 При мониторинге рынка труда одной из первоочередных задач является сбор и обработка информации о работодателях на территории Российской федерации. Осуществлять сбор и обработку такой информации можно без использования средств автоматизации, что потребует больших человеческих трудозатрат, вызовет гигантское число ошибок и не позволит справиться с огромными объемами данных в приемлемое время; или с использованием автоматизированных средств обработки информации. Последний вариант в современном мире представляется единственно возможным. Современные технологии предоставляют широкие возможности для выполнения этой задачи. Технология сбора информации о субъектах рынка труда должна базироваться на следующих принципах:

1. Обеспечивать одновременный многопоточный ввод данных;
2. Обеспечивать удаленный ввод данных;
3. Использовать для ввода данных общедоступные и распространенные средства автоматизации (персональный компьютер, ноутбук, мобильный телефон);
4. Выполнять проверку входных данных на наличие ошибок в реальном времени в автоматическом режиме и выдавать соответствующие предупреждения.

Для этого создаются всевозможные информационные системы. Для максимального использования преимуществ интернета в части обеспечения коммуникаций между пользователями, системы в целом или частично представляют собой интернет-сайт.

Рассмотрим первую десятку результатов, выдаваемую Google по запросу "работа" на 18 мая 2010 года.

1. rabota.ru
2. job.ru
3. superjob.ru
4. hh.ru
5. zarplata.ru
6. vacansia.ru
7. job.rambler.ru
8. rabota.mail.ru
9. irr.ru/jobs-education
10. keywork.ru

Добавим сюда trudvsem.ru, находящийся на 41 месте в Google по тому же запросу, как официальную систему Федеральной службы по труду и занятости.
Если проводить анализ самых популярных сайтов по трудоустройству в России, можно выявить ряд общих черт и принципов, на которых базируется функционал каждой из систем.

1. Возможность добавлять и получать информацию через интернет при помощи браузера.
2. Возможность регистрации пользователей в качестве работодателей или соискателей.
3. Возможность управлять персональной информацией пользователя через интернет.
4. Возможность добавлять вакансии или резюме в базу данных системы через интернет.
5. Расширенный поиск вакансий или резюме по ряду критериев.

Это базовые функции без которых ни одна система трудоустройства работать не будет. Но стремясь сделать систему уникальной и более эффективной, разработчики реализуют дополнительные сервисы, которые служат, в том числе, для привлечения пользователей на сайт. Но техническая реализация это лишь половина успеха. Более творческой является задача привлечения работодателей к использованию информационной системы. Это возможно, если информационная системы будет служить также и интересам каждого конкретного работодателя. А что нужно работодателю на рынке труда... Работодателю нужно оперативно и в полном объеме получать информацию о нужных ему кадрах, присутствующих в настоящее время на рынке. И здесь мало реализовать эффективный поиск по базе данных резюме. Следует собрать актуальную и динамично обновляемую базу данных резюме, отражающую ситуацию на рынке труда по всей России. Сделать это возможно двумя путями.

1. Заинтересовать лично соискателя в использовании системы.
2. Собирать информацию принудительно в каждом учебном заведении.

В первом случае соискателя можно заинтересовать актуальной информацией о работодателях. Получаем порочный круг.
Многие субъекты рынка труда, выставляя вакансии для всеобщего доступа в интернете в качестве контактной информации, оставляют собственные контакты. Тем самым стремясь контролировать поток соискателей в коммерческих целях. Необходимо предусмотреть эту возможность при разработке автоматизированной системы.

Огромную, если не первостепенную, роль для привлечения новых пользователей и удержания постоянных, играет удобство в пользовании системой - так называемая "юзабилити".
Юзаби́лити (англ. usability — дословно «возможность использования», «способность быть использованным», «полезность») — понятие в микроэргономике, обозначающее итоговый уровень удобности системы для использования в заявленных целях. Термин имеет связь с понятием «эргономи́чность», но в отличие от последнего меньше ассоциируется с технической эстетикой, с внешним видом и более привязан к утилитарности «юзабельного» объекта.

И здесь важна реализация интерфейса сайта и продуманность одновременно с простотой форм. Лучший пользовательский интерфейс — это такой интерфейс, которому пользователь не должен уделять много внимания, почти не замечать его. Пользователь просто работает, вместо того, чтобы размышлять, какую кнопку нажать или где щелкнуть мышью. Такой интерфейс называют прозрачным — пользователь как бы смотрит сквозь него на свою работу.

Если говорить о самых общих принципах проектирования пользовательских интерфейсов, то можно назвать три основных положения:

1. Программа должна помогать выполнить задачу, а не становиться этой задачей.
2. При работе с программой пользователь не должен ощущать себя глупее программы.
3. Программа должна работать так, чтобы пользователь не считал компьютер глупее себя.

Первый принцип — это уже упоминавшаяся выше прозрачность интерфейса. Интерфейс должен быть легким для освоения и не создавать перед пользователем преграду, которую он должен будет преодолеть, чтобы приступить к работе.

Второй принцип часто нарушают те авторы программ, которые слишком недооценивают умственные способности пользователей. Это обусловлено разными причинами.
Во-первых, традиционным слегка высокомерным отношением программистов к простым пользователям. Это еще можно было понять в восьмидесятых и начале девяностых годов XX века, когда обычные персональные компьютеры не имели доступных широкой аудитории программных и аппаратных средств для построения привлекательных графических интерфейсов и работы с ними. Поэтому эффективно работать с

персональным компьютером могли люди только с довольно серьезной подготовкой.

Сегодня же такой пренебрежительный взгляд на пользователя явно неуместен. Работа с персональным компьютером предполагает относительно не большую начальную подготовку пользователя.
Вторая причина слишком большой недоверчивости программистов к познаниям и квалификации пользователей - чрезмерное увлечение построением так называемой "защиты от дурака". Происходит довольно обычная вещь: то, что задумывалось как решение проблемы, само начинает создавать проблемы.

И, наконец, третья причина во многом обусловлена поведением самих пользователей. Часто при возникновении малейших затруднений при работе с программой пользователь тут же обращается в службу технической поддержки, не удосужившись даже взглянуть на справочную систему продукта или даже просто чуть-чуть подумать. Отчасти тут вина самих авторов программ. Как говорят опытные разработчики пользовательских интерфейсов:

"Если уже на этапе знакомства с программой пользователь вынужден обращаться к справочной системе, над интерфейсом нужно серьезно работать".
Поэтому, чтобы соблюсти второй из общих принципов построения интерфейсов, не нужно давать разрабатываемой программе слишком большие полномочия и право указывать пользователю, что именно ему делать. Некоторые программисты не знают или не желают осознавать этого и загоняют пользователей своих программных продуктов в тесные рамки, навязывая определенный стиль работы.
Другой пример недооценки возможностей пользователя — вывод информационных сообщений в ситуациях, когда этого не требуется. Поэтому среди разработчиков программного обеспечения хорошим тоном считается предоставление пользователю возможности отключить вывод информационных сообщений. Это позволяет сохранить легкость освоения продукта для начинающих пользователей и одновременно с этим добиться, чтобы информационные сообщения не вызывали у опытных пользователей раздражения.

И, наконец, третий принцип — "Программа должна работать так, чтобы пользователь не считал компьютер глупее себя".
Несмотря на стремительное развитие информационных технологий, многие компьютерные программы все еще имеют примитивный искусственный интеллект. Они прерывают работу пользователя глупыми вопросами и выводят на экран бессмысленные сообщения, повергая его в недоумение в самых простых ситуациях.

Нужно заметить, что, как и в любой другой науке, принципы построения интерфейсов компьютерных программ тесно взаимосвязаны. Нарушение одного правила почти наверняка повлечет нарушение и другого. Например, если при работе пользователя с программой на экране появилось сообщение, заставляющее усомниться в том, что компьютер может справиться со своими функциями (третий принцип), то о соблюдении первого принципа (прозрачность интерфейса) говорить тоже не приходится, т. к. вместо того, чтобы продолжить работу, человек вынужден теряться в догадках: "Что бы это значило?"
Для создания эффективной системы трудоустройства необходимо уделить особое внимание созданию базы данных работодателей. Отбор работодателей является задачей многокритериального выбора. Ниже приведен список критериев, по которым осуществляется выбор. Значения каждого критерия присваиваются экспертом. В роли экспертов выступают, как правило, сотрудники центра содействия трудоустройству выпускников (далее ЦСТВ). Причем определяющим является не метод многокритериального выбора, а именно критерии и их оценка.
Критерии отбора работодателей.

1. Сферы трудовой деятельности.
Разнообразие сфер трудовой деятельности работодателя позволяет формировать более широкий спрос на рынке труда. Поэтому это весьма важный показатель. Более широкий спрос со стороны одного работодателя может охватить большее количество выпускников образовательного учреждения различных специальностей. Тогда как низкое число сфер трудовой деятельности, охватываемое работодателем, требует привлечения выпускников ограниченного числа специальностей. Как правило, по одной специальности требуется единичное число специалистов. Если число специалистов одной специальности велико, то это показатель серьезных кадровых проблем на предприятии. Таким образом, определяющим можно считать именно разнообразие специальностей предлагаемых вакансий, что, в свою очередь, определяется именно числом сфер трудовой деятельности работодателя. При добавлении вакансии в автоматизированную систему работодателю, как правило, предлагается список сфер трудовой деятельности характерных именно для этой вакансии. Эти значения в дальнейшем используются при поиске вакансии соискателем. Во-избежании злоупотреблений при добавлении вакансии, разрешается добавлять ограниченное число сфер трудовой деятельности для одной вакансии.

2. Готовность предоставить студентам места под стажировки.
Стажировка — это производственная деятельность для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности.

- Достоинства стажировки для соискателей:
- помогает убедиться, что выбранная работа, сфера деятельности и предприятие подходят студенту, выпускнику;
- даёт возможность проявить и зарекомендовать себя как молодого специалиста;
- помогает приобрести опыт по специальности;
- даёт шанс начать карьеру или быть зачисленным в кадровый резерв предприятия.

Условия стажировки:
В идеале, стажироваться лучше в большой и известной организации, которая занимает устойчивые позиции на рынке труда. Каждая стажерская позиция открывается, исходя из реальных потребностей предприятия, если появляется необходимость решить определенные задачи и выполнить конкретную работу. На этот период с кандидатом заключается временный трудовой договор. Каждый стажер "прикрепляется" к наставнику, который помогает новичку освоиться с профессиональными обязанностями, объясняет, как взаимодействовать с другими отделами, адаптироваться к корпоративной культуре. Следует заметить, что, открывая стажерскую позицию, предприятие изначально заинтересовано в последующем приеме стажера на постоянную работу. Просто так обучить, вложить время, силы, средства и отпустить стажера предприятию неинтересно. Трех месяцев достаточно, чтобы присмотреться к человеку и понять, насколько он соответствует предъявленным требованиям.

Таким образом, наличие предложений по стажировкам отражает реальный спрос на молодых специалистов и показывает желание работодателей сотрудничать с такими кадрами.

В настоящее время стажировки получают все больше распространение в связи с постановлением Правительства РФ от 31.12.2008 N 1089 "О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации".
В автоматизированной системе стажировки представлены в виде обычной вакансии, где "вид занятости" определен как "стажировка".

3. Активно сотрудничают с ЦСТВ при учебных заведениях, участвуют в ярмарках вакансий.
Сотрудничество работодателей с ЦСТВ осуществляется с целью трудоустройства молодых специалистов. Этот показатель аналогичен готовности предоставлять места под стажировки. Но по ряду причин работодатель может быть заинтересован не в

обучении специалиста, а в приеме на работу уже обученного и готового к работе выпускника. В ряде случаев такой подход более оправдан.

Ярмарки вакансий уже давно считаются одним из основных средств набора линейного персонала, притока молодых кадров и формирования кадрового резерва. Для работодателей, участие в ярмарках вакансий позволяет многократно увеличить частоту проведения очных собеседований и создать реальный поток кандидатов за минимально короткий срок.

Участниками ведущих московских ярмарок вакансий являются десятки российских и международных компаний — представителей активно развивающихся отраслей народного хозяйства: оптовая и розничная торговля, производство, информационные технологии, финансово-банковский сектор, строительство, страхование, транспорт и логистика, сфера услуг, ресторанно-гостиничный и игорный бизнес и др. Основные вакансии, представленные на ярмарках вакансий, направлены на привлечение специалистов и сложившихся профессионалов с опытом работы.
К сожалению, отразить этот показатель в автоматизированной системе весьма сложно и оценка его является задачей эксперта.

4. Динамично развиваются, имеют филиалы и представительства по всей России.
Опять же довольно субъективный качественный показатель, оценка которого лежит на плечах эксперта. Анализ динамичности компании является задачей экономики и вытекает из совокупности большого числа финансовых показателей. Количество филиалов и представительств не трудно оценить и не экономисту. Очевидно, что чем больше распространены филиалы и представительства предприятия по всей России, тем большую часть рынка труда работодатель способен охватить.

5. Реализуют программы карьерного сопровождения студентов, начиная с первых курсов.
Для упрощения процесса трудоустройства и профессиональной адаптации во многих образовательных учреждениях разработана система карьерного сопровождения студентов и выпускников. Карьерное сопровождение ведется в форме индивидуальной работы со студентом, уже сейчас можно говорить о том, что у выпускника появилась реальная возможность вступить на профессиональный путь подготовленным и владеющим всеми необходимым знаниями и инструментами для качественной работы и профессиональной самореализации.
Работа по карьерному сопровождению проходит в несколько этапов.

Этап первый: анализ ситуации.
В ходе анализа:

- проводится профориентационная диагностика;
- оцениваются личностные особенности студента, имеющие значение с точки зрения профессионального развития;
- соотносятся выбранные факультет, специальность, специализация с данными проф. диагностики и личностными особенностями студента;
- составляется прогноз востребованности будущего специалиста.

Работа на первом этапе требует высокой компетентности от консультанта. Консультант должен иметь образование в сфере управления персоналом и иметь базовые знания экономики и финансов. Владеть основами психологического консультирования, уметь проводить профориентационную диагностику, уметь интерпретировать результаты психологического тестирования. Отчетливо представлять себе тенденции развития рынка труда обсуждаемой профессиональной сферы. Отслеживать происходящие изменения спроса на молодых специалистов той или иной профессии.

Этап второй: разработка карьерного плана.
Карьерный план представляет:

- список мероприятий, в которых студент должен принимать участие в процессе обучения в вузе;
- календарь стажировок и практик, сформированный с учетом сроков и программы обучения;
- перечень профессиональных сообществ с условиями вступления в них;
- составление перечня дополнительной литературы, с которой необходимо ознакомиться студенту в процессе обучения.

Для разработки данного плана консультанту необходимо регулярно проводить мониторинг СМИ, посещать мероприятия, касающиеся молодежной занятости, поддерживать контакты с работодателями, состоять членом различных профессиональных сообществ. Регулярно отслеживать новинки профессиональной литературы.

Третий этап: цикл психологических и бизнес тренингов.

- теоретические основы профессиональной деятельности;
- техника самопрезентации;
- техника постановки целей;
- техника поиска работы и эффективного прохождения собеседования;
- техника адаптации на новом месте работы;
- техника эффективного карьерного роста.

Третий этап - представляет собой групповой тренинг как со студентами прошедшими первые 2 этапа, так и со всеми желающими студентами. Данные тренинги лучше всего проводить на 5 курсе, когда студенты уже более четко представляют себе свою будущую работу. Для проведения тренингов консультант должен иметь соответствующий опыт и корректировать программу тренингов с учетом изменения экономической ситуации и ситуации на рынке труда.

В общем виде служба карьерного сопровождения студентов должна включать в себя кадровых специалистов, таких как:

- консультант по трудоустройству и планированию карьеры;
- психолог – бизнес тренер.

Эти специалисты должны вести реестр обратившихся студентов, своевременно следить за графиком мероприятий, и контролировать прохождение всех этапов студентом, своевременно информировать студента об изменениях на рынке труда и корректировать с учетом этих изменений его карьерный план.

Работа по карьерному сопровождению может носить разовый характер, и необходима для прояснения отдельных вопросов возникающих у студента по поводу своей профессиональной деятельности. Участие работодателей является неотъемлемой частью карьерного сопровождения студентов.

Подводя итог можно сказать, что для эффективной работы с работодателями и объективной оценки рынка труда необходимо создать систему, сочетающую в себе мощь современных информационных технологий и опыт квалифицированных специалистов. Практически невозможно организовать сбор информации о работодателях без

использования интернет-технологий. В свою очередь, для обеспечения таких функций как карьерное продвижение студентов, необходим труд большого числа людей и разработка соответствующих методических материалов.

Харчук А. С. 2010 [kharchuk.ru]