ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА АГЕНТСТВО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Агентство по трудоустройству или кадровое агентство “название”, предоставляет услуги работодателям по поиску и подбору персонала на определенные вакансии и оказывающая услуги соискателям по поиску работу и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги. “Название” выступает в качестве посредника между работодателями и потенциальными работниками, помогая подбирать квалифицированных кандидатов на открытые в компании-работодателе вакансии.

Чтобы снять часть процесса поиска с менеджеров, занятых общим управлением компанией, некоторые работодатели прибегают к сотрудничеству с кадровыми агентствами. Например, профессиональный подбор IT-специалистов «Hi, Rockits» выделяет процесс работы с агентствами следующим образом: работодатель обращается в кадровое агентство, агентство составляет описание вакансии, агентство проводит оценку кандидатов, работодатель принимает окончательное решение.

Чтобы понять, как именно функционирует кадровое агентство, требуется разделить и определить главные задачи отдельных процессов работы. Их можно выделить на несколько категорий:

1. Работодатель подает данные о свободной вакансии в кадровое агентство. Здесь указывается такая информация как: должностные обязанности, количество необходимых сотрудников, сроки найма новых работников, размер заработной платы.
2. Агентство составляет описание полученной вакансии. Даже если у компании уже есть готовое описание, рекрутеры агентства могут предложить доработать его исходя из современных тенденций рынка, чтобы оно выглядело привлекательнее для потенциальных кандидатов.
3. Агентство составляет анализ кандидатов. Проходит проверка опыта и квалификации кандидатов, прежде чем проводить собеседования с компанией. Из всех откликнувшихся они выбирают кадров, наиболее подходящих под требования работодателя.
4. Окончательное решение работодателя. Далее рекрутеры кадрового агентства составляет обоснование, почему компании стоит нанять конкретного кандидата и обсуждают для него предложения о работе.

Таким образом «название» экономит свои ресурсы на поиск новых вакансий и кадров, так как большинство работодателей приходит в кадровое агентство самостоятельно. От самих же работников агентства требуется куда больше усилий «продать» кандидата компании.

Работников кадрового агентства можно подразделить на несколько категорий: рекрутеры, менеджеры, работники администрации. Каждая из перечисленных категорий работников отвечает за отдельную профессиональную направленность. За каждой поступившей вакансией следит рекрутер или доступный менеджер. А работники администрации отвечают за управление самой компании.

В самой среде агентства по трудоустройству может существовать более тысячи доступных вакансий и кандидатов к ним, поэтому все из возможных вакансий требуется переводить в отдельные категории - специализации. Далее идет перечисление примерных специализаций: безопасность, информационные технологии, наука, маркетинг и т.д. Рекрутеры могут изменять специализации по разрешению менеджеров или администрации компании. Анкеты кандидатов так же переводятся в нужную категорию в соответствии с указанной специализацией.

Для эффективности поиска новых кадров агентства по трудоустройству адаптируются под современные технологии и автоматизируют некоторые из процессов работы, таким образом получаются целые информационные системы, которые содержат в себе нужную и требуемую информацию для работодателя или кандидатов.

Компания «название» решилась создать свою собственную информационную систему для работников агентства по трудоустройству, которая будет предоставлять доступ к вакансиям и кандидатам. Данное решение будет актуально для рекрутеров, что позволит им эффективно выполнять свою работу. Это даст возможность заносить и изменять данные о кандидатах в выделенную для этой ИС базу-данных. Далее следует алгоритм работы данной информационной системы:

1. Рекрутер добавляет новые специализации в ИС.
2. Рекрутер, получает новые вакансии от работодателей и добавляет их в ИС.
3. ИС, получив данные вакансии переводит их в нужную категорию и отправляет вакансии в БД.
4. Рекрутер получает новые анкеты кандидатов и добавляет их в ИС.
5. ИС, получив данные анкеты переводит их в нужную категорию и отправляет вакансии в БД.

Таким образом данный алгоритм позволит работникам кадрового агентства эффективно взаимодействовать с данными и даст возможность интегрировать анкеты вместе с вакансиями в базу-данных. Рекрутерам будет доступен полный перечень взаимодействий с данными – от добавления новых пользователей до изменения и удаления специализаций. Кроме рекрутеров изменять данные в ИС так же смогут работники администрации компании и некоторые менеджеры, которым был дан доступ к ИС.

Чтобы произвести все необходимые манипуляции с ИС требуется выделить список запросов, который обеспечит полное взаимодействие с информационной системой:

1. Получить перечень всех доступных вакансий в ИС (название, специализация, от какого работодателя, зарплата, сроки найма, количество сотрудников на вакансию).
2. Получить перечень всех доступных анкет в ИС (название, специализация, ФИО, навыки, опыт работы, образование, прошлое место работы - если есть).
3. Получить перечень всех доступных специализация в ИС (название).
4. Получить перечень доступных компаний в ИС (название).
5. Получить перечень всех доступных анкет в конкретной специализации (название, специализация, ФИО, навыки, опыт работы, образование, прошлое место работы - если есть).
6. Удаление вакансии из ИС и БД.
7. Удаление анкеты из ИС и БД.
8. Удаление вакансии из ИС и БД по ключевому значению (название + специализация).
9. Удаление анкеты из ИС и БД по ключевому значению (ФИО).
10. Удаление анкеты из ИС и БД по ключевому значению (название + специализация).
11. Удаление конкретной специализации из ИС и БД.