

*О. С. Донець,*

*кандидат економічних наук, доцент, Донецький національний технічний університет*

*К. В. Філіпович*

*Студентка 4-ого курсу, Донецький національний технічний університет*

## **КОНЦЕПЦІЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ СИСТЕМ АВТОМАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ КАДРОВИХ АГЕНТСТВ**

*У статті розглянуто необхідність автоматизації діяльності кадрового агентства, а також основні аспекти взаємодії претендента і роботодавця з використанням інформаційно-аналітичного забезпечення, що базується на методах і моделях нечіткої логіки.*

*This paper presents the need for automation of the recruitment agency, as well as key aspects of the interaction between the applicant and the employer using the information and analytical support, which is based on the methods and models of fuzzy logic.*

**Ключові слова:** *кадрове агентство, нечітка логіка, управління персоналом, інформаційно-аналітичне забезпечення.*

**Key words:** *employment agency, fuzzy logic, human resources, information and analytical support.*

*Вступ.* В умовах реорганізації економіки з'явився цілий комплекс проблем, які потребують глибокого і всеосяжного вивчення і переосмислення. Це, зокрема, проблеми, що виникають на стику соціальної та економічної сфер суспільного життя, проблеми, пов'язані із змінами соціально-економічних відносин і поведінки соціальних груп суспільства на ринку праці.

Ринок праці виступає як механізм взаємовідносин між роботодавцем, які потребують робочої сили, і здобувачем, тобто потенційним працівником. В якості ланки між суб'єктами відносин найбільш ефективно функціонує спеціалізований соціальний інститут - кадрове агентство.

Кадрові агентства представляють собою професійні компанії, що спеціалізуються на постачанні ефективних кадрових рішень. На сучасному ринку праці кадрових агентств набувають все більшого значення: далекоглядні керівники, які розуміють важливість інвестицій в людські ресурси, прагнуть отримати рішення, здатні реально окупили зроблені інвестиції.

*Постановка проблеми.* Успіх діяльності кадрового агентства визначається наявністю кваліфікованого персоналу в штаті агентства, стійких зв'язків з роботодавцями, бази даних по кандидатам, використанням передових технологій роботи.

В процесі пошуку кандидатів необхідно використання наступних ресурсів:

- сформована база резюме здобувачів;
- Інтернет та ЗМІ.

Робота кадрового агентства потребує автоматизації ведення банку даних клієнтів, оскільки попит на вакансії і попит на працівників існує завжди. При величезному мінливому потоці інформації про вакансії агентству дуже складно оперативно і точно надавати необхідні дані, оперуючи без застосування інформаційної системи. Тому дуже важливим є питання про автоматизацію роботи агентства, зокрема фахівця з кадрів, який безпосередньо спілкується з клієнтами та підбирає найбільш оптимальні альтернативи по здобувачам та вакансіям. Клієнтами, або замовниками кадрового агентства виступають як потенційні кандидати, які шукають відповідне робоче місце, так і роботодавці, які потребують кваліфікованого працівника.

### *Аналіз основних досліджень і публікацій.*

По даним Роціна А.В., кадрове агентство – це організація, яка надає послуги по підборі персоналу для фірм-замовників.

Як відмічає Роцін, кадрове агентство – це посередник між роботодавцем і здобувачем вакансії, свого роду буфер, який являє собою гарант того, що компанія отримає саме такого фахівця, який їй потрібен, а фахівець – гідні умови праці і обіцяну компанією заробітну плату [5].

Як відмічає Аллін О.Н., саме кадрові агентства сприяють створенню цивілізованого ринка праці, і це стосується не тільки людини, яка шукає роботу, але і роботодавця [1].

Основні цілі діяльності любого кадрового агентства (за даними Одегова Ю.Г.):

1. Надавати актуальну інформацію про рівень заробітних плат найбільш потрібних фахівців з найбільш динамічних галузей.

2. Наглядно демонструвати тенденції у динаміці змін заробітних плат [4].

Як стверджує Музиченко В.В., задачі кадрових агентств умовно можна розділити на дві групи.

Перша група – це задачі, які відносяться до клієнта:

- ✓ пошук та підбір персоналу відповідно вимогам роботодавця;
- ✓ надійність підбора;
- ✓ підбір в строго затверджений контрактом строк.

Задачі другої групи, які відносяться до самого агентства:

- ✓ рентабельність діяльності агентства;
- ✓ пошук та навчання власних кадрів [3].

За словами Уткіна В.Б., автоматизація будь-якої діяльності людини при вирішенні практичних задач повинна мати методологічне забезпечення. Важливими та цікавими для фахівців з управління є особливості автоматизації управлінської діяльності підприємства як процесу створення, впровадження та використання технічних, програмних засобів й математичних методів, призначених для автоматизованого збору,

збереження, пошуку, переробки та передачі інформації, яка використовується при управлінні ергатичними системами, в ході реалізації нових інформаційних технологій управління [5].

*Мета статті.* Представити концепцію інформаційно-аналітичних систем автоматизації управління діяльністю кадрових агентств, а також встановити основні аспекти взаємодії претендента і роботодавця.

*Виклад основного матеріалу дослідження.*

Автоматизація роботи кадрових агентств вимагає знання предметної області. Накопичення досвіду приходить в процесі спілкування з фахівцями кадрових агентств, від директора до рядового рекрутера.

Програмне забезпечення, створене для кадрових агентств, має вирішувати в комплексі завдання збереження і ефективної обробки професійної інформації, з якою працюють кадрові агентства. Так як кадрові агентства займаються підбором персоналу, який потрібен їх замовникам, то розробка інформаційно-аналітичного забезпечення для кадрових агентств повинна допомогти виконувати функції найбільш ефективно та здійснювати підбір з максимальною відповідністю вимогам замовника; в найкоротші терміни проаналізувати дані, що надійшли від замовника, зіставити вимоги роботодавця та побажання здобувача, знайти варіант, що відповідає критерію оптимальної відповідності: для роботодавця - кваліфікованого працівника з усіма необхідними якостями, для здобувача - відповідне робоче місце, що відповідає його вимогам. Тобто необхідно знайти найбільш оптимальні альтернативи по претендентам та вакансіям.

Для досягнення стійкого розвитку кадрового агентства та підвищення його ринкової конкурентоспроможності, у своїй роботі консультанти агентств повинні використовувати передові розробки інформаційних HR-систем і сучасні технології ефективного підбору персоналу (наприклад, робота в програмному продукті «1С: Кадрове агентство» або спеціально розробленої і адаптованої під потреби і специфіку конкретного кадрового агентства програмному середовищу).

Основними співробітниками агентства є фахівці з підбору вакансій, менеджери з персоналу, які безпосередньо спілкуються з клієнтом і пропонують скористатися тими чи іншими видами послуг. Орієнтація щодо управління на основі бізнес-процесів забезпечує конкурентну перевагу для організації в умовах найгострішої конкуренції, а управління на основі бізнес-процесів не може ефективно реалізовуватися без застосування інформаційних технологій і систем.

Роботу кадрового агентства можна розглянути в двох напрямках, які характеризуються типом відносин із замовником і різної спрямованістю вектора пріоритетів:

Для роботодавців:

- ретельний підбір кандидатів на вакантну посаду за вимогами роботодавців і в зручні взаємоузгоджені терміни;
- прийом комплексних заявок та заявок на окремих фахівців;
- укладання договорів на разове і абонементне обслуговування в агентстві;
- допоміжні види діяльності: організація співбесід за попереднім погодженням, перегляд поточної бази даних на необхідні спеціальності, розміщення оголошень у ЗМІ з урахуванням необхідних вимог до фахівця; робота з терміновими заявками.

Для працівників:

- заповнення анкетних даних і укладення договору на пошук вакансії;
- підбір вакансій за строковими вимогами і по поточному обслуговуванню;
- відстеження етапу працевлаштування працівника;
- допоміжні послуги: складання резюме, організація співбесіди.

Менеджер кадрового агентства бере участь в пошуку вакансій і підборі персоналу. Його діяльність ретельно перевіряється директором агентства: менеджер здає звіти по виконаній роботі, в яких відображається механізм

роботи агентства за певний період. Усі питання з клієнтами вирішуються на підставі укладених договорів.

Представимо процес роботи кадрового агентства у вигляді послідовних етапів, що відображено на рис.1.

Автоматизація процесу підбору персоналу в кадровому агентстві є важливим напрямком, оскільки введення і обробка анкет і карток роботодавців значно скорочує час обслуговування одного клієнта, при цьому пошук і видача результатів необхідної інформації здійснюється точно і оперативно. Значно спрощується процес відстеження виконання зобов'язань за договорами.

Автоматизація інформаційних потоків та документообігу досягається шляхом використання технічних засобів збору, реєстрації, обробки даних, створення первинних і результативних документів, а також засобів передачі даних на будь-які відстані.

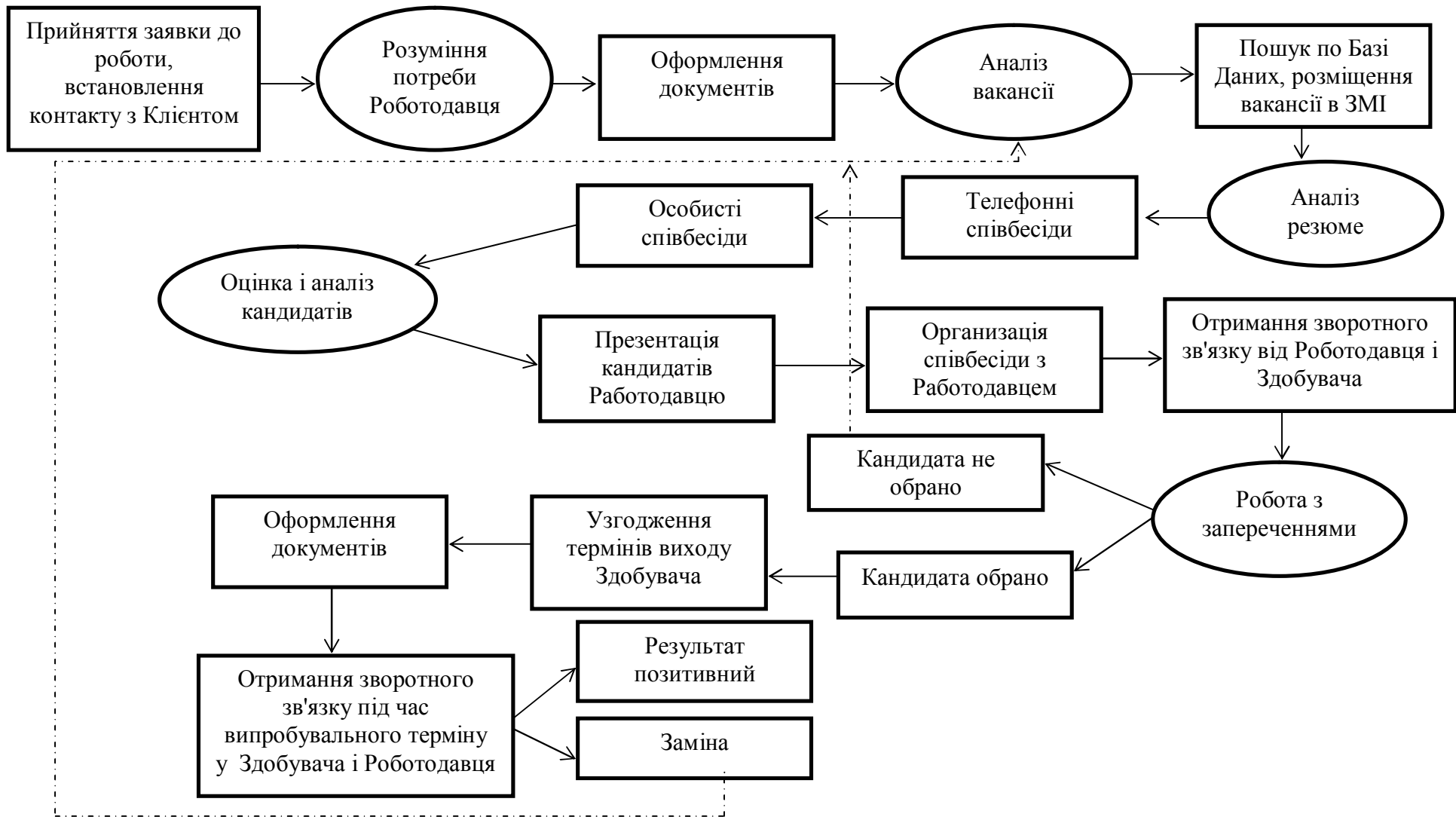


Рис.1 Процес роботи кадрового агентства

Інформаційно-аналітична система автоматизації обліку роботи кадрового агентства повинна дозволяти:

1. вводити, редагувати і видаляти анкетні дані працівників. Вести базу працевлаштованих клієнтів, інформацію про яких в будь-який момент можна відновити в основній базі анкет. Здійснювати пошук по основних ознаках (прізвища, віку, спеціальності та стажу роботи). Формування списку працівників (є пам'яткою менеджера по персоналу);

2. вводити, редагувати і видаляти картки роботодавців. Вести реєстрацію надходження вакансій. Здійснювати пошук за назвою організації, вакансії та іншими критеріями.

Функція підбору персоналу повинна враховувати варіації вимог до кандидатів за пріоритетом (обов'язкові, бажані). Фахівці (моделі робочого місця) у вибірці також сортуються за пріоритетом (спершу здійснюється пошук найбільш відповідних).

Необхідна реалізація функції підбору по банку даних:

— Підбір анкет працівників, що задовольняють вимогам конкретної моделі робочого місця;

— Підбір моделей робочого місця, які задовольняють вимогам конкретного працівника.

У зв'язку з тим, що вимоги по окремим показникам, як з боку здобувача, так і роботодавця, можуть мати певну варіацію, то конкретні значення показників матимуть ступінь відповідності ним.

Це обумовлює потребу у знаходженні шляхів ранжування здобувачів та роботодавців по ступеням їх відповідності вимогам та їх значущості для агенту.

Перераховані вище вимоги та методи отримали своє представлення у наступній концепції про механізм взаємодії претендента і роботодавця з використанням інформаційно-аналітичного забезпечення (рис.2), що базується на методах і моделях нечіткої логіки.



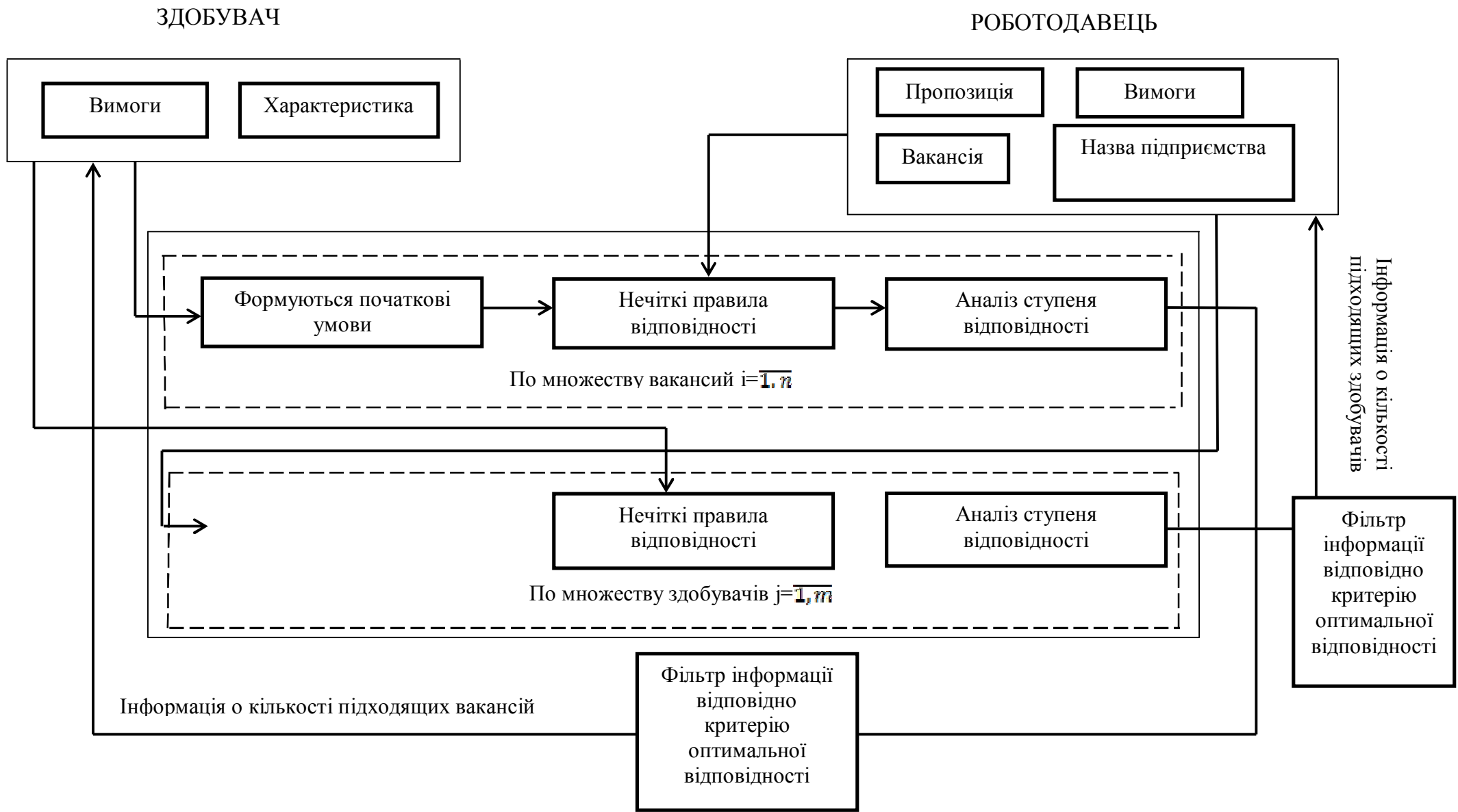


Рис.2 Концепція взаємодії здобувач - кадрове агентство – роботодавець

*Висновок.*

У статті було представлено процес роботи кадрового агентства у вигляді послідовних етапів.

Була розглянута необхідність та ідеологія автоматизації діяльності кадрового агентства. Представлена концепція інформаційно-аналітичних систем автоматизації управління діяльністю кадрових агентств, а також встановлені основні аспекти взаємодії претендента і роботодавця, що базується на методах і моделях нечіткої логіки.

*Література:*

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин. – М.: Генезис, 2005. – 248 с.
2. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров / М.И. Магура. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2009. – 304 с.
3. Музыченко В.В. Управление персоналом / В.В. Музыченко. – М.: Академия, 2003. – 528 с.
4. Одегов Ю.Г., Карташова, Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю.Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2004. – 256 с.
5. Роцин, А.В. Услуги по подбору персонала в России / А.В. Роцин. – М.: Агентство США по международному развитию, 1996. – 245 с.
6. Уткин В.Б. Информационные системы в экономике: Учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.Б. Уткин, К.В. Балдин. – М.: Издательский центр «Академия», 2004.-288 с.