

Созвездие HR

Звезды ATS

Открываем новые звезды
автоматизации рекрутмента
на российском рынке
вместе с ТеДо



Технологии
Доверия

Что такое ATS?

Эффективный подбор персонала — ключевой элемент управления человеческими ресурсами, требующий значительных усилий и времени. Современный HR-специалист охватывает широкий спектр задач от рекрутинга до адаптации, обучения, развития и ухода сотрудников из компании.

В ответ на растущую потребность в оптимизации и повышении эффективности многие организации принимают решение об автоматизации упомянутых процессов, используя при этом специализированные инструменты, включая программное обеспечение для автоматизированного рекрутинга и технологии искусственного интеллекта. Такие инструменты позволяют не только осуществлять поиск кандидатов и анализ резюме, но и автоматизировать отправку приглашений на интервью, тестовых заданий, а также предложений о работе.

Внедрение систем ATS (от англ. —Applicant Tracking System) играет ведущую роль в повышении уровня автоматизации процесса подбора и найма персонала.

За последнее десятилетие эти системы заняли свое место рядом с CRM-системами, став неотъемлемой частью бизнес-процессов как в малом, так и в крупном бизнесе благодаря широкому спектру предложений от многочисленных поставщиков, включая динамично развивающиеся стартапы.

Об исследовании

Целью данного исследования является обзор российского рынка цифровых решений в сфере подбора и найма персонала: какие задачи могут решать доступные на рынке цифровые продукты и ИТ-системы и какие передовые технологии применяются в сфере цифровой трансформации подбора.



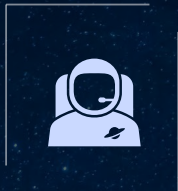
6

вендоров



59

параметров
для оценки



3–4 кв. 2023

период проведения
обзора

Преимущества внедрения ATS-систем

- Централизованное управление талантами:**
ATS позволяет создать обширную, взаимосвязанную базу данных кандидатов и вакансий с возможностью настройки поиска по индивидуальным критериям.
- Оптимизация рабочего потока подбора:**
Систематизация и автоматизация процессов подачи и согласования заявок на подбор, что снижает административную нагрузку на специалистов.
- Мультиканальное распространение вакансий:**
Удобная публикация вакансий одним кликом на множестве платформ для поиска работы, что ускоряет процесс привлечения кандидатов.
- Динамичное управление вакансиями:**
Внедрение инструментов для назначения и мониторинга статусов вакансий и кандидатов, повышающих прозрачность процесса найма.
- Глубокий аналитический взгляд на подбор:**
Предоставление детализированных данных аналитики для оценки и оптимизации воронки подбора персонала.
- Автоматизация коммуникаций:**
Автоматическое создание и отправка персонализированных сообщений и документов кандидатам, усиливающих вовлеченность и поддерживающих имидж компании.
- Гармоничная интеграция с существующими системами:**
Способность ATS синхронизироваться с другими HR-системами и бизнес-приложениями, создавая единую эффективную рабочую среду.

Эффекты от внедрения ATS*

Сокращение
рутинных операций
для высвобождения времени
на решение новых задач на

42%

Повышение
прозрачности
и уровня контроля
бюджета на подбор на

28%

Уменьшение сроков
найма относительно
конкурентов на

26%

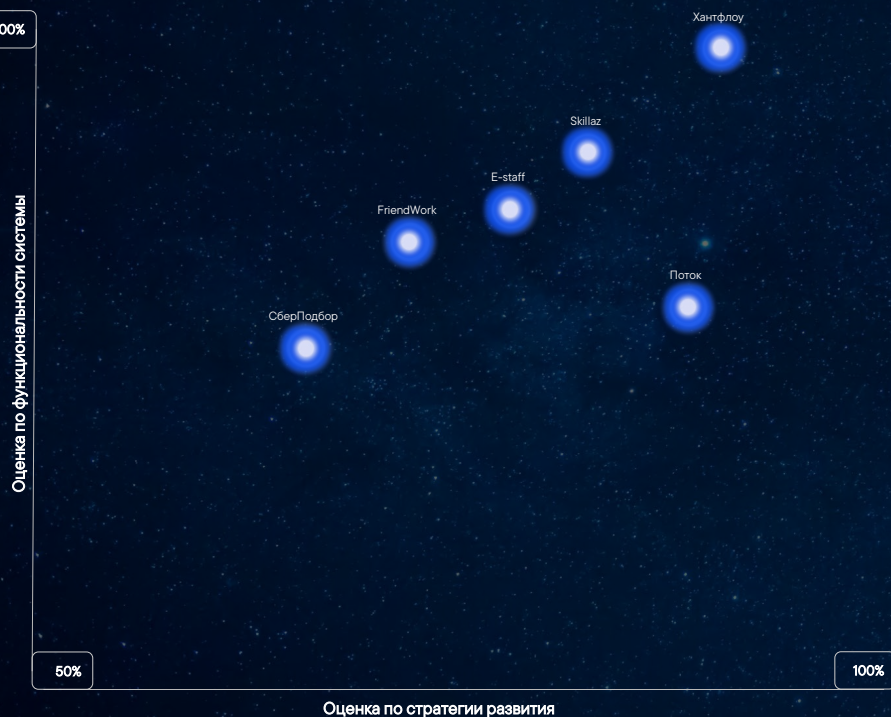
* - согласно исследованию hh.ru «Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях»

Рынок ATS-решений в России

Созвездие ATS сформировано по принципу взвешенной оценки **по функциональным критериям**, покрывающим потребности компаний в цифровизации процесса подбора персонала.

Помимо этого, была оценена **стратегия развития** компаний-вендоров, позволяющая оценить масштаб информационных полей исследуемых компаний, маркетинговую стратегию и прочее. Подробнее указано в [методологии](#) оценки.

На графике отражена оценка наиболее развитых вендоров, выбранных на основе исследований и отраслевой экспертизы ТеДо. Мы отмечаем, что сформированный список не охватывает всех поставщиков ATS-решений, предлагающих свои продукты в настоящее время.



Достоинны внимания

Для нашего исследования мы отобрали и оценили ряд систем ATS, отвечающих ключевым функциональным критериям. Вместе с тем стоит отметить, что некоторые другие вендоры систем ATS* также заслуживают внимания со стороны потенциальных заказчиков благодаря своим уникальным особенностям и предлагаемым решениям, но не вошли в основную оценку.



Talantix

Talantix – облачный сервис управления рекрутментом для всех участников процесса подбора (и для рекрутеров, и для линейных руководителей), входящий в HR-экосистему HeadHunter. Для подробной оценки решения необходимо обратиться к вендору.

experium

Experium – разработан с учетом нужд отдела подбора персонала в кадровых агентствах. Функционал также обеспечивает возможность удобной работы с массовым подбором. Сервис доступен как on-premise, так и в виде web-интерфейса или мобильного приложения. Система не включена в общую оценку, так как функционально сформирована специально под задачи кадровых агентств, поэтому сравнение с другими вендорами будет нерелевантным.



Mirapolis

Mirapolis – комплексное решение для автоматизации HR-функции, позиционирующее себя как полноценную российскую замену SAP SuccessFactors. Система не включена в общую оценку из-за планируемых больших доработок функционала и дизайна продукта.



®

Конфигурация «1С:ЗУП КОРП» – используется для повышения эффективности подбора, оценки, мотивации, удержания и развития персонала. Комплексное решение обладает широким функционалом в части перечисленных блоков HR-функции и может работать как полноценная система автоматизации подбора персонала и единого хранилища HR-данных для компаний. Система не вошла в общую оценку, так как не является отдельным самостоятельным продуктом класса ATS.


* – официальные сайты вендоров доступны по клику на логотип


На что обратить внимание при выборе ATS?


При выборе системы для автоматизации подбора первостепенное значение имеет её функциональность. Набор функций ATS должен соответствовать потребностям компании с учетом, например, массовости подбора и категорийной специфики персонала, особенностей организационной структуры и объемов найма. Правильно подобранная система должна упростить работу HR-отдела, автоматизировать рутинные задачи и предоставить инструменты для глубокого анализа данных о кандидатах.


Что еще важно учесть:


Гибкость доступа к системе


 Наличие облачной версии продукта, что дает возможность доступа к системе с любого устройства

 Встроенные возможности для HR-аналитики (по вакансиям, рекрутерам, общей текущей активности) и возможность выгрузки данных


 Возможность публикации вакансий на специализированных отраслевых ресурсах (LinkedIn, Habr)


 Наличие функционала для кадровых агентств


 Наличие функционала для массового подбора


 Лояльная политика вендора в части технической поддержки


Комплексное решение

 Поставщик системы предоставляет решение, покрывающее функционал не только автоматизации подбора персонала, но и других областей HR-функции

 Наличие уведомлений об изменениях для участников процесса

 Возможность поиска по внутренней базе резюме с помощью boolean search

 Умная приоритизация резюме по соответствию требованиям вакансии

 Наличие цифровой анкеты для службы безопасности

Общие требования к ИТ-системам

При выборе системы любого класса, помимо специализированных требований, продиктованных отраслевыми потребностями, следует обратить внимание на ряд факторов, определяющих успешность внедрения.

Важно учесть:



Интуитивно **понятный пользовательский интерфейс** является ключевым фактором для обеспечения быстрого освоения и эффективного использования новой системы всеми членами команды. Чем проще и понятнее интерфейс, тем меньше времени и ресурсов будет потрачено на обучение сотрудников.



Интеграционная совместимость ATS с другими программными решениями, уже используемыми в компании, также критически важна. Это позволяет создать единую экосистему, в которой данные легко передаются между различными системами и сервисами, что повышает эффективность бизнес-процессов, снимая нагрузку с персонала за счет сокращения ручных операций.



Масштабируемость обеспечивает возможность адаптации выбранного решения к будущему росту и развитию компании. Это означает, что система должна работать одинаково хорошо как при небольшом числе вакансий и кандидатов, рекрутеров и нанимающих менеджеров, так и при их значительном увеличении.



Производительность системы напрямую влияет на скорость и эффективность работы HR-отдела. Высокопроизводительная ATS позволит быстро обрабатывать большие объемы данных, что особенно критично в периоды интенсивного найма.



Кроме того, наличие **качественной технической поддержки** и обслуживания гарантирует, что возможные проблемы и вопросы будут решены быстро и эффективно, минимизируя простои и сбои в работе системы.



Важен и аспект **безопасности**, который не может быть упущен из виду. В условиях повышенного внимания к защите личных данных ATS должна гарантировать их надежное хранение и обработку, соответствуя всем действующим нормативам и стандартам.

Обзор участников рынка ATS в России



E-Staff – это система полного цикла для подбора персонала, автоматизирующая большинство рутинных операций в рекрутинге.

Программный продукт E-Staff Рекрутер предназначен для HR-служб компаний, осуществляющих подбор сотрудников, и для кадровых агентств, позволяя поддерживать процессы планирования, подбора и найма персонала. Позволяя работать как в однопользовательском, так и в многопользовательском режимах, система E-Staff может применяться компаниями различного размера для нужд собственной службы по найму персонала или работы кадровых агентств.

Основными достоинствами E-Staff являются широкие возможности адаптации под процесс подбора в конкретной компании, интеграция с большим количеством сайтов по поиску работы, с системами тестирования, чат- и голосовыми ботами.

Ключевые возможности

- Приложение E-Staff Caller ID, позволяющее определять Ф. И. О. кандидата, заказчика или коллеги (при наличии их контактов в базе E-staff)
- Двусторонняя интеграция с сайтами по поиску работы – возможность публикации вакансий из системы и автоматического получения откликов с сайтов
- Импорт резюме кандидатов из почтовых ящиков
- Хранение штатной структуры (для кадровых служб компаний)
- Учет взаимоотношений с клиентами (для кадровых агентств)
- Учет вакансий и заявок на подбор сотрудников
- Удобный поиск любых данных в базе
- Хранение полной истории работы по каждому кандидату, вакансии и заказчику
- Получение настраиваемой аналитики по процессу подбора

Функционал

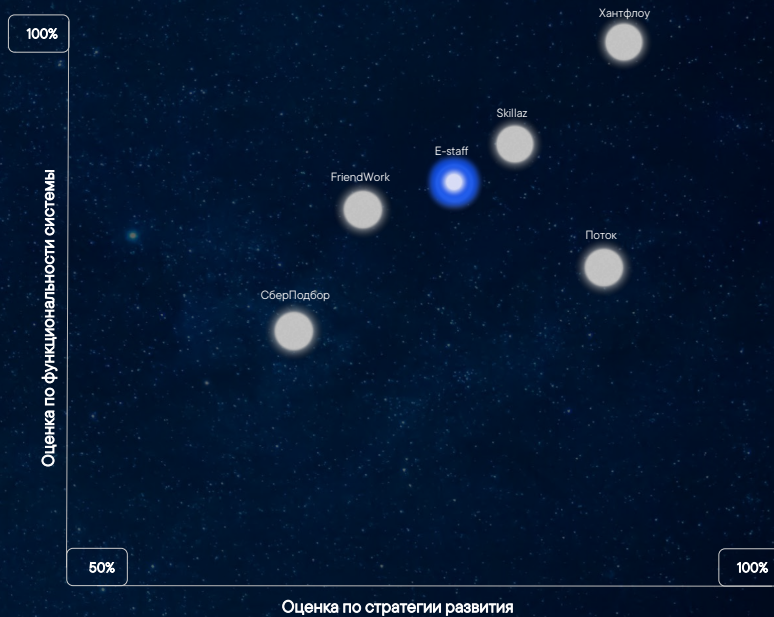
- Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах
- Функционал для массового подбора
- Возможности для HR-аналитики
- Функционал для кадровых агентств
- Комплексные решения
- Умная приоритизация резюме

Функционал

- Работа с ключевыми этапами бизнес-процесса
- Работа с вакансиями
- Работа с резюме
- Готовые интеграции
- Работа с заказчиками
- Настройка бизнес-процесса
- Соблюдение требований безопасности и № 152-ФЗ

Стратегия развития

- Маркетинг
- Продуктовые критерии
- Экосистема



- Наличие цифровой анкеты для службы безопасности
- Лояльная политика в части технической поддержки
- Наличие уведомлений о новых действиях пользователей
- Гибкость доступа к системе
- Возможность поиска boolean search



FriendWork Recruiter – это онлайн-сервис для подбора персонала полного цикла за счет автоматизации всех основных процессов рекрутинга.

Программный продукт FriendWork Recruiter от компании «ФрэндВорк» предназначен для решения задач набора персонала полного цикла. Система может использоваться как в кадровых (рекрутинговых) агентствах, так и в любых компаниях для целей подбора собственного персонала.

Интернет-сервис FriendWork Recruiter позволяет собрать в единую базу кандидатов, с подключением к разным источникам и гибким поиском по параметрам. Программное обеспечение имеет интеграцию с почтой и календарями, сохраняя действия по кандидату в ленте событий. Кроме того, в числе функций FriendWork имеется настраиваемая аналитика и стандартные отчеты по процессу рекрутинга в виде диаграмм и таблиц – от воронки кандидатов до производительности рекрутинговых инструментов.

Ключевые возможности

- Интеграция с мессенджерами
- Гибкие фильтры и Boolean search для поиска по базе кандидатов
- Возможность совместной работы рекрутера и заказчика в единой системе
- Возможность настройки воронки найма и прочих справочников под нужды компании

Функционал



Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах



Возможности для HR-аналитики



Комплексные решения



Функционал для массового подбора

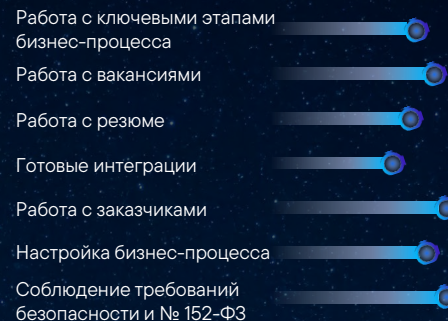


Функционал для кадровых агентств

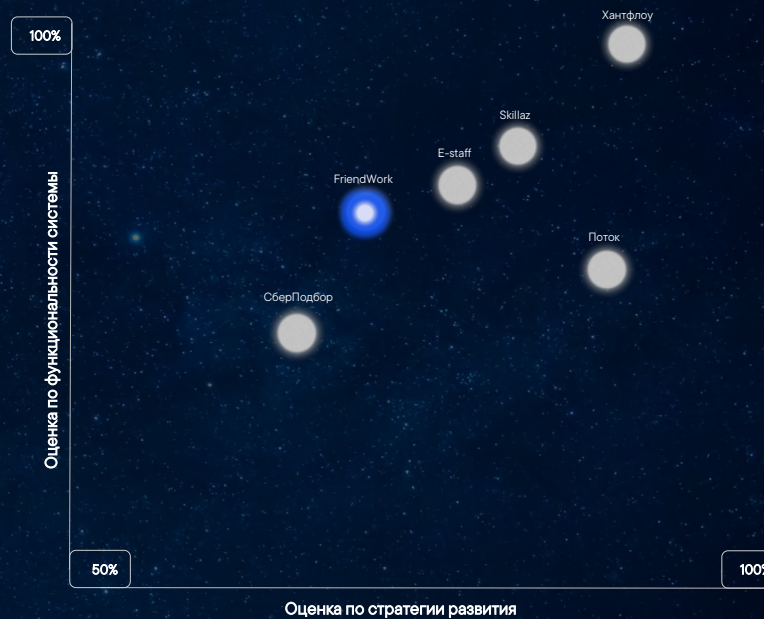
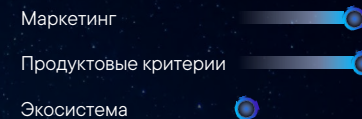


Умная приоритизация резюме

Функционал



Стратегия развития



Наличие цифровой анкеты для службы безопасности



Наличие уведомлений о новых действиях пользователей



Возможность поиска boolean search



Лояльная политика в части технической поддержки



Гибкость доступа к системе

ПОТОК

Поток Рекрутмент – это онлайн-платформа для цифровизации подбора персонала. Является инструментом для решения задач подбора персонала как для собственных нужд компаний, так и для нужд кадровых агентств.

Программный продукт «Поток Рекрутмент» от компании-разработчика «Севергрупп ТТ» предназначен для обеспечения полного цикла подбора кандидатов путем автоматизации основных задач работы с кандидатами и управления процессом рекрутинга.

Программное обеспечение позволяет автоматически размещать вакансии на сайтах по поиску работы, передвигать кандидатов по воронке и отправлять напоминания, а также выявлять наиболее эффективные каналы найма.

Ключевые возможности

- Автоматическое ранжирование вакансий по уровню приоритетности
- Встроенный модуль управления задачами (тасктрекер)
- Возможность работы с ресурсами для размещения вакансий через интерфейс системы
- Возможность сохранения избранных комбинаций фильтров
- Инструмент для массовой работы с кандидатами (перевод одновременно нескольких кандидатов по этапам воронки, отправка массовых писем и пр.)
- Настройка автодействий по триггерным событиям
- Умный поиск в базе кандидатов: карточки кандидатов подбираются при вводе от трех символов

Функционал



Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах



Возможности для HR-аналитики



Комплексные решения



Функционал для массового подбора



Функционал для кадровых агентств

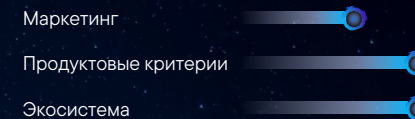


Умная приоритизация резюме

Функционал



Стратегия развития



Наличие цифровой анкеты для службы безопасности



Наличие уведомлений о новых действиях пользователей



Возможность поиска boolean search



Лояльная политика в части технической поддержки



Гибкость доступа к системе

СБЕР ПОДБОР

Сервис «СберПодбор» был создан для управления процессом рекрутинга с функционалом для хранения данных о кандидатах. Для удобства коммуникации с кандидатами в системе предусмотрена интеграция с мессенджерами. Также сервис позволяет рекрутеру проводить с заказчиком совместную работу по кандидату в единой системе с сохранением истории комментариев в карточке кандидата.

Особенно ценным является расширенный аналитический функционал системы, который позволяет руководителям оценивать эффективность процессов найма, отслеживать работу рекрутеров и всю историю общения с кандидатами. Также стоит отметить удобный и интуитивно понятный интерфейс. Сервис отлично подойдет для компаний малого бизнеса с небольшой численностью специалистов отдела подбора персонала.

Ключевые возможности

- Добавление кандидата в базу кандидатов в 2 клика за счет соответствующей надстройки в браузере
- Совместная работа по кандидату с заказчиком с возможностью общения с соискателем в мессенджере внутри системы
- Возможность создания воронки найма в соответствии с бизнес-потребностями вашей компании
- Возможность формирования аналитики по эффективности рекрутеров и причинам отказов
- Гибкая настройка шаблонов писем и сообщений

Функционал

Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах

Функционал для массового подбора

Возможности для HR-аналитики

Функционал для кадровых агентств

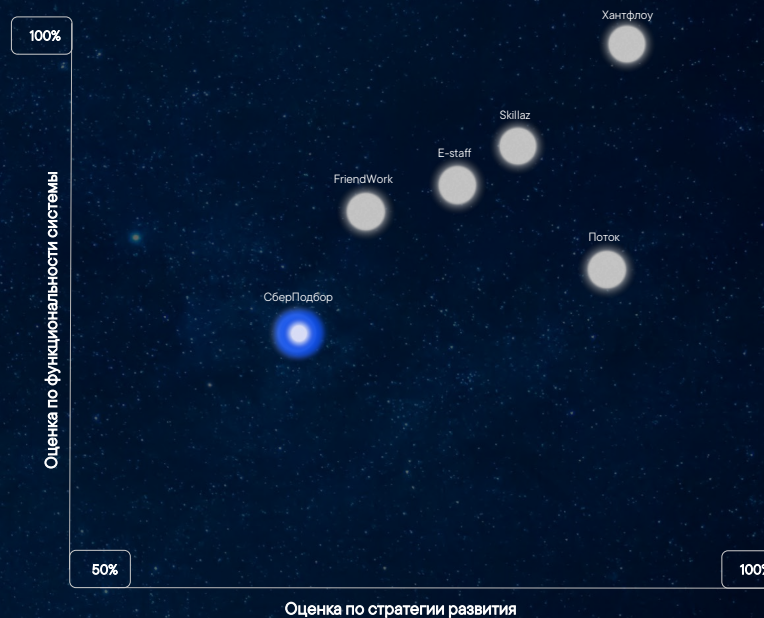
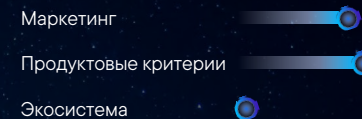
Комплексные решения

Умная приоритизация резюме

Функционал



Стратегия развития



Наличие цифровой анкеты для службы безопасности

Лояльная политика в части технической поддержки

Наличие уведомлений о новых действиях пользователей

Гибкость доступа к системе

Возможность поиска boolean search

Skillaz

Skillaz Подбор – это модуль системы от одноименной компании-разработчика для автоматизации массового и профессионального найма персонала. Работа рекрутеров значительно ускоряется благодаря автоматической публикации вакансий, автопоиску кандидатов и переводу рутинных задач на алгоритмы и роботов. С помощью RPA-алгоритмов можно расширить воронку подбора персонала и упростить первичные этапы конкурса. Интеграция с сайтами по поиску работы позволяет собирать и анализировать большие массивы данных, встроенные чат-боты – связываться с соискателями по e-mail или по телефону, оценивать результаты анкетирования и приглашать на собеседование с HR или нанимающим менеджером.

Сценарий отбора можно запрограммировать с учетом специфики должности и требований рекрутера. С помощью функции автопоиска на платформе собираются подходящие по заданным критериям соискатели. Затем им предлагается пройти первичный этап отбора – записать короткий видеоролик, заполнить анкету, сделать тестовое задание. Система формирует список подходящих кандидатов с подробными сведениями и результатами тестов, которых можно пригласить на следующие этапы собеседования.

Skillaz Подбор доступен как для внедрения в качестве независимого модуля, так и в рамках комплексного решения.

Ключевые возможности

- Возможность выполнения автопоиска кандидатов и автопубликации вакансий
- Бесшовная интеграция с крупными job-бордами, чат-ботами, системами оценки и обучения
- Возможность собирать аналитику за любой период и выстраивать дашборды в BI-системе
- Интеграция системы подбора со штатным расписанием
- Запуск автопубликаций более чем на 10 сайтах по поиску работы
- Встроенная возможность проведения видеоинтервью, аудиоинтервью, любых видов тестирования, направления домашних заданий
- Цифровые анкеты СБ и ДОБ с возможностью прикрепления документов и дополнительным сбором согласия на обработку ПНД

Функционал



Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах



Возможности для HR-аналитики



Комплексные решения



Функционал для массового подбора



Функционал для кадровых агентств



Умная приоритизация резюме

Функционал

- Работа с ключевыми этапами бизнес-процесса
- Работа с вакансиями
- Работа с резюме
- Готовые интеграции
- Работа с заказчиками
- Настройка бизнес-процесса
- Соблюдение требований безопасности и № 152-ФЗ

Стратегия развития

- Маркетинг
- Продуктовые критерии
- Экосистема



Наличие цифровой анкеты для службы безопасности



Наличие уведомлений о новых действиях пользователей



Возможность поиска boolean search



Лояльная политика в части технической поддержки



Гибкость доступа к системе

X Хантфлоу

Компания «Хантфлоу», основанная в 2015 году, специализируется на разработке программных решений для автоматизации процессов подбора персонала. Ее продукт — одноименная система автоматизации процессов рекрутмента. Она реализована как облачное программное обеспечение для организации и систематизации найма и управления базой соискателей.


Система подходит для профессиональных рекрутеров, включая фрилансеров, кадровые агентства и HR-отделы компаний. Хантфлоу позволяет нескольким пользователям одновременно работать с общей базой резюме, планировать и проводить собеседования с кандидатами, вести переписку и обсуждать компетенции кандидатов с нанимающими менеджерами, а также с помощью готовых отчетов находить и исправлять проблемы с закрытием вакансий.


Пользователи могут подключаться как с ПК, так и с мобильных устройств. Адаптированная версия Хантфлоу для смартфонов и планшетов позволяет работать в системе с любого устройства и без привязки к рабочему месту.


Ключевые возможности

- 15+ готовых отчетов для аналитики с детализацией расшифровки «до кандидата» и возможностью кастомизировать отчеты под нужды компании
- Гибкие настройки интеграции с учетными и аналитическими системами компании-заказчика
- Возможность формирования нанимающими менеджерами заявок на подбор
- Поддержка форм обратной связи по кандидатам от заказчиков вакансий и рекрутеров в диалоговых окнах внутри системы
- Прозрачность мониторинга заказчиками сроков нахождения кандидатов на различных этапах найма
- Возможность оценки качества найма и работы рекрутера со стороны заказчика вакансии
- Формирование кастомизированных анкет для кандидатов под разные бизнес-требования, например, с возможностью сбора документов для проверки кандидата службой безопасности


Функционал


 Возможность публикации вакансий на специализированных ресурсах

 Функционал для массового подбора

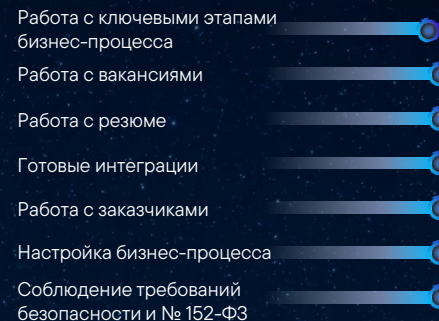
 Возможности для HR-аналитики

 Функционал для кадровых агентств

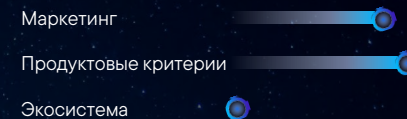
 Комплексные решения


 Умная приоритизация резюме


Функционал





Стратегия развития




 Наличие цифровой анкеты для службы безопасности

 Лояльная политика в части технической поддержки

 Наличие уведомлений о новых действиях пользователей

 Гибкость доступа к системе

 Возможность поиска boolean search

Искусственный интеллект в ATS

С повсеместным распространением и применением искусственного интеллекта (AI) вендоры ATS все больше внимания уделяют развитию «умного функционала» систем. Искусственный интеллект позволяет не только автоматизировать рутинные операции, но и обеспечить более глубокий и комплексный анализ профилей кандидатов, интервью, HR-данных в целом. Грамотное использование возможностей AI позволяет повысить эффективность процесса подбора, снизить долю субъективизма при оценке соискателей и получить ценные инсайты для разработки HR-стратегии.

Функционал ATS с использованием AI



Ранжирование профилей кандидатов по степени соответствия критериям вакансии и корпоративной культуре с помощью технологии обработки естественного языка (NLP)



Автоматизация коммуникации с кандидатами и проведение первичного скрининга с помощью виртуального помощника



Автоматический подбор подходящих резюме на вакансию из внутренней базы кандидатов



Прогнозирование сроков закрытия вакансий и уровней заработных плат



Предиктивная аналитика в оценке кандидатов: использование данных о прошлых удачных наймах для прогнозирования успешности потенциального найма на последних этапах цикла подбора



Анализ видеointервью: обработка данных о движении лица, интонации, выборе слов для оценки кандидатов и распознавание несамостоятельного прохождения собеседования

Практика HRtech в ТеДо

Наша команда специализируется на повышении эффективности и уровня зрелости HR-функции.

В основе нашего подхода лежит методология оценки зрелости функции, а собственные инструменты и базы лучших практик и показателей по процессам позволяют формировать стратегию последовательного развития и совершенствования HR-процессов.

Учитывая развитые компетенции нашей команды, мы готовы стать связующим звеном между вашим бизнесом и вендорами. Мы поможем подобрать наиболее подходящую для вашего бизнеса систему и при необходимости усовершенствовать методологическую основу для достижения процессной зрелости.

Мы также оказываем услуги по оптимизации и автоматизации HR-процессов, проектированию и внедрению систем управления персоналом и контролю качества внедрения систем управления персоналом.

Контакты



Анастасия Кабаева
Директор
anastasia.kabaeva@tedo.ru



Марина Корнякова
Менеджер
marina.korniyakova@tedo.ru



Екатерина Субботина
Эксперт
ekaterina.subbotina@tedo.ru



Александр Анисимов
Эксперт
alexander.s.anisimov@tedo.ru



Мария Засканова
Эксперт
mariya.zaskanova@tedo.ru

Авторы

Методология

Наш подход

01 Формирование реестров функциональных критериев

На основании запросов и пожеланий наших клиентов, а также нашего опыта реализации проектов по разработке методологии и внедрению различных систем класса ATS, мы сформировали критерии, обычно предъявляемые к ATS-системам перед их внедрением. Все критерии были разбиты на две основные группы:

Функционал – функциональные, технические и инфраструктурные критерии, которые помогают оценить уровень автоматизации процессов управления процедурой подбора персонала в системе.

Стратегия развития – критерии, которые помогают оценить потенциал и подходы к продвижению системы и вендора на рынке.

Каждое направление содержит от 5 до 7 групп критериев (подробное описание каждой группы представлено далее в приложении). Каждая группа, в свою очередь, содержит от 5 до 20 низкоуровневых критериев, которым присваивался определенный нашими экспертами вес.

02 Выбор поставщиков и анализ продуктов

На основе предыдущих исследований, брифингов поставщиков ПО, отраслевых знаний, онлайн-публикаций и интервью с компаниями-заказчиками мы определили группу поставщиков для дальнейшего обзора их решений. В нашу финальную выборку из 6 вендоров попали одни из самых заметных компаний на российском рынке.

Мы также отмечаем, что сформированный список не отражает все многообразие существующих поставщиков ATS-решений. Для выполнения анализа мы провели совместные демонстрации с каждым из вендоров, а также проанализировали сторонние исследования, отзывы и тематические статьи.

03 Финализация результатов анализа


Для визуализации полученных результатов мы построили сводный график и назвали его «Созвездие ATS».

Координаты продуктов на графике определяются в соответствии с полученными оценками по списку критериев.

Расшифровка показателей функционала

Группа критериев Описание

Работа с ключевыми этапами бизнес-процесса	Группа критериев, оценивающих функционал ATS-системы в рамках основных шагов бизнес-процесса подбора персонала. Реализован ли функционал создания заявки на подбор, вакансии? Доступна ли интеграция со специфичными, региональными сайтами по поиску работы?
Работа с вакансиями	Группа критериев, позволяющих оценить функциональность ATS-системы в рамках процесса работы с вакансиями. Предусмотрена ли в системе возможность приоритизации вакансий? Возможно ли создавать конфиденциальные вакансии? Реализована ли возможность «приостановки» вакансии? Доступен ли функционал брендирования оффера, вакансии внутри системы? Возможно ли осуществлять выгрузку списка кандидатов по вакансиям?
Работа с резюме	Группа критериев, позволяющих оценить функционал системы и комфортность ее использования в процессе работы с резюме кандидатов. С какими ресурсами для поиска работы возможна интеграция для загрузки резюме кандидата в систему? Какие форматы файлов поддерживает ATS? Определяет ли система дубликаты резюме? По каким критериям осуществляется поиск дубликатов? Реализован ли автоматический поиск кандидатов в социальных сетях по резюме? Реализован ли функционал запроса согласия кандидатов на обработку персональных данных?
Готовые внешние интеграции	Группа критериев, позволяющих оценить интеграции, которые уже имеет ATS, и возможность доработок системы для дальнейшей интеграции с другими системами. Реализована ли в системе готовая интеграция с SMS, телефонией, сервисами видеointервью, мессенджерами? Реализована ли интеграция с электронной почтой? Имеется ли встроенный планировщик занятости? Имеет ли система публичный API, Webhook?
Настройка системы	Группа критериев, позволяющих оценить гибкость ATS для настройки этапов бизнес-процесса подбора персонала под особенности бизнеса.
Соблюдение требований безопасности и № 152-ФЗ	Группа критериев, позволяющих оценить безопасность ATS.
Маркетинг	Маркетинговая стратегия вендора оценивается с помощью критериев, которые помогают ответить на ряд вопросов. Например, занимается ли компания-поставщик организацией обучающих программ для пользователей на регулярной основе, выпускает ли обучающие материалы, предоставляет ли она дорожную карту развития своего продукта? Проводит ли вендор общественные мероприятия, такие как форумы, митапы и т. д.? Количество упоминаний бренда в интернете, количество поисковых запросов в популярных поисковиках.
Продуктовые критерии	Критерии, оценивающие продуктовую стратегию компании, помогают ответить на следующие вопросы: предоставляет ли поставщик документацию по продукту (инструкция для инсталляции системы, инструкция по администрированию системы, инструкция по эксплуатации системы)? Реализована ли возможность использования системы на разных устройствах (мобильный телефон, компьютер, планшет и т. д.)?
Экосистема	Критерии, оценивающие развитие экосистемы компании, помогают ответить на следующие вопросы: насколько хорошо развита партнерская экосистема? Какие рынки занимает вендор? Развивает ли вендор дополнительные модули?

 tedo_business

 tedo_dzen



Технологии
Доверия

tedo.ru

Компания «Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже и Нижнем Новгороде работают около 3 000 специалистов. Мы помогаем нашим клиентам выстраивать и укреплять доверие к бизнесу благодаря нашему опыту и качеству оказываемых услуг.