

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА НАЙМА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ATLASSIAN JIRA SOFTWARE

Замараева А.Р., студент гр. ФББ-81, IV курс
Научный руководитель: Лагутин М.Е., ст.преподаватель
Новосибирский государственный технический университет
г. Новосибирск

В условиях современного рынка отдел кадров должен быть не менее гибким и автоматизирован, чем другие отделы, особенно когда дело касается компаний, занимающейся разработкой программного обеспечения. В период с марта 2020 по март 2022 года в России количество работающих удалённо выросло до 5 миллионов человек. На текущий момент минимум половина вакансий в сфере разработки ПО предлагает удалённую работу.

Специфика рынка труда в ИТ в 2021-2022 году в России (да и во всем мире) заключается в дефиците сформировавшихся специалистов. Ситуация такова, что специалисты, активно ищущие работу, получают множество предложений от разных компаний и могут позволить себе выбирать те компании, которые им нравятся, руководствуясь не только материальными соображениями, но и личными эмоциями от общения с командой найма той или иной компании. Такая ситуация сформировала в массовой культуре восприятие сферы ИТ как “золотой долины”, в которой любому специалисту готовы платить высокую заработную плату даже за совсем простую работу. Однако, это мнение является ошибочным, и в реальности на действительно высокую оплату труда могут рассчитывать только специалисты соответствующего уровня. Но в силу их недостатка на рынке, это порождает ситуацию, когда хорошие специалисты регулярно получают предложения на собеседования, даже если не находятся в активном поиске работы. Быстрая и качественная работа отдела кадров позволяет компании найти и нанять качественных специалистов, которые своими знаниями и навыками обеспечат компании стабильное выполнение своих обязательств перед клиентами.

В сфере информационных технологий разработчиками активно используются Канбан доски для наглядного представления задач, отслеживания и ограничения объемов незавершенной работы. Доска представляет из себя набор столбцов - статусов или этапов выполнения задачи, наиболее распространён набор в виде статусов “to do - in progress - done” (“к выполнению - в работе - готово”). По столбцам, строго слева направо, двигаются карточки - задачи, имеющие свое название и описание проблемы. Для быстрого создания цифровых досок существует множество решений, одно из самых распространённых - Atlassian Jira Software.

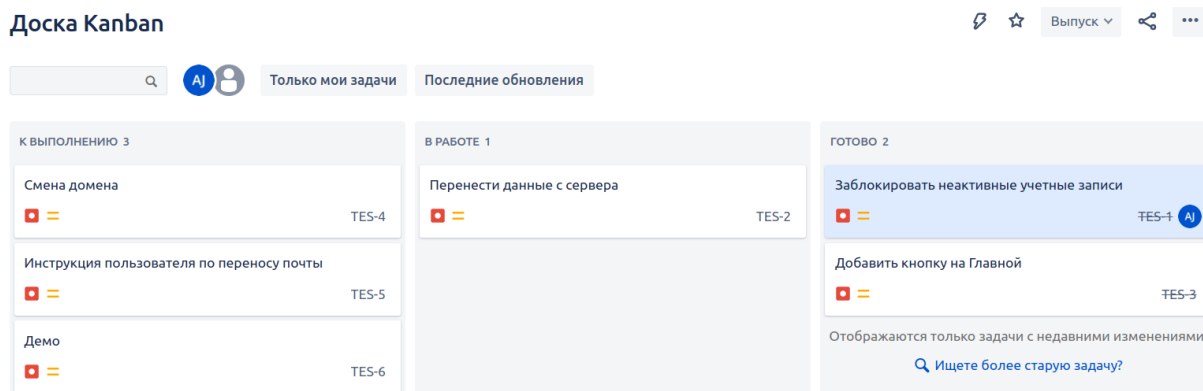


Рисунок 1 - Пример доски команды разработки

Перенести в Jira, используя Kanban-метод, можно любой процесс из стадий жизненного цикла сотрудника, в соответствии со стандартом ISO27001-2013: подбор кандидата, найм, повышение, увольнение.

В отличие от кадровых систем, таких как 1С: зарплата и кадры, Friendwork, VambooHR и других представленных на рынке, предлагаемое решение может быть интегрировано в имеющийся и функционирующий в ИТ-компании процесс работы в Jira, ставшей стандартом де-факто в разработке программного обеспечения.

Отличительной особенностью ИТ-компаний, помимо фокусировки на эффективном менеджменте, отслеживаемости процедур принятия решений и удаленного характера работы большинства сотрудников, является также факт наличия многоступенчатых собеседований кандидатов в ходе предварительного скрининга. Собеседованию подвергаются как психологические и социальные навыки кандидата, так и его технические или функциональные навыки. Дополнительным этапом также может быть и предварительное знакомство с имеющейся командой, поскольку важно также не нарушать сложившийся в команде социальный микроклимат.

Это приводит к необходимости связывания в единой системе, помимо самого кандидата, нескольких категорий людей, выполняющих следующие роли:

1. Рекрутер. Сотрудник, выполняющий поиск кандидата на сайтах вакансий, с использованием объявлений, личных знакомств и прочего доступного инструментария. Рекрутер также исследует психологические референции кандидата, мотивационные и демотивационные критерии и прочие сопутствующие сведения
2. Менеджер по безопасности бизнеса. Проверяет возможные риски, связанные с кандидатом, его прошлыми местами работы, местонахождением и иными характеристиками.
3. Менеджер команды, в которую нанимается кандидат. Сотрудник, который будет руководить работой принимаемого специалиста и обычно управляет целым проектом или отделом в компании.

4. Технический эксперт. Сотрудник, выполняющий оценку технических навыков соискателя (под ними могут пониматься также и навыки управления командой, если соискатель принимается на должность менеджера). Слаженность работы этих людей критически важна для процесса найма. Согласно исследованиям профессионального сообщества директоров по персоналу в ИТ, коммуникации с соискателем от момента первого обращения до момента первого собеседования не должны занимать более 2 рабочих дней, в противном случае кандидат скорее всего будет перехвачен другим работодателем и потеряет интерес к вакансии. Уменьшение временных затрат на коммуникацию также является целью процесса автоматизации и использования Kanban-метода. Ожидаемый эффект, по предварительным расчетам, составляет сокращение времени на коммуникацию, приблизительно, в 4 раза.

Потеря данных о кандидатах и повторные обращения также являются проблемой, поскольку демонстрируют потенциальному сотруднику неслаженность процессов найма и могут создать мнение, что такая же неслаженность наблюдается во всех процессах компании. Это может привести к отказу от предложения в целом.

Внедрение Kanban-метода и автоматизация процессов найма позволяет решить вышеописанные проблемы к взаимному удовлетворению как работодателя так и соискателя. Отдел кадров является “входной дверью” или “вывеской” компании, поэтому важность этого процесса трудно переоценить.

Удобство использования Jira для автоматизации и цифровизации процесса заключается в том, что система использует no-code подход: все настройки осуществляются исключительно изменением различных настроек в графическом веб-интерфейсе и добавлением триггеров для работы системы без участия человека.

Суть автоматизации заключается в том, что каждый кандидат будет представлен в системе как карточка, у которой будут текстовые поля, содержащие необходимые данные. К карточке можно оставлять комментарии о результатах проведенных действий и добавлять файлы. Большинство соискателей проходят в процессе найма определенный набор этапов, каждый из которых можно представить в системе в виде статуса.

В итоге получится Kanban доска с набором столбцов и карточками кандидатов, которые двигаются слева направо. Данные обновляются у всех сотрудников кадрового отдела одновременно, то есть нет необходимости узнавать у коллег лично, как прошел тот или иной этап работы.

Для начала настроек необходимо создать проект в Jira, который будет хранить в себе все задачи-карточки сотрудников. При создании предлагается выбор из множества шаблонов, выбрать следует Kanban из категории Software Development. Этот шаблон содержит базовые настройки, позволяющие реализовывать дальнейшую адаптацию шаблона к условиям ведения бизнес-процессов. Важно отметить, что разработчики продукта предоставляют шаблон для

HR процессов, однако предоставляемое решение не может использоваться в российских компаниях в связи с особенностями местного законодательства.

Далее чтобы отличать обычные задачи от карточек, которые относятся к процессу найма, предполагается создание нового типа задач - Кандидат. В Jira у каждого типа задач есть свой экран - набор полей (атрибутов), их количество не может быть ограничено. Для типа Кандидат предлагается следующий набор атрибутов:

1. Имя. Заголовком карточки становится имя потенциального кандидата. Поле должно быть текстовым.
2. Должность. У каждой компании есть установленный набор должностей, который будет внесен в список опций поля вида “выпадающий список”. Набор опций всегда может быть дополнен.
3. Проект или отдел, в котором будет трудиться будущий сотрудник. Аналогично полю Должность, может быть представлен в виде выпадающего списка опций.
4. Менеджер проекта или руководитель отдела, к которому выйдет кандидат. Предполагается, что поле будет типа “User picker” (“Выбор пользователя”). Данный тип позволяет выбрать активную учетную запись из выпадающего списка опций. Список опций может быть ограничен, позволяя выбирать пользователей из установленной группы сотрудников.
5. Рекрутер. В поле при создании задачи указывается рекрутер, который взаимодействует с кандидатом от имени компании.
6. Резюме. В поле добавляется ссылка на резюме или его текст, который был выложен в открытый доступ в сети Интернет или предоставлен компанией другим образом.

Чтобы с новыми полями можно было взаимодействовать, необходимо добавить экран в схему соответствия типа задачи и экрана в проекте.

После создания сущности и её атрибутов необходимо определить, по каким набору статусов и правилам могут осуществляться переходы. В Jira совокупностью статусов и переходов называется рабочим потоком. Как упоминалось выше, для специалистов, откликающихся на вакансии ИТ компаний, характерно прохождение двух собеседований: социального и технического. В связи с чем воркфлоу был определен следующий образом:

1. Новый кандидат. Статус отражает состояние, когда резюме кандидата было найдено, но не было согласовано прохождение собеседования. Первый статус в последовательности.
2. Первичное собеседование. В этот статус карточка попадает, когда собеседование запланировано. Карточка покидает статус, когда принято решение об успешности или неуспешности прохождения этапа кандидатом.
3. Техническое собеседование. В этот статус карточка попадает, когда собеседование запланировано, планируется оно обычно в конце предыдущего этапа. Карточка покидает статус, когда принято решение об успешности или неуспешности прохождения этапа кандидатом.

4. **Оффер.** Когда все этапы успешно пройдены, кандидату высыла-
ется оффер - документ с предложением о работе.

5. **Выход на работу.** Если специалист принимает оффер, карточка по-
падает в этот статус.

6. **Отказ.** В данный статус карточка может попасть после любого
предыдущего этапа (кандидат мог отказаться от прохождения собеседований
или не подойти компании по набору навыков), кроме выхода на работу.
Когда настройка рабочего потока была завершена, его нужно добавить к схеме
соответствия рабочего потока и типа задачи в проекте. Затем в проекте созда-
ется доска, за столбцами которой закрепляются статусы и даются соответству-
ющие названия.

Результатом выше описанных действий становится проект, в котором
имеется доска, по которой передвигаются карточки кандидатов по заданным
правилам. На рисунке 2 и 3 представлены примеры доски и карточки кандидата
после завершения настроек.

Проекты / Найм персонала / Доска HR

Доска Kanban

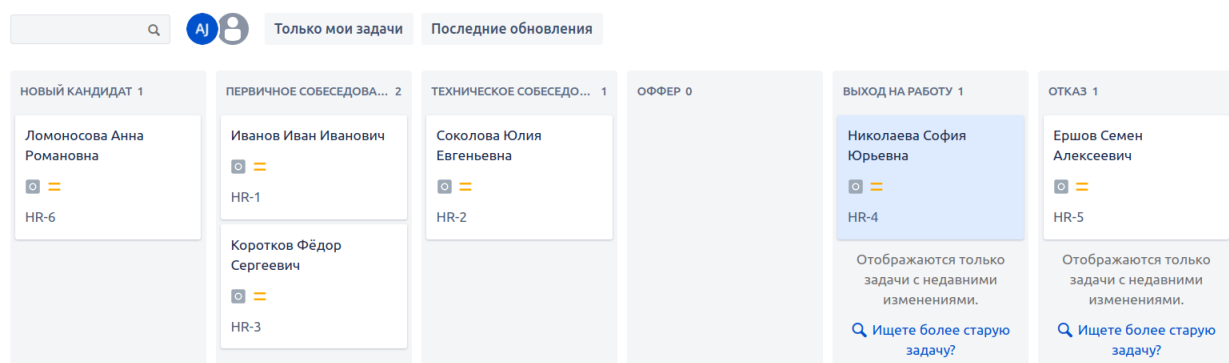


Рисунок 2 - Доска Kanban с карточками кандидатов

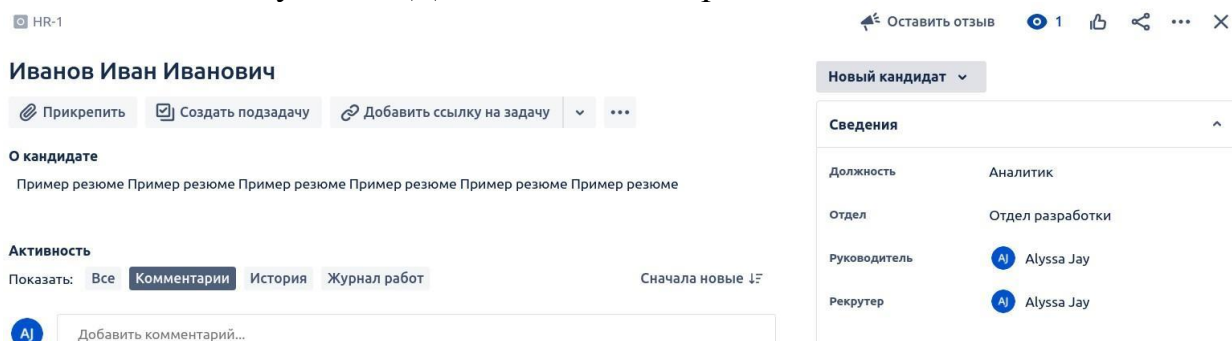


Рисунок 3 - Пример карточки кандидата

Для переноса процесса найма с бумаги в облачное пространство Kanban-
метод, “оцифрованный” с помощью Jira, является оптимальным решением.
Гибкость метода позволяет внедрить его в структуру любой компании, в то
время как Jira позволяет сотрудникам отдела управления персоналом и отдела
разработки отслеживать прогресс работы в одной системе, упрощая коммуни-
кацию.