

УДК 004

МОДУЛЬ ПАРСИНГА ДЛЯ HR-МЕНЕДЖЕРОВ

Емельянов И.Д., студент гр. ПИБ-141, 4 курс,
Куделин Н.В., студент гр. ПИБ-141, 4 курс,
Научный руководитель: Рейзенбук К.Э., старший преподаватель
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева, г. Кемерово

HR-менеджмент – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Специалист по работе с персоналом – HR-менеджер (специалист по кадрам).

Управление персоналом подразделяется на следующие сферы деятельности:

- поиск и адаптация персонала;
- оперативная работа с персоналом (включая обучение и развитие персонала, оперативную оценку персонала, организацию труда, управление деловыми коммуникациями, мотивацией и оплатой труда);
- стратегическая работа с персоналом.

Задачи HR-менеджера:

- Комплектация штата организации в соответствии со стратегией развития в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах, а также с целями производственного плана, включая конкретные финансовые показатели.
- Создание системы подготовки руководящего резерва, обеспечение преемственности руководства и снижение риска кадровых потерь.
- Принятие решений о судьбе менеджеров, не справляющихся со своими задачами.
- Ориентация службы управления персоналом на достижение производственных результатов.
- Профессиональное развитие персонала – систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника.

Методы HR-менеджера:

- экономические методы – приёмы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена);

- организационно-распорядительные методы – методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер, они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций;
- социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование) [1].

Для упрощения работы HR-менеджеров, а также для более детального отбора кадров по эффективным критериям, было принято решение разработки модуля парсинга.

Модуль парсинга должен брать необходимые данные кандидатов из их резюме, добавлять в базу данных и после этого другой модуль должен оценить данные этих людей и выдать список кандидатов для HR-менеджера, по которым он уже сможет выбрать кандидатов и пригласить их на прохождение собеседования.

Было решено писать модуль парсинга на языке программирования Python 3, так как он имеет все необходимые библиотеки для разработки.

Язык программирования Python 3 – это мощный инструмент для создания программ самого различного назначения, доступный даже для новичков. С его помощью можно решать задачи различных типов [2].

Огромное количество модулей, как входящих в стандартную поставку Python 3, так и сторонних. В некоторых случаях для написания программы достаточно лишь найти подходящие модули и правильно их скомбинировать. Таким образом, вы можете думать о составлении программы на более высоком уровне, работая с уже готовыми элементами, выполняющими различные действия [2].

Базой данных была выбрана MS SQL за ее простоту и быстрдействие в связке Python 3. Для работы Python 3 и MS SQL нужна библиотека для подключения к базе данных – pyodbc [3].

Список литературы:

1. Р. Боуз, Д. Байноу Методы проведения интервью. Интервью по компетенциям. - М.: Гиппо, 2009. - 208 с.
2. Python 3 для начинающих URL: <https://pythonworld.ru/>
3. Python + MS SQL. Библиотека Pyodbc // Проект «SnakeProject» Михаила Козлова URL: http://snakeproject.ru/rubric/article.php?art=python_pyodbc