

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

А.В. ТОРГУНАКОВА

Студенка 1 курса Общеэкономического факультета Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова

115998. г. Москва, Стремянный переулок дом 36. torgunakova1997@yandex.ru

С.С. ХАЧАТУРОВА

Научный руководитель. Профессор РАЕ, доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры Информационных технологий

115998. г. Москва, Стремянный переулок дом 36. seda@mail.ru

Важнейший показатель эффективности организации любой формы – это скорость выполнения работы её сотрудниками. Современные информационные технологии значительно повышают качество оказанных услуг и/или обслуживания, позволяют лучше понять потребности посетителей и клиентов и дают возможность лучше понять и осознать, что конкретно их не устраивает: цена, качество и/или уровень обслуживания.

Сегодня используются десятки различных программ автоматизирующих и упрощающих работу рекрутеров. В статье приведены наиболее востребованные современные информационные технологии для подбора и найма персонала. Обозначены преимущества и основные недостатки программ.

Эффективность использования информационных технологий подразумевает: организация любой формы собственности и любой сферы деятельности, используя минимальное количество трудовых и материальных ресурсов, оптимизирует свою работу, избегая ненужных потерь. Поэтому внедрение программного обеспечения является выгодной инвестицией в развитие фирмы, что приносит ей в последствии прибыль.

Ключевые слова: информация, технологии, информационные, управление, повышение, организация, деятельность, дело, качество, преимущество, использование, программа, эффективность, фирма, компания, сотрудники.

INFORMATION TECHNOLOGY FOR AUTOMATION OF RECRUITMENT

TORGUNAKOVA A.V.

1 st year student Plekhanov Russian University of Economics

115998. Russia, Stremyanny lane 36, Moscow. torgunakova1997@yandex.ru

KHACHATUROVA S.S.

RAE Professor, Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics. Department of Information Technology

115998. Russia, Stremyanny lane 36, Moscow. seda@mail.ru

The most important indicator of the effectiveness of the organization of any form is the rate of doing work by its employees. Modern information technology will significantly improve the quality of services provided and/or services, allow you to better understand the needs of your visitors and customers and provide an opportunity better to understand and realize what exactly they do not like: price, quality and/or level of service. Today, there are dozens of different programs that automate and simplify the work of recruiters. The article presents the most popular contemporary information technologies for recruiting and hiring. The benefits and the main disadvantages of the programs.

The effectiveness of the use of information technology means: the organization of any form of ownership and any industry using a minimum amount of work force and material resources optimizes your work, avoiding

unnecessary losses. Therefore, the implementation of software is a profitable investment to the development company that brings her subsequently profits.

Keywords: information, technology, information, management, promotion, organization, activity, thing, quality, advantage, use, program, efficiency, firm, company, employees.

Для того чтобы люди находили счастье в своей работе, необходимы три условия: работа должна быть им по силам, она не должна быть изнуряющей и ей обязательно должен сопутствовать успех

Джон Рескин

В XXI веке многие вещи, которые ранее требовали долгой кропотливой работы, сегодня доверяют машинам, точнее, специальным программам, которые были разработаны для облегчения работы человека и минимизирования его ошибок.

Ранее специалистам кадровых служб и отделов кадров компаний приходилось писать несколько писем одного содержания в различные печатные издания, чтобы максимально эффективно привлечь внимание к открытой вакансии. Сейчас рекрутеру достаточно заполнить предлагаемую форму вакансии в программе, после чего готовое объявление появляется на сайтах, выбранных рекрутером заранее.

Сегодня главный стратегический ресурс любой фирмы, организации и компании – это её сотрудники или, другими словами, её персонал. Причем, неважно, из какой она отрасли; каждой нужно предоставлять качественный сервис. А один из важнейших показателей эффективности – скорость выполнения работы её сотрудниками [8]. Особенно, если это касается восполнения рабочей мощности компании, то есть, прием на работу новых сотрудников.

С помощью современных технологий можно значительно повысить качество оказанных услуг и/или уровень обслуживания, понять потребности посетителей, осознать, что конкретно их не устраивает: цена, качество и/или уровень обслуживания [7].

Сегодня используются десятки специальных программ, позволяющих автоматизировать и упростить работу рекрутеров.

Рассмотрим некоторые программы, популярные на отечественном рынке.

Программы для автоматизации подбора персонала:

1. **Рекрутер** - специализированная программа автоматизации подбора персонала.

1.1. **Главные достоинства:** простота внедрения и использования; позволяет вести переписку с кандидатом по электронной почте; создает Веб-сайт электронного рекрутмента компании; автоматически рассчитывает рейтинги кандидатов; напоминает о событиях и встречах.

1.2. **Главные недостатки:** относительно высокая стоимость; отсутствие поиска по критериям и отдельным словам; отсутствие статистики по каждому рекрутеру.

2. **Резюмакс** - корпоративная система подбора персонала, идеально подходящая компаниям, имеющим филиалы и централизованную систему управления HR-процессами.

2.1. **Главные достоинства:** создает на Веб-сайте компании полностью автоматизированный раздел «Работа»; сообщает о поступлении новых вакансий, а также кандидатов, удовлетворяющих требованиям вакансий; проводит поиск кандидатов в базе данных по любым полям анкеты, по тексту резюме и по комментариям; строит различные статистические отчеты; возможна аренда программы.

2.2. **Главный недостаток:** высокая цена.

3. **E-Staff Рекрутер** - система полного цикла, автоматизирующая большинство рутинных операций в рекрутинге.

3.1. **Главные достоинства:** широкая функциональность; автоматическая публикация и републикация вакансий; надежность хранения данных; гибкость; поиск кандидатов в сети Интернет; ведение статистики по каждому рекрутеру; импорт резюме из почтовых ящиков и документов Microsoft Word или OpenOffice; интеграция с другими программными системами (Босс-Кадровик, 1С, SAP, WebSoft, WebTutor).

3.2. **Главный недостаток:** необходимо большое количество памяти из-за автоматического сохранения программой всех вакансий, резюме и итогов собеседований с кандидатами.

4. Система управления персоналом и расчета заработной платы «**Quinyx WorkForce**»:

4.1. **Главные достоинства:** подходит для любых; включает полностью автоматизированные комплексные решения в сферах рекрутинга и hr-менеджмента; позволяет арендовать программу через Интернет.

4.2. **Главные недостатки:** отсутствует возможность поиска вакансий в Интернете, нет функций автоматизации аттестации и адаптации персонала, существует только многопользовательская версия.

В эпоху информационных технологий стало возможным работать с информацией на новом уровне качества и доступности во всех сферах, в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами.

Рассмотрев только четыре наиболее известные программы для комплексной автоматизации подбора и найма персонала, мы можем сделать вывод, что информационные технологии стали прочной опорой не только для бизнеса, но и для специалистов всех сфер деятельности. Ежедневно происходит совершенствование, улучшение и доработка

программных продуктов, а также разработка новых, более удобных и доступных информационных технологий, занимающих всё более прочные позиции в жизни человека.

Эффективность использования информационных технологий подразумевает: организация любой формы собственности и любой сферы деятельности, используя минимальное количество трудовых и материальных ресурсов, оптимизирует свою работу, избегая ненужных потерь [8]. Поэтому внедрение программного обеспечения является выгодной инвестицией в развитие фирмы, что приносит ей в последствии прибыль.

Список использованной литературы:

1. Антонов В. Н., Иванов В. Г., Горяинова Т. П., Информационные технологии управления / Под научной ред. проф. В. Е. Кантора: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. 2008.- 113 с.
2. Грянина Е.А., Харитонов С.А., Секреты профессиональной работы с 1С:Зарплата и управление персоналом 8. Организация кадрового учета и расчета зарплаты. – М. Издание "1С-Пабблишинг", 2010 - 448 с.
3. Информационные технологии управления: Учебное пособие для вузов / Под ред. Г.А. Титаренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2003.
4. Под общ. ред. В.И. Видяпина. Экономическое право. Хрестоматия. СПб.: Питер. 2004г.
5. Торгунакова А.В., Хачатурова С.С. Информационные технологии в управлении персоналом. Международный студенческий вестник. 2016. № 1. С.1.
6. Хачатурова С.С. Информационные технологии в подготовке будущих экономистов. Вестник научных конференций. 2016. № 1-5 (5). С.199-200.
7. Хачатурова С.С. Необходимость использования в учебном процессе компьютерных справочно-правовых систем. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 12-2. С.318-320.
8. Хачатурова С.С. Организация предпринимательской деятельности. Создание собственного дела. Учебное пособие. М., РАЕ. 2012.
9. Хачатурова С.С. Организация предпринимательской деятельности. Создание собственного дела. Международный журнал экспериментального образования. РАЕ. 2012. № 2. С. 137-138.