верить первичной информации при возникновении противоречивости; склонность сравнивать кандидатов друг с другом, что может вызвать колебания в оценке тех, кто идет после очень хорошего/очень плохого кандидата. Во избежание этих ошибок рекрутинговым компаниям необходимо развивать в своих сотрудниках критическое мышление и навыки объективной оценки. Кроме того, уменьшить вероятность подобных ошибок можно при помощи интервьюирования кандидатов несколькими рекрутерами и эффективной системы оценки кандидатов.

Ошибки могут возникнуть и на самом первом этапе, а именно при первичном отборе соискателей. Причинами этих ошибок могут служить недостаточно полная информация о требованиях к кандидатам, ориентация рекрутера только на формальные заслуги, некачественная организация процесса отбора, неточный учет негативной информации и ошибки при проведении испытаний. Перед началом работы рекрутеру необходимо получить необходимую информацию - наиболее полное описание должности, на которую ищется специалист и требования к кандидатам, какие методы использовать при наборе и отборе, а также сколько и каких сотрудников

---

<sup>14</sup> Паничкина Г.Г. Что нам мешает хорошо разбираться в людях. Элитариум, [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru). 19.03.2008.

привлечь на выполнение этой работы. Информация об организации и условиях предлагаемой работы нужна не только для максимизации вероятности правильного выбора, но и чтобы отвечать на вопросы кандидатов. Формат беседы может варьироваться от формального до неформального. Рекрутер должен придерживаться этических норм и соблюдать требования трудового законодательства.

## **Глава II. Информационное обеспечение в рекрутинговых компаниях**

### **§2.1. Области использования информационных технологий в рекрутменте.**

Сложно переоценить значение, которое информационные технологии имеют в современном обществе. Оно было в значительном объеме скульптурировано информационными революциями, когда перемены в сфере обработки информации приводили к преобразованиям общественных отношений и приобретению им новых качеств. Компьютеризация сфер общественной жизни, автоматизация производства и внедрение технологий в повседневную жизнь объединили гигантское количество элементов в широкую сеть, а по жилам этой сети течет могущественная и жизнотворная кровь - информация. Развитие информационных технологий определяет судьбу целых индустрий и направлений науки, состав рынка труда, не говоря уже о картине мира у новых поколений людей. Перемены не обошли стороной и рынок рекрутмента, которому информационные технологии добавили целый арсенал новых методов, навсегда изменивших механизмы его работы.

Все ли этапы и процессы рекрутмента следует подвергнуть автоматизации? Ответ, конечно же, отрицательный. Несмотря на объективность и поверхностную безошибочность, которую предоставляют компьютеризированные решения, на данном этапе развития науки компьютеры не могут заменить человеческие суждение и процесс оценивания, основанные на его опыте и здравом смысле. Здесь решение может быть обусловлено несколькими факторами. Возьмем, например, общение с кандидатами. Личное интервью консультанта является самым дорогостоящим ресурсом, и его постоянное использование при всех заказах связано с высокими затратами. Для разумной финансовой политики целесообразно провести дифференциацию

кандидатов по важности личного интервью для принятия решения о выборе. Если подбор производится на ответственные должности, то условия, скорее всего, соответствующие: высокий гонорар за закрытие вакансии и высокая цена ошибки, поэтому затраты на интервью оправдывают себя. Поиск на менее ответственные позиции же можно ограничить более короткими переговорами или использовать видеоконференцию. В качестве основных задач, требующих автоматизации, можно назвать сбор заявок, резюме и анкет; внесение данных в систему; сортировку кандидатов по разным критериям; проведение собеседования; подбор персонала для конкретной заявки; формирование требований для поиска; внесение требований в систему поиска; распечатку отчетов и отбор анкет, соответствующих требованиям.

Современные средства автоматизации могут предоставить рекрутерам следующие полезные функции:

- 1) Производить классификацию кандидатов по профессиям, отраслям, специализации и демографическим признакам;
- 2) Искать нужного кандидата по разным критериям, классификаторам и ключевым словам;
- 3) Обеспечивать доступ к информации и одновременной работе пользователей в разных географических точках;
- 4) Работать с одним кандидатом по нескольким разным проектам;
- 5) Отражать все этапы и результаты взаимодействия с кандидатом;
- 6) Устанавливать различные уровни доступа или права к изменению информации и работе над ней;
- 7) Работать с документами разных форматов;
- 8) Вести отчеты и автоматизировать их выгрузку в разные программы;
- 9) Поддерживать обратную связь с клиентами и кандидатами;

10) Хранить материалы и результаты рекрутинговых проектов;

11) Вычислять среднюю стоимость закрытия вакансий, время подбора, наиболее эффективные источники поиска кандидатов и пр.

На сегодняшний день можно выделить следующие области использования информационных технологий в рекрутменте:

1. Инструменты Интернет-поиска, включающие в себя поисковые справочные системы, специализированные кадровые или отраслевые Интернет-ресурсы и социальные сети.

2. Инструменты удаленной оценки кандидатов, включающие вышеупомянутые средства проведения онлайн-тестирования, а также проведения удаленных интервью, видеоконференций и других оценочных процедур. Преимущества пользования этими инструментами включают в себя экономию бюджета и времени как рекрутера, так и работодателей и кандидатов. Также этот метод снижает возможность и негативные последствия неявки кандидата, являющейся проблемой при личном интервью, и расширяет возможности для анализа результатов интервью.

3. Автоматизированные базы данных. Профессиональный стандарт рекрутера приводит рекомендации по информационным блокам, которые должны содержаться в базе данных компании.<sup>15</sup>

- Информация о кандидатах

1. Фамилия, Имя, Отчество;

2. Дата рождения;

3. Контактная информация;

4. Резюме с датой и источником поступления;
5. Образование;
6. Степень владения иностранными языками;
7. Место работы, должность;
8. Комментарии по результатам телефонных и личных интервью, отметки о дате;
9. Результаты проверки рекомендаций;
10. Информация о зарплатных ожиданиях кандидата;
  - Информация о клиентах.
    1. Название компании;
    2. Краткая история компании;
    3. История отношений компании с клиентом, информация о предыдущих встречах и переговорах;
    4. Перечень предыдущих заказов с результатами работы;
    5. Документация;
      - Информация о текущих и ранее выполненных заказах.
        1. Название и описание позиции;
        2. Требования к кандидатам;
        3. Перечень найденных кандидатов;
        4. Результаты интервью кандидатов;
        5. Условия работы по проекту;
          - Отчетность и операционная статистика.
            1. Рекрутинговые проекты за период;

2. Операционная активность за период;
3. Индивидуальные и групповые показатели;
4. Маркетинговая активность;

Под автоматизацией деятельности рекрутингового агентства мы понимаем работу в трех направлениях:

- Информационные технологии (информация и ее потоки, аппаратура, программное обеспечение);
- Функциональные подсистемы организации;
- Подсистемы управления (пользователи, персонал, организационная документация);

Остановимся на первом пункте этого списка. Важным понятием при обсуждении информационного обеспечения являются информационные потоки, которые выступают ключевыми элементами при предоставлении рекрутинга как бизнес-услуги. Все мероприятия по автоматизации и оптимизации деятельности рекрутинговых компаний имеют непосредственное отношение к потокам, через которые циркулирует информация.

Информационные потоки внутри организации можно классифицировать по их направленности, а именно - на входящую, внутреннюю и исходящую. В качестве входящей информации рекрутинговые компании могут получать данные о вакансиях, клиентах и соискателях, информацию о ситуации на рынке труда, деятельности конкурирующих субъектов, финансовую и директивную информацию – законы и нормативно-правовые акты, касающиеся данной отрасли. Внутри компании тоже циркулируют важные потоки – информация о выполнении заказов, обработанные данные о клиентах и кандидатах и связанные с этим документы, нормативно-справочная и информация. Исходящая информация может нести отчетно-статистический характер о

деятельности организации, иметь своей целью сотрудничество с различными учебным заведениями или обеспечивать обратную связь с клиентами и кандидатами. (дополнить?)

Предоставление рекрутмента как услуги может сопровождаться составлением и подписанием следующих документов:

1. Договор, закрепляющий все коммерческие и юридические аспекты взаимодействия сторон. Может быть генеральным, разовым, составленным на одном или более языках. К договору могут прикрепляться приложения в форме протоколов заседания, соглашение о неразглашении информации, дополнительная информация о вакансии и пр.
2. Т.н. «коммерческое предложение», в котором прописываются основные условия для сотрудничества, служащее как основа для договора.
3. Акт о выполнении работ при успешном выполнении работ. Акт об аннулировании или о возврате части вознаграждения при неудачном исходе.
4. Счет-фактура, регулярный счет или другие бухгалтерские документы, требуемые законодательством.
5. Письменное согласие кандидата на обработку персональных данных.

## **§2.2. Специфика использования баз данных в деятельности рекрутинговых компаний.**

В процессе рекрутинга могут использоваться разные виды баз данных из различных источников – база соискателей самой рекрутинговой компании или база работодателя, бумажные или компьютеризованные базы, внешние или внутренние. Как бы легче ни было производить поиск только среди тех соискателей, кто откликнулся на свежую вакансию, статистика показывает, что на вакансии откликается менее 10% потенциально подходящих кандидатов. Это связано с тем, что по статистике специалист ищет новое место работы в среднем раз в 2-3 года и в течение максимум трех месяцев. По этой причине ведение собственной базы данных - одна из важнейших направлений деятельности рекрутинговой компании.

Использование баз данных для поиска кандидатов характеризуется быстротой первичного поиска и максимальной частотой применения. Как правило, с этого этапа начинается любая работа по поиску кандидатов. Информация о различных соискателях, собранная рекрутинговой компанией за время ее работы, при необходимости может использоваться снова и снова, однако для эффективного манипулирования этой информацией она должна быть оформлена должным образом. Хорошо организованная и интенсивно накопленная в течение нескольких лет база данных становится мощным инструментом в руках рекрутера, однако зачастую это могут позволить себе только крупные и известные агентства. Небольшие же базы данных могут использоваться как вспомогательный инструмент.

Компании-работодатели тоже часто формируют собственную базу данных о потенциальных кандидатах. Содержимое этой базы наполняется примерно таким же образом, как и для рекрутинговых компаний - путем размещения сведений о вакансиях, распространением анкет соискателей и пр. Известны

случаи, когда с накоплением массивной базы данных компании начинали предоставлять кадровые услуги внешним заказчикам.

База данных может быть оформлена в бумажном или цифровом вариантах. В первом случае поиск среди большого количества кандидатов может требовать много времени и усилий. Во втором случае поиск может быть максимально быстрым, однако формирование и ведение крупной компьютеризованной базы данных требует немалых денежных и трудовых затрат. Ведение бумажной базы данных, хоть и выглядит старомодным в современных условиях, обладает своими преимуществами. Хранение небольшого объема данных в такой базе позволяет иметь легкий доступ к этой информации без использования компьютера. Хорошо организованная бумажная база данных должна иметь рубрикаторы по отраслям (например, нефтегазовая промышленность, информационные технологии) профессиям (инженеры, юристы, бухгалтеры) или уровням (генеральные директора, менеджеры среднего звена). Вопрос о компьютеризации базы данных возникает при увеличении ее объема или частоте обращения к ней. При этом старую базу можно использовать как вспомогательный инструмент.

Необходимо учитывать, что информация внутри баз данных не является перманентной и сохраняет свою актуальность в течение ограниченного количества времени. Можно предположить, что срок хранения одного резюме не должен превышать 2-3 лет, потому что профессиональный статус кандидатов, контакты и местоположение с высокой вероятностью могут претерпеть изменения.

Создание и ведение базы данных можно доверить специализированным организациям, занимающимся разработкой готовых проектов автоматизации. Для полного соответствия требованиям компании при оценке можно использовать следующие критерии:

- Скорость и гибкость поиска информации и в базе;

- Порядок пополнения, манипулирования и удаления информации из базы данных;
- Эффективность форм хранения информации;
- Защищенность данных от утраты или несанкционированного доступа;
- Потребность в дополнительных технических средствах и подключении к сети;
- Надежность работы программной оболочки;
- Возможности совершенствования и модификации базы;
- Обеспеченность технической поддержкой;
- Стоимость приобретения и обслуживания системы;

В качестве дополнительного инструмента рекрутерами используются внешние базы данных, предоставляемые разработчиками безвозмездно или на платной основе.

### **§3.3. Виды информационного обеспечения в рекрутинговых компаниях.**

За последние годы в нем появились многочисленные автоматизированные решения, специализированные онлайн-сервисы и технологии, позволяющие сохранить время и деньги, давая возможность вести бизнес даже компаниям с малым оборотом. В первую очередь автоматизацию прошли методы сбора, обработки и хранения информации и другие операции, выполнение которых требовало аналитики и работы с данными. Дороговизна и отсутствие большого количества специалистов по информационным технологиям в рекрутменте пока не позволяют полностью использовать потенциал компьютеризованных решений, но можно предположить, что результатом дальнейшего успешного развития информационных технологий в рекрутменте будет единая информационная среда, показавшая свою эффективность за рубежом, понижение стоимости контакта, повышение закрываемости вакансий и уменьшение времени обработки заказа.

В данном исследовании мы подвергнем рассмотрению три блока информационного обеспечения рекрутинговых компаний.

#### Интернет-ресурсы

##### 1. Сайты трудоустройства

Этот вид ресурсов характеризуют предоставление вакансий по разным специальностям и типам работ, возможность размещения резюме и необходимых ссылок по трудоустройству, а также доступность для каждого человека. Разделяют специализированные сайты по трудоустройству, в которых предоставляются вакансии и кандидатские резюме в рамках одной или

нескольких отраслей (нефтегазовая промышленность, информационные технологии и т.п.), и сайты общей специализации без подобных ограничений.

## 2. Профессиональные тематические сайты

Такие сайты представляют собой полезный источник информации для рекрутеров, потому что содержат информацию о квалифицированных и редких специалистах разных направлений и релевантных мероприятиях, позволяющих расширить круг профессиональных контактов. Они включают в себя форумы специалистов и разделы по трудоустройству. Однако этот метод не отличается легкой навигацией по информации, и, как отмечают эксперты, требует временных затрат для поиска фамилий специалистов.

## 3. Социальные сети

Аккаунты в социальных сетях содержат не только информацию о профессии и образовании человека, но и об интересах, взглядах и других характеристиках личности, а также предоставляют возможность мгновенного прямого обращения к кандидату, что делает их полезным инструментом в руках рекрутера. Информация в социальных сетях предоставляется самим кандидатом и дает возможность предварительного изучения перед контактом с предложением о работе или приглашением на собеседование. Однако в неспециализированных социальных сетях (Facebook, Вконтакте и др.) всегда присутствует возможность дезинформации, которая должна быть обязательно учтена. Наиболее популярной социальной сетью, созданной для установления деловых контактов, является LinkedIn с 380 миллионами пользователей.

## **Программное обеспечение**

Предоставление рекрутмента как услуги предполагает работу с большим объемом информации, от управления которой зависит успех деятельности всей

компании. Для эффективного проведения поиска, сбора, хранения, анализа и обработки такого количества информации, а также управления внутриорганизационными информационными потоками требуется мощное программное обеспечение, подходящее под специфику деятельности рекрутинга. На рынке программного обеспечения представлены несколько вариантов выбора, подходящих под эти цели.

1. E-Staff Рекрутер – наиболее популярный программный продукт среди рекрутинговых компаний России. Она автоматизирует большинство рутинных операций в рекрутинге и предлагает следующие функциональные возможности:

- Ведение учета клиентов; анализ затрат на подбор персонала;
- Учет вакансий и заявок на подбор персонала;
- Хранение штатной структуры;
- Автоматическая публикация объявлений о вакансиях на рабочих сайтах (более 40), повторное размещение объявлений с истекшим сроком, автоматический сбор откликов.
- Поиск кандидатов одним запросом по нескольким сайтам, перенос найденных резюме во внутреннюю базу компании;
- Импорт резюме из почтовых ящиков и файлов Microsoft Word, OpenOffice и др.
- Информация по полному циклу работы с кандидатом – от приема в разработку до результатов прохождения испытательного срока, контакты, изменения статуса, результаты проверки рекомендаций;
- Интеграция с календарем Microsoft Outlook;
- Автоматическое тестирование кандидатов, загрузка результатов в E-Staff;
- Отправка сообщений и резюме по заданным шаблонам, настройка стандартных отчетов;

- Поиск по критериям и произвольным словам;
- Одновременная работа нескольких пользователей, возможность разграничить права доступа;
- Сбор статистики по всей компании и по отдельным рекрутерам – эффективность подбора, сроки закрытия вакансий;
- Интеграция с системами кадрового учета Босс-Кадровик, 1С, SAP, корпоративным порталом WebSoft, системами оценки персонала WebTutor.

Цены на использование ПО «E-Staff Рекрутер» по состоянию на май 2016 года включают в себя 1 год технической поддержки и обновлений и варьируются по варианту поставки:

- 1) Базовый Интернет-пакет – 6000 рублей за одно рабочее место или 80000 рублей за неограниченное количество мест и включает 1 выбранный сайт;
- 2) Стандартный Интернет-пакет – 9000 рублей за одно рабочее место или 120000 рублей за неограниченное количество мест и включает 10 выбранных российских сайтов;
- 3) Полный Интернет-пакет – 10000 рублей за одно рабочее место или 130000 рублей за неограниченное количество мест и включает все поддерживаемые сайты;

2. Experium – более «молодая» программа, быстро набирающая популярность среди рекрутинговых компаний. Ее функционал полностью охватывает весь цикл ведения рекрутинговых проектов. Experium осуществляет поиск персонала по более, чем 40 критериям, предоставляет более гибкое формирование отчетности и обладает функцией фиксации и планирования событий. Последняя функция проявляется в возможности синхронизации с ежедневником в Outlook, Mozilla и Google-календарем и между ежедневниками и календарями сотрудников.

Стоимость программы варьируется по нескольким параметрам:

- 1) Тариф «Basic» до 25 пользователей – 50000 рублей;
- 2) Тариф «Light» до 50 пользователей – 100000 рублей;
- 3) Тариф «Standard» до 75 пользователей – 100000 рублей;
- 4) Тариф «Professional» до 100 пользователей – 100000 рублей;
- 5) Тариф «Premium» до 150 пользователей – 100000 рублей;
- 6) Тариф «Platinum» для безлимитного количества пользователей – 100000 рублей;

На сайте программы предлагается за дополнительную плату приобрести сервисы «Распознавание резюме», «Импорт данных», «Электронная почта», «Работные сайты», «Веб-кабинет», «HR-сеть», «Объединение двойников», «Ограничение доступа к проектам», «Скрытие проектов», «Работа с кандидатами из чужих проектов», «Переговорные комнаты» и «Мультиязычный интерфейс».

3. Резюмакс – программное обеспечение, разработанное Центром Кадровых технологий. Его особенностью является автоматизирование процесса взаимодействия работодателей, рекрутеров и соискателей. Например, на сайте компании создается форма для заявок на подбор для персонала клиентами и форма для анкет для соискателей, а несоответствующие требованиям вакансии анкеты будут отсеяны автоматически. Резюмакс предлагает схожие с E-Staff и Experium сервисы, как автоматизация размещения вакансий и получения откликов, тестирования, отправки шаблонных писем, позволяет осуществлять поиск по критериям и отслеживать работу по каждой отдельной вакансии и кандидату. Важными особенностями являются: автоматизация коллективной работы всех участников процесса подбора персонала, возможность удаленной работы с базой данных, поддержка групповой переписки по электронной почте, возможность использования квалификационных вопросников, автоматизация

раздела "Работа" на корпоративном Web-сайте, а также мощная СУБД, гарантирующая максимально быстрый поиск по большим объемам информации. Специальный модуль выделен для корпоративной почты и совершенствована система автоматических напоминаний. Он поддерживает общепринятый формат обмена данными HR-XML и может быть использован для составления статистических отчетов. Приобрести это ПО будет стоить компании минимум 50000 рублей (не уточняется), а аренда на месяц – 3000.

4. Рекрутер – еще одна программа, разработанная Центром Кадровых технологий. Она тоже подходит для учета информации о клиентах и кандидатах и связанной с ними документации. Особый интерес вызывает возможность организации при помощи программы конкурсного отбора с присвоением рейтингов кандидатам и сотрудникам. В Рекрутере визуально отображен весь алгоритм конкурсного отбора, потому что информация выстраивается в виде блок-схем. Каждому собеседованию соответствует оценочный лист, позволяющий вбить в программу оценку рекрутером таких качеств кандидата, как аккуратность, дисциплинированность, исполнительность и трудолюбие. Функция встроенной деловой переписки убирает необходимость использования сторонних платформ. Программа предлагает функции для ведения бухгалтерского учета и учета сведений о всех субъектах рекрутмента. Стоимость программы – от 15000 рублей в месяц.

5. ARGO – программный комплекс, представляющий собой набор взаимосвязанных модулей для ввода, обработки и передачи различной информации, генерации отчетов и пр. Есть отдельные модули для кандидатов, организаций, заказов и рекрутеров, отдельный инструментарий руководителя и вспомогательные средства. ARGO отличают возможность одновременной работы до 800 человек и относительная дешевизна обслуживания – 3000 рублей в год за аренду дискового пространства, 1000 рублей в год за рабочее место сотрудника и оплата за использование Библиотеки Резюме – 25000 рублей в

месяц для Москвы, 10000 в месяц для Петербурга и 5000 рублей в месяц для остальных городов.

Кроме перечисленных видов ПО рекрутерами также используются дополнительные модули, базирующиеся на других автоматизированных системах управления. Они расширяют возможности существующего ПО. Например, у системы Microsoft Dynamics есть специализированное дополнение Microsoft Dynamic CRM Кадровое агентство, созданное для решения типовых задач в сфере рекрутмента. Стоит также упомянуть продукт знаменитого разработчика «1С: Кадровое агентство», призванное повысить оперативность работы рекрутеров за относительно небольшую сумму. Некоторые компании нанимают разработчиков и создают подобные системы по своим разработкам и требованиям. Но этот выбор может сопровождаться более значительными затратами. Оплата разработчикам, внедрение в организацию, покупка сервера, обновления, техническая поддержка - все это может стоить намного больше, чем покупка готового продукта. Кроме этих специализированных программных продуктов, рекрутинговые компании на повседневной основе пользуются следующими видами ПО:

- Программы написания и хранения отчетов (Microsoft Word, Open Office), программы-конвертеры;
- Средства проведения онлайн-тестирования;
- Средства проведения видеоконференций и удаленных интервью;
- Средства обратной связи и связи между регионами;
- Антивирусное обеспечение;

## Интернет-ресурсы.

Работные сайты можно разделить на следующие категории.

1. Сайты, которые отображают исключительно тех кандидатов, которые находятся в активном поиске работы, и нацелены только на них. К этой категории относятся Headhunter, Superjob и другие.

2. Сайты как для активных соискателей, так и для всех остальных. Кроме поиска кандидатов и вакансий, эти сайты могут использоваться для создания и укрепления рабочих связей, обмена опытом и идеями. Сюда можно отнести LinkedIn, Профессионалы.ру.

Информация в таких сайтах заполняется, как правило, самими соискателями. Сайты могут задавать различные критерии для упрощения поиска, ограничивать количество информации, предъявлять различные требования. Компании также могут участвовать в этом процессе - заполнять карточки текущих и бывших сотрудников.

Наиболее часто в рекрутинге используются работные сайты и социальные сети.

Youtube. Составление видеорезюме не является распространенной практикой в России. Однако можно предположить, что в течение следующих десяти лет популярность видеорезюме увеличится - в особенности, в тех сферах, где от кандидатов требуется визуальное портфолио, навыки работы перед камерой, креативный подход и др. Также можно наблюдать тенденцию более частого использования сервиса Youtube компаниями в целях повышения имиджа и привлечения специалистов.

Еще один интересный пример использования функционала социальных сетей - это приложения внутри сайта. В 2012 году компания “HeadHunter”

выпустила приложение "Вакансии Headhunter" для популярной социальной сети "ВКонтакте" (параллельно с "Facebook"), которая позволяет пользователям смотреть вакансии, не выходя из сайта. По состоянию на май 2016 года, приложение установили 13000 участников. В сети "ВКонтакте" есть и другие подобные приложения - "Работа и подработка" (81000 участников), Smart Start (39000 участников), FriendWork (19000 участников) и др. Эти приложения направлены на поиск работы соискателями, позволяют создавать свое резюме и искать работу в пассивном режиме.

Этот новый вид инструментария может быть адаптирован и использован и для облегчения работы рекрутеров, потому что такие социальные сети ежедневно используются миллионами людей и содержат ценную для рекрутера информацию: например, об уровне и месте образования потенциальных кандидатов, предыдущих местах работы, демографических признаках, знании языков, взглядах и интересах. В отдельных случаях анализ страниц найденных таким образом кандидатов может дать представление об их навыках, грамотности и талантах - информацию, которая может помочь при составлении профессионального портрета кандидата и повлиять на принятие решения. Несложно представить себе будущее, в котором, откликнувшись на заинтересовавшуюся в приложении вакансию, кандидат будет автоматически перенаправлен на тестирование по квалификациям или навыкам, сможет провести видеособеседование или посмотреть статус своей заявки. Интерактивность и многофункциональность подобных приложений может послужить новым направлением развития информационного обеспечения деятельности рекрутинговых компаний.

### **Мобильные приложения.**

Мобильные приложения стали активно использоваться в процессе рекрутмента сравнительно недавно, но быстро доказали свою эффективность. Интуитивный интерфейс и повышенная стабильность по сравнению с браузерным просмотром облегчают процесс поиска работы «на ходу», чем объясняется большое количество пользователей подобных приложений, которое увеличивается с каждым годом. Исследователи онлайн-компании HeadHunter опубликовали на своем сайте свою ежемесячную статистику, согласно которой за один месяц мобильное приложение их сайта посетили 4,3 миллиона человек. Специалисты HeadHunter отмечают, что пользователи мобильного приложения имеют больше шансов найти работу, потому что они действуют в 4 раз активнее, оформляют сопроводительные письма в лаконичном стиле, который нравится работодателям. Этот вид получения и отправки информации имеет множество достоинств, как, например, возможность распространять информацию через push-уведомления или отправлять персонализированные поздравления с праздниками. Приложения рекрутинговых компаний распространяются, как правило, бесплатно, иногда с возможностью покупок внутри приложения. Наиболее популярными операционными системами для таких приложений являются iOS, Android и Windows Phone, может варьироваться совместимость со смартфонами и планшетами. Эти приложения можно разделить на следующие категории:

#### 1. Приложения-визитки.

Под этим термином мы понимаем приложения, разрабатываемые для отдельных рекрутинговых компаний, позволяющие им размещать открытые вакансии, отправлять push-уведомления своим клиентам, публиковать полезные статьи, новости и контакты. Большим недостатком является отсутствие мотивации клиента скачивать приложение, в котором содержатся

немногочисленные предложения лишь одной рекрутинговой компании, когда на других (например, в приложении HeadHunter) есть возможность смотреть вакансии из большого количества разнообразных организаций. Услуга разработки приложения для рекрутинговых агентств предоставляется некоторыми компаниями за довольно крупные суммы денег, что поднимает вопрос о целесообразности этих затрат. Возможно, вследствие этих причин этот вид приложений не распространен в России, но можно увидеть их разнообразие в рынках приложений стран Запада.

## 2. Приложения рабочих сайтов.

К декабрю 2015 года наиболее скачиваемыми русифицированными приложениями рабочих сайтов из магазинов AppStore и Play Market являются HeadHunter, SuperJob, Job Fine, Trovit, Яндекс:Работа, Rabota.ru и Indeed. Каждое из них предлагает пользователю производить дифференцированный поиск по вакансиям, находить контакты работодателей и добавлять их в избранное. У приложений примерно одинаковая целевая аудитория - активные пользователи смартфонов, заинтересованные в поиске работы. Кроме названий и размера, они различаются между собой интерфейсом, функционалом и разнообразием фильтров, перечисленных в Приложении 1. Эти приложения могут служить вспомогательными элементами для сайта, быть самостоятельным инструментом и нести выгоду компании-разработчику путем дохода от размещаемой рекламы.

Для определения недостатков в работе мобильных приложений и выявления наиболее эффективного из существующих, было проведено сравнение функций, способствующих наиболее быстрому и удобному поиску необходимой вакансии. В их число вошли:

- Возможность составления резюме в приложении;  
составление любого количества резюме;

- Поиск по нескольким городам; определение местоположения;
- «Умный ввод», сортировка результатов по релевантности, дате и пр.;
- Возможность подписаться на интересующую занятую вакансию и получить уведомление при ее освобождении;
- Вкладки «история поиска», «рекомендуемые вакансии», «отклики на резюме»;
- Современный и интуитивный интерфейс;
- Отдельный модуль для работодателей, ищущих кандидатов;
- Наличие версии для планшетов;
- Фильтры: по опыту работы, станции метро, типу занятости, графику работы, времени публикации, заработной плате, радиусе от местоположения;
- Возможность показывать вакансии только с указанной заработной платой или только для инвалидов;
- Возможность исключить или включить вакансии, предоставленные агентствами;

По итогам сравнения, наибольшее количество отмеченных пунктов оказалось у приложения «HeadHunter» (21 из 24), охватывающего большинство параметров, отобранных для исследования.

- HeadHunter – также единственное приложение, у которого были функции создания в приложении разных резюме для разных вакансий и возможность показывать только те предложения о работе, которые подходят для людей с инвалидностью – важный критерий, который показывает заботу об их удобстве, расширяет целевую аудиторию и подает пример полезных нововведений.

- Приложение сайта Job Fine, занимающее третье место после SuperJob по количеству пунктов, единственный предлагает возможность поиска по нескольким городам для соискателей, согласных на перемену места жительства ради работы. При открытии приложения перед пользователем появляются два варианта выбора – «Найти работу» и «Найти сотрудников», для соискателей и для работодателей соответственно. Версия для работодателей предоставляет информацию по соискателям в разных областях, дифференцирует их по опыту, образованию и другим характеристикам и показывает их требования к предложениям о работе – заработную плату, тип занятости и др. Это необычная для российского рынка приложений функция, не присутствующая в 26 других, менее популярных протестированных приложениях рабочих сайтов.

- «Indeed», находящееся на последнем месте из семи протестированных приложений, является единственным, предоставляющим кандидатам возможность фильтровать открытые вакансии по расстоянию от текущего местоположения (по радиусам в 5, 15, 25, 50 км), что является интересным аналогом поиску по станциям метро и может ускорить поиск наиболее близко расположенного места работы.

### 3. Приложения профессиональных и социальных сетей.

Для рекрутеров, которые активно используют инструменты онлайн-рекрутмента, хорошую службу может сослужить данный вид мобильных приложений, предоставляющий удобный доступ к информации, заключенной в социальных сетях. Наиболее приспособленным для поиска персонала является приложение вышеупомянутой сети LinkedIn, которое отличается современным и интуитивным интерфейсом, изобилием хорошо читаемого контента и несет в себе практически весь функционал сайта. Российские профессиональные сети (Профессионалы.ру, Мой Круг) пока не имеют своих мобильных приложений.

#### 4. Другие категории приложений.

Интересный подход к рекрутменту по рекомендациям предложили разработчики приложения Pruffi Friends. Оно включает в себя список открытых вакансий, на которые пользователь может порекомендовать своего знакомого и получить за это денежное вознаграждение (либо порекомендовать себя и получить работу). Средняя цена вознаграждения – 30000 рублей. Таким образом, в поиск кандидатов вступают не только рекрутеры, но и обычные пользователи мобильного приложения, мотивированные высоким вознаграждением. Стоимость размещения одной вакансии в приложении, указанная на сайте компании, в среднем составляет 140000 рублей. Синхронизация с различными социальными сетями позволяет быстро распространять информацию для большого количества людей.

Распространение за рубежом получают отдельные приложения, осуществляющие поиск вакансий по различным социальным сетям. Яркий пример – «Twitter Job Search», собирающий информацию по размещаемым вакансиям в популярном сервисе Twitter.

Также, если у пользователя нет проблем с чтением на английском, ему предлагается широкий выбор приложений HR-журналов и информационных порталов, предлагающие платную подписку. Из российских изданий подобный мобильный сервис предлагает журнал «Директор по персоналу».

Также на рынке приложений можно найти продукты, специализирующиеся на советах по прохождению собеседований, составлению резюме и возможностью порепетировать интервью, используя диктофон.

## **Глава III. Совершенствование системы набора персонала с целью повышения эффективности деятельности рекрутингового агентства «Статус».**

### **§3.1. Анализ существующих информационных систем в рекрутинговых компаниях.**

В современном обществе автоматизированные информационные системы становятся все более актуальными инструментами для бизнеса. Грамотное использование передовых технологий – одно из условий успешной деятельности для современной рекрутинговой компании. Так как в первую очередь рекрутмент – это информационный бизнес, позиция компании на этом рынке в значительной степени обуславливается ее возможностями по поиску, хранению и обработке информации.

Первые системы автоматизаций соответствовали нуждам только крупных компаний, представляя трудности по использованию для небольших. Подобная проблема сохраняется и до сих пор - несмотря на изобилие программных продуктов, даже наиболее популярные из них не могут обеспечить все необходимые функции разным категориям пользователей. Возникает необходимость в разработке критериев оценки для различных информационных систем, благодаря которой каждое рекрутинговое агентство могло бы подобрать программный продукт под свои требования.

В ходе изучения каждой системы, был сформулирован ряд ключевых критериев, по которым имеется возможность провести сравнительный анализ имеющихся программ:

Для сравнения представленных информационных систем были выбраны следующие критерии:

- 1) возможность полноценного отражения структуры организации;
- 2) хранение документации;
- 3) гибкость и эффективность поиска данных;
- 4) инструменты создания и оформления отчетов;
- 5) инструменты работы с базами данных;
- 6) эргономика;
- 7) легкость настройки, освоения и использования;
- 8) возможность расширения системы.

(добавить)

Оценка производилась по шкале от 1 до 5, в которой:

1 - неудовлетворительно, 2 - удовлетворительно, 3 - нормально, 4 - хорошо, 5 - отлично.

Таблица 1. Сравнительный анализ информационных систем.

Наименование системы	Критерии оценки						
	К 1	К 2	К 3	К 4	К 5	К 6	К 7
«E-Staff Рекрутер»	5	4	5	5	5	4	3
«Резюмакс»	4	5	5	3	4	5	3
«Рекрутер»	5	5	3	4	3	4	4
«Experium»	4	4	4	5	4	3	4
«Служба кадров»	4	4	4	3	3	4	2
«Триплан-Персонал»	4	4	5	4	5	5	4

### **§3.2. Анализ процесса рекрутмента в рекрутинговом агентстве «Статус».**

Рекрутинговое агентство «Статус» является одним из самых известных кадровых организаций в Республике Саха (Якутия). В основе работы агентства лежат готовность ориентироваться на интересы клиентов и способствовать процветанию их бизнеса. «Статус» начал свою работу в сентябре 2008 года в г. Якутск и в настоящее время проводит работу по следующим направлениям:

1. Традиционный подбор квалифицированного и неквалифицированного персонала на постоянную или временную основу;
2. Массовый рекрутинг
3. Кадровый консалтинг;
4. Консалтинг по профориентации и планированию карьеры;
5. Организация бизнес-тренингов в сфере качества обслуживания;
6. Проведение тематических семинаров и учебных мероприятий;
7. Предоставление услуг домашнего персонала;
8. Репетиторство для школьников и выпускников, проверка готовности и подготовка к ЕГЭ;

Клиентами агентства являются представители различных сфер деятельности – торговля, производство, недвижимость, ресторанный бизнес, финансовые предприятия, государственные учреждения, телекоммуникации, информационные технологии, . База кандидатов компании содержит более 4000 соискателей, прошедших личное интервью с консультантами агентства и прошедшие через оценку личностных качеств.

Кадровый консалтинг – это направление работы агентства, заключающееся в консультировании клиентов-работодателей по вопросам управления человеческими ресурсами и практической реализации проектов

по развитию человеческий ресурсов компаний. Целью данного направления является помощь в достижении заявленных целей. В рамках кадрового консалтинга агентство предлагает следующие услуги:

- Аудит текущего состояния кадрового делопроизводства, помощь в восстановлении и упорядочивании процессов;
- Разработка штатного расписания и организационной структуры;
- Планирование трудовых ресурсов, определение потребности в персонале;
- Разработка стратегий управления персоналом;
- Организация стажировок и курсов по повышению квалификации персонала;
- Оценка эффективности персонала;
- Поиск, отбор и адаптация персонала, Оптимизация расходов на персонал
- Решение кадровых вопросов при реорганизации;
- Проведение мероприятий по командообразованию, поддержанию корпоративного духа
- Внедрение системы передачи знаний – обучение персонала
- Разработка эффективной системы мотивации (материальная, нематериальная)
- Разработка внутренних локальных документов по персоналу;
- Формирование кадрового резерва.

В своей работе сотрудники агентства руководствуются положениями следующего Этического кодекса:

1. Обеспечивается конфиденциальность информации о клиентах и кандидатах и ее использование исключительно в целях рекрутмента.
2. Трудоустройство кандидатов осуществляется на безвозмездной основе.
3. Принимаются к исполнению только те заказы, качественное выполнение которых может быть гарантировано.
4. Проверка рекомендаций кандидатов производится максимально корректно, чтобы не ухудшить их положение на настоящем месте работы.
5. Информация, предоставляемая клиентам и кандидатам, является проверенной и неискаженной.
6. Агентство не допускает дискриминации по расовым, национальным, гендерным, религиозным, или политическим признакам и руководствуется только психологическими и профессиональными требованиями клиентов.
7. Оценка кандидатов производится по принципу независимости и объективности. Специальные методы оценки и обследования кандидатов, не используются без получения предварительного согласия.
8. Ранее устроенные сотрудники компании клиента не привлекаются для участия в других конкурсах в течение оговоренного срока со времени выполнения заказа.
9. Соблюдаются пожелания клиента насчет раскрытия информации о вакансии и компании.
10. Знания и профессиональные навыки сотрудников постоянно совершенствуются.
11. Агентство не занимается целенаправленным переманиванием сотрудников клиентов для заказов других клиентов.
12. Не допускаются неуважительные высказывания о клиентах и конкурентах.

13. Клиентам предоставляются резюме только тех кандидатов, которые прошли предварительное интервью.

14. Заказ считается выполненным только когда клиент доволен кандидатом и соблюдены договоренности с принятым на работу сотрудником относительно обязанностей и условий работы.

При работе с соискателями сотрудники рекрутингового агентства «Статус» придерживаются следующих принципов:

1. Индивидуальный подход. Соискатели проходят интервью, в котором уточняются данные о его профессиональных планах, ожиданиях и опыте.

2. Конфиденциальность. Информация, полученная из резюме и анкеты соискателя, могут быть переданы клиенту-работодателю только с разрешения соискателя.

3. Объективность. Сотрудники агентства обязуются не допускать дискриминации кандидатов по признакам пола, возраста, национальной принадлежности, политических и религиозных убеждений.

4. Открытость. Кандидатам предоставляются все имеющиеся данные о клиенте-работодателе, пригласившем на собеседование, если эта информация не носит конфиденциальный характер. После собеседования кандидатам сообщаются его результаты.

5. Долговременность отношений. Анкета соискателя сохраняется в электронную базу данных агентства и позволяет строить наше сотрудничество с учетом изменений в Вашей жизни и карьере.

Порядок регистрации кандидатов в базу данных происходит следующим образом:

1. Ознакомление с Договором оказания услуг по содействию в трудоустройстве.
2. Заполнение Анкеты соискателя.
3. Оплата единовременного разового регистрационного взноса в размере 200 (двухсот) рублей.
4. Получение и обсуждение информации по интересующим вакансиям.
5. Согласование форм обратной связи (электронная почта, сотовая связь, объявления на странице агентства в Интернете и пр.)

Основные источники поиска соискателей для клиентов РА "Статус":

- Поиск по внутренней базе данных соискателей;
- Публикация вакансий в Интернете и других средств массовой информации;
- Поиск по рекомендациям;
- Участие в профессиональных конференциях, выставках и ярмарках вакансий;
- Прямой поиск;

После получения заказа на подборе персонала клиенту предоставляется курирующий менеджер, работающий с ним в течение всего периода поисков. Первичный отбор производится среди соискателей в базе данных агентства и путем подачи объявлений на сайте и на странице агентства в популярной социальной сети "Вконтакте", где у агентства более 600 подписчиков. Если это указано в пожеланиях клиента-работодателя, отобранные кандидаты проходят комплексное психологическое тестирование, проверяются их персональные данные и профессиональные качества. На следующем этапе производится проверка рекомендаций с прошлого места работы и достоверности полученных сведений. Кандидаты, подошедшие по критериям, представляются клиенту и принимается решение о трудоустройстве, заключаются необходимые договоры.

«Статус» предлагает гарантию в 1 месяц, в течение которого подобранного кандидата можно заменить.

Документы, которые требуются от соискателей при регистрации:

1. Гражданский паспорт;
2. Фото 3х4 см. – 1 шт.;
3. Трудовая книжка;
4. Документ об образовании;

Профориентационное тестирование проходит по следующим направлениям:

1. "Профкарьер" - тест для выпускников высших и средних учебных заведений или желающих сменить профессию. Стоимость: 1500 руб.\* Время прохождения: 1,5-2 часа. Консультация психолога: 40-60 мин.

2. «Профориентатор» - тест для школьников 7-11 классов для определения профессиональных предпочтений и дальнейшего выбора профессии. Стоимость: 1000 руб.\* Время прохождения: 30-60 мин. Консультация психолога: 30-45 мин.

3. «Профнавигатор» - тест для школьников 5-7 классов, выбирающих профиль обучения и варианты дополнительного развития и подготовки (кружки, секции) для выявления потенциала и склонностей ребенка к тем или иным видам деятельности. Стоимость: 1000 руб.\* Время прохождения: 30-40 мин. Консультация психолога: 30-45 мин.

4. «Подготовка к к ЕГЭ» - тест для школьников 7-11 классов для определения уровня подготовленности к сдаче ЕГЭ по основным предметам. Стоимость: 200 руб., с блоком «С» - 250 руб. Время прохождения зависит от предмета.

В агентстве «Статус» применяются следующие методы подбора специалистов для клиентов:

- Анализ резюме. Главными критериями при отборе кандидатов являются опыт работы, образование, семейное положение, наличие специальных навыков.

- Телефонное интервью. Используется только для первичного отбора для ответов на основные квалификационные вопросы, уточнения мотивации.

- Очное интервью. Непосредственное интервью консультантов с кандидатом для исчерпывающей оценки кандидата. Интервью могут быть мотивационные, структурированные, неструктурированные, основанные на прошлом опыте.

- Деловые игры. При отборе менеджеров высшего звена или выявлении специфических навыков кандидатам может быть предложены различные ситуации, связанные с должностью, на которые он должен предъявить реакцию.

- Поиск рекомендаций. Рекомендуемое минимальное число рекомендателей на одного кандидата – два.

- Собеседование с клиентом-работодателем, в ходе которого происходят непосредственное общение и обмен информацией.

Проблемы в деятельности рекрутингового агентства «Статус».

После изучения деятельности агентства в течение некоторого времени, мы пришли к выводу, что возникающие проблемы можно разделить на следующие категории:

1. Проблемы, связанные с персоналом.
2. Проблемы, связанные с организационной структурой компании.
3. Проблемы, связанные с программным обеспечением.
4. Проблемы, связанные с информационными потоками.

Для обнаружения проблем мы обратились как в внутренним, так и внешним кандидатам - а именно, соискателям и работодателям, имевшими дело с данным рекрутинговым агентством. Веб-страница агентства предлагает форму обратной связи, в которой клиенты могут оставлять отзывы и пожелания. Также агентство присутствует в нескольких независимых сайтах отзывов, в которых пользователи оставляют свое мнение о заведениях города. После анализа информации в этих источниках мы обобщили негативные отклики посетителей до следующих:

- Некомпетентность персонала. Опоздания персонала (12 отзывов), грубость (5 отзывов), отсутствие дресс-кода (3).

- Оформление анкет. Повторение информации, находящейся в резюме (4). Неуместность вопросов (1).

- Проблемы с регистрацией. Необходимость повторной регистрации через некоторое время (3).

- Здание агентства. Неудобное расположение (10), неудобный офис (2), небрежность (1), отсутствие кондиционера (4).

- Процесс собеседования. Некорректные вопросы (2), недостаток профессионализма (6).

- Обратная связь. Не перезвонили по результатам собеседования (14).

Решение части этих проблем лежит в усилении дисциплины среди работников и вложении во внешний вид организации, однако значительную часть можно исправить путем оптимизации разных направлений работы агентства. К примеру, проблему с отсутствием обратной связи, которую отметили 14 кандидатов, можно решить при помощи автоматизации этого процесса. Некоторые программные продукты позволяют отправлять рассылки по электронной почте всем кандидатам, участвовавшим в конкурсе за вакансию. Создание расширения, которое позволяло бы легко отметить

прошедших конкурс кандидатов и автоматически отправить остальным официальные письма об отказе, решило бы эту проблему. Проблемы, связанные с оформлением анкет, могут также быть решены увеличением гибкости формы опроса кандидатов или ее интеграцией с полученным резюме. Это значительно уменьшило бы количество повторяющихся вопросов и позволило бы руководителю проекта непосредственно контролировать составление анкет.

Программное обеспечение агентства состоит из системы «Резюмакс», антивирусного обеспечения, продуктов Office. В результате оценки по предъявленным критериям (Таб. 1.) можно увидеть, что используемая в настоящий момент в организации система «Рекрутер» не является лидером и уступает по нескольким критериям таким системам, как «E-Staff Рекрутер» и «Триплан-Персонал». Однако этот вариант не гарантирует соответствия всем требованиям организации.

### **§3.3. Основные мероприятия и рекомендации по оптимизации процесса рекрутмента в агентстве «Статус».**

В результате анализа деятельности данного рекрутингового агентства можно прийти к следующим выводам:

1. Для оптимизации работы агентства необходимо внести изменения по нескольким направлениям: работа с сотрудниками, работа с имиджем агентства, усовершенствование процесса собеседования и работы с информационным обеспечением.
2. Существующее программное обеспечение компании не соответствует требованиям агентства и подлежит замене для повышения эффективности процесса подбора персонала.
3. Используя разработанные критерии оценок, можно выбрать наиболее подходящую информационную систему, однако для полного соответствия требованиям организации можно сделать заказ на разработку собственной информационной системы.

Разрабатываемая информационная система должна учитывать разные направления работы рекрутинговой компании, а именно:

- работа с клиентами-работодателями - хранение информации о клиентах, составленных документах, истории взаимоотношений, открытых вакансиях, проведенных собеседованиях, предложенных соискателях и пр.;
- работа с соискателями - хранение и анализ информации о соискателях и их трудоустройстве, резюме, проведенных собеседованиях, отказах, заключение договоров;
- работа внутри агентства - хранение информации о сотрудниках, анализ их работы, ведение документации;

- отчетность - хранение истории работы с клиентами и соискателями, отчет по работе сотрудников компании, анализ проведенной работы;

Цель – оптимизация работы рекрутинговой компании путем сокращения времени обработки данных.

Для этого необходимо выполнить следующие задачи:

- исследование деятельности рекрутинговых агентств;
- поиск и изучение существующих автоматизированных информационных систем, анализ их достоинств и недостатков;
- создание концепции автоматизации деятельности кадрового агентства;
- проектирование системы.

Цель данной информационной системы не ограничивается оптимизацией ее отдельных методов. Ускорение процессов поиска и обработки информации не является гарантом улучшения качества выполнения работы, потому что не влияет на процесс оценки кандидатов и человеческий фактор.

Для решения выявленных проблем информационная система рекрутинговой компании должна обладать следующими свойствами:

- Хранение электронных версий всех документов. Кроме уменьшения физического захламления пространства, это поможет снизить риск потери или ошибки обработки важных документов, увеличит скорость поиска и каталогизации документов,
- Наличие базы данных компании, в которой содержится информация о клиентах и кандидатах и другие важные документы.
- Наличие подсистемы отчетности. Автоматизированное получение отчетных форм снизит нагрузку на отдел обработки данных;
- Автоматизация связи с клиентами и кандидатами.

Российский рынок еще не предлагает подобные дешевые автоматизированные системы. Большинство систем обладает широким спектром функциональных возможностей, что, хоть и является преимуществом в целом, затрудняет решение конкретных задач.

## Заключение

Современный этап развития российской экономики характеризуется возрастающей необходимостью в профессиональном подборе кадров. Персонал используется успешными компаниями как серьезный стратегический актив, от которого напрямую зависит успех бизнеса. Работодатели инвестируют крупные суммы в человеческие ресурсы: подбор, наем, оценку, обучение, мотивирование и стимулирование персонала. В целях повышения эффективности поиска и подбора персонала возникает необходимость в услугах специалистов, способных качественно построить этот процесс.

Однако в условиях экономического кризиса в стране все больше организаций, стремясь урезать свои расходы, отказываются от услуг рекрутинговых компаний в пользу более экономичных способов подбора персонала. По результатам исследования Magram Market Research, за последние два года наблюдается падение спроса на услуги рекрутинговых компаний на 20%. Встает вопрос даже не расширения, а простого сохранения доли рекрутмента на рынке труда. Гипотеза данного исследования заключалась в том, что, используя нераскрытые возможности информационного обеспечения и его приспособления к нуждам компаний, можно значительно повысить эффективность деятельности рекрутинговых компаний.

Рассмотрев теоретические основы исследования рынка рекрутмента и проанализировав существующие программные решения в этой области, мы составили рейтинг наиболее функциональных программных продуктов. Полученная информация может помочь при выборе информационной системы, однако не гарантирует соответствия требованиям конкретных

рекрутинговых компаний. В качестве решения был предложен план создания новой информационной системы, обладающей гибкостью и возможностью подстраиваться под различные требования. В качестве объекта было выбрано рекрутинговое агентство «Статус», проанализированы основные проблемы, включая проблемы, связанные с информационным обеспечением, и составлен список практических рекомендаций. Следование этому списку имеет потенциал не только решить большинство актуальных проблем, указанных сотрудниками и пользователями услуг этого агентства, но и повысить эффективность его работы.

### Список использованной литературы:

1. Профессиональный стандарт Специалист по подбору персонала (рекрутер), 2015.
2. Проект Российского стандарта услуги «Рекрутмент» по инициативе НК РЧК, 2014 г., <http://hrdevelopment.ru/>
3. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2001.
5. Долженкова Ю.В. Рекрутмент: направления и тенденции. М.: Кадровик, 2010.
6. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. Учебное пособие/тПод ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2002
7. Кибанов А.Я. Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. – М.: КноРус, 2009
8. Роцин, А.В. Услуги по подбору персонала в России. М.: Агентство США по международному развитию, 1996.
9. DeCenzo D.A., Robbins S.P. Fundamentals of Human Resource Management. New Delhi: Wiley India 2005.
10. Flippo, E.V. Principles of Personnel Management. New York: McGraw-Hill Book Co., 1980.
11. Werther W.B., Davis K. Human resources and personnel management. McGraw-Hill, 1989.
12. Yoder D. Personnel Management and Industrial Relations. New Delhi: Prentice-Hall, 1972.

13. Андреева Л.А. Структурно-функциональная организация кадровых агентств в Ульяновской области// Экономические науки. 2011

14. Арзамасцев С.С. Анализ деятельности рекрутинговых компаний по подбору кадров для организаций. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук.- М., 2010

15. Несмеева А.Ф. Как работать с кадровым агентством. Семь правил и уловок для успешного бизнеса. // Коннект. Мир связи, 2004.

16. Паничкина Г.Г. Что нам мешает хорошо разбираться в людях. Элитариум, [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru). 2008.

17. Рынок подбора и предоставления персонала. // Kelly Services. [www.kellyservices.ru](http://www.kellyservices.ru) 2015.

**Приложение 1. Сравнительный анализ мобильных приложений  
рабочих сайтов.**

	Head hunter	SuperJob	Fine Job	Provit	Яндекс: Работа	rabota.ru	In deed
Составление резюме	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✗
Многочисленные резюме	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Определение местоположения	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓
Поиск по нескольким городам	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗
Умный ввод	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗
Сортировка результатов	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
Подписаться на результаты	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Поделиться вакансией	✓	✗	✗	✓	✗	✗	✓
История поиска	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓
Рекомендуемые вакансии	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✓
Современный интерфейс	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Отклики на резюме	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓
Модуль для работодателей	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗
Для планшетов	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓

**Приложение 2. Сравнительный анализ мобильных приложений  
рабочих сайтов. Фильтры.**

	<b>Head Hunter</b>	<b>Sup erJob</b>	<b>Job Fine</b>	<b>Trovit</b>	<b>Яндекс: Работа</b>	<b>Rabot a.ru</b>	<b>Indeed</b>
Фильтр: Станции метро	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗
Фильтр: Опыт работы	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Фильтр: Тип занятости	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Фильтр: График работы	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗
Фильтр: Время публикации	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
Фильтр: Зарплата	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Фильтр: Вакансии агентств	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Фильтр: Вакансии для инвалидов	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Фильтр: Вакансии с указанной зарплатой	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
Фильтр: радиус от местоположения	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
<b>Итого</b>	21	14	11	11	10	10	9

