

УДК 004.42

ОБОСНОВАНИЕ РАЗРАБОТКИ ВЕБ-САЙТА ДЛЯ ПОИСКА ВАКАНСИЙ НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ

Кряжева Е.В.,

к. псих. н., доцент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Ромашин А.А.,

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Аннотация.

В статье рассматривается проблема разработки веб-приложения для поиска вакансий на внутреннем рынке труда предприятия. Проводится обзор существующих аналогов и оценка их основных характеристик: функциональные возможности поиска и фильтрации вакансий, интерактивные элементы, наличие личного кабинета, целевая аудитория. Сделаны выводы о том, что вакансии на данных платформах ориентированы на массовый рынок и не всегда учитывают индивидуальные потребности конкретной организации. Обосновывается разработка веб-приложения с использованием интерактивного опроса и возможностью подать резюме в пределах одного предприятия. В конце сделаны выводы по работе.

Ключевые слова: веб-сайт, трудоустройство, вакансия, аналоги, функциональные возможности, фильтрация.

***RATIONALE FOR THE DEVELOPMENT OF A WEBSITE FOR
SEARCHING FOR VACANCIES IN AN ENTERPRISE'S INTERNAL LABOR
MARKET***

Kryazheva E.V.,

Ph.D. in Psychology, Associate Professor,

K.E. Tsiolkovsky Kaluga State University,

Kaluga, Russia

Romashin A.A.,

Student,

K.E. Tsiolkovsky Kaluga State University,

Kaluga, Russia

Annotation.

This article examines the development of a web application for searching for vacancies in an enterprise's internal labor market. A review of existing alternatives is provided and their key characteristics are assessed: job search and filtering functionality, interactive elements, personal account features, and target audience. It is concluded that vacancies on these platforms are targeted at the mass market and do not always take into account the individual needs of a particular organization. The development of a web application using an interactive survey and the ability to submit resumes within a single enterprise is justified. Conclusions are drawn.

Keywords: website, employment, vacancy, analogues, functionality, filtering.

Эффективное управление человеческими ресурсами требует больших усилий и технологические решения могут помочь уменьшить нагрузку на работодателей. Разработка специализированного веб-сайта для поиска вакансий и упрощение процесса взаимодействия между работодателями и соискателями представляет собой стратегически важное направление в области найма. Современные веб-решения для поиска работы базируются на использовании

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

современных технологий, позволяющих создать эффективный и удобный интерфейс, а также обеспечить оперативную обработку данных на серверной стороне [1].

Значимость данного проекта обусловлена растущей потребностью организаций в интуитивно понятных онлайн-платформах, обеспечивающих оперативное и продуктивное взаимодействие работодателей и соискателей. Интеграция интерактивного инструментария для оценки профессиональных компетенций и предпочтений кандидатов ещё до собеседования существенно повышает точность подбора персонала и оптимизирует процедуру найма.

Существующие системы для трудоустройства, такие как HeadHunter, Superjob, Rabota.ru и международный LinkedIn, представляют собой масштабные платформы, охватывающие широкий спектр работодателей и соискателей. Они предлагают пользователям расширенные возможности поиска вакансий, позволяя фильтровать предложения по различным критериям, таким как местоположение, опыт, квалификация и тип занятости. Эти ресурсы также обеспечивают функционал личного кабинета, где можно создавать и редактировать резюме, получать уведомления об актуальных вакансиях и отслеживать статус откликов. Дополнительной особенностью является интеграция с социальными сетями, что упрощает процесс регистрации и авторизации, а также позволяет использовать дополнительные каналы для поиска кандидатов.

В отличие от этих общедоступных платформ, разрабатываемый проект ориентирован на внутренний рынок труда конкретной организации. Его ключевым элементом является интерактивный опрос, встроенный непосредственно в сайт работодателя. Такой опрос предназначен для сбора подробной информации о профессиональных навыках, опыте работы и личных предпочтениях соискателей. Полученные данные позволят формировать персональные рекомендации по вакансиям, которые соответствуют специфическим требованиям компании, а также сократить время поиска

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

подходящих кандидатов. Кроме того, проект предусматривает упрощённый механизм подачи резюме, адаптированный под внутренние процессы компании, что делает процедуру подачи заявки максимально удобной и быстрой для пользователей [2].

Ниже представлена сравнительная таблица, в которой отражены ключевые особенности существующих аналогов и сравнение их с разрабатываемым проектом:

Таблица 1 – Сравнительная таблица аналогов

Платформа	Основная специализация	Функциональные возможности поиска и фильтрации	Интерактивные элементы и личный кабинет	Целевая аудитория
HeadHunter	Общероссийский рынок труда	Расширенные фильтры поиска (по географии, опыту, квалификации, типу занятости и др.)	Рекомендательные системы, уведомления, подробный личный кабинет	Соискатели и работодатели широкого профиля
Superjob	Общероссийский рынок труда	Удобный поиск вакансий, гибкая настройка фильтров (зарплата, регион, сфера деятельности)	Интерактивные рекомендации, возможность редактирования резюме, уведомления	Соискатели различных уровней квалификации
Rabota.ru	Российский рынок труда	Функциональный поиск вакансий с акцентом на актуальность предложений	Интерактивные элементы для отслеживания статуса откликов, персональный кабинет	Различные категории соискателей
Разрабатываемый проект	Внутренний рынок труда одной компании	Фокус на потребностях конкретной организации: поиск вакансий с учетом специфики компании	Интерактивный опрос для подбора вакансий, упрощенный интерфейс для подачи резюме, адаптивность дизайна	Соискатели, заинтересованные в работе внутри данной компании

Существующие платформы для поиска работы, такие как HeadHunter, Superjob и Rabota.ru ориентированы на массовый рынок и не всегда учитывают индивидуальные потребности конкретной компании. Основные проблемы, которые наблюдаются в этих системах, включают:

Отсутствие узкой специализации: общедоступные сайты охватывают широкий спектр вакансий, что затрудняет поиск релевантных предложений для кандидатов, заинтересованных в работе именно в рамках одной компании.

Низкий уровень персонализации: многие системы предлагают стандартные алгоритмы подбора вакансий, которые не учитывают индивидуальные особенности кандидатов, их навыки и предпочтения. Это приводит к тому, что пользователи получают нерелевантные предложения.

Сложности в процессе подачи резюме: громоздкие формы и сложные процедуры подачи отклика часто отпугивают кандидатов, снижая их мотивацию к активному участию в поиске работы.

Учитывая особенности нашего проекта, который представляет собой веб-сайт с интерактивным опросом, после прохождения которого пользователю выдаются вакансии, соответствующие его ответам, можно выделить следующие требования к системе [2], [3]:

1. Интуитивно понятный интерфейс для прохождения опроса.

Сайт должен быть простым и удобным для пользователей, позволяющим легко отвечать на вопросы опроса и получать быстрый результат. Дизайн должен быть адаптивным и понятным как на настольных компьютерах, так и на мобильных устройствах.

2. Персонализированный подбор вакансий.

На основе ответов в опросе система должна автоматически анализировать данные пользователя и формировать список вакансий, максимально соответствующих его профессиональному профилю и предпочтениям.

3. Упрощённый механизм подачи резюме.

После выбора подходящей вакансии пользователь должен иметь возможность быстро и легко отправить своё резюме. Форма подачи должна быть максимально упрощена, чтобы не создавать дополнительных барьеров для соискателей.

4. Скорость и эффективность обработки данных.

Система должна обеспечивать быструю обработку ответов опроса и мгновенно формировать рекомендации по вакансиям, что повышает оперативность обратной связи и ускоряет процесс подбора персонала. Использование интерактивного опроса позволяет более точно учитывать индивидуальные особенности кандидатов, что способствует эффективному подбору персонала и оптимизации внутренних кадровых процессов [4], [5].

Таким образом, выявленные проблемы существующих решений и сформулированные требования позволяют создать проект веб-сайта, который, благодаря интерактивному опросу, обеспечит персонализированный подход к подбору вакансий внутри конкретной компании и упростит процесс подачи резюме для соискателей.

Библиографический список:

1. Грекул, В. И. Проектирование информационных систем: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. И. Грекул, Н. Л. Коровкина, Г. А. Левочкина. — Москва : Юрайт, 2017. — 385 с. — ISBN 978-5-9916-8764-5. — URL: <https://urait.ru/bcode/395069> (дата обращения: 25.05.2025).
2. Казанбиева, А. Х. Информационные технологии в сфере управления персоналом: учебное пособие / А. Х. Казанбиева, Л. В. Стацюк. — Москва : Прометей, 2024. — 412 с. — ISBN 978-5-00172-607-4. — URL: <https://e.lanbook.com/book/445877> (дата обращения: 14.03.2025).
3. Назарова, О. Б. ARIS: Теория и практика бизнес-моделирования: учебное пособие / О. Б. Назарова, Т. Б. Новикова, О. Е. Масленникова. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2023. — 151 с. — ISBN 978-5-9765-3703-3. — URL: <https://e.lanbook.com/book/348281> (дата обращения: 14.03.2025).
4. Тренина, И. А. Менеджмент организации: современный инструментарий : учебное пособие / И. А. Тренина, Г. И. Татенко ; под редакцией И. А. Трениной. — Орел : ОГУ имени И. С. Тургенева, 2024. — 188 с. — ISBN 978-5-9929-1609-6. — URL: <https://e.lanbook.com/book/451034> (дата обращения: 14.03.2025).

5. Чертовской, В. Д. Моделирование процессов адаптивного автоматизированного управления производством: монография / В. Д. Чертовской. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 200 с. — ISBN 978-5-8114-3668-2. — URL: <https://e.lanbook.com/book/206690> (дата обращения: 14.03.2025).

Оригинальность 81%