

Proiectarea și implementarea unui sistem informatic pentru o firmă de recrutare a personalului

George-Alessandro Ungureanu

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI

Facultatea: Contabilitate și Informatică de Gestione

Coordonator: Conf. univ. dr. Andrei Stanciu

Rezumat: În cadrul cercetării efectuate am surprins principalele metode utilizate în recrutarea de personal, alături de aspectele juridice aferente. De asemenea, partea cercetării care cuprinde zone din domeniul informaticii este aleasă cu precădere pe aria recrutărilor. Astfel, îmbinarea celor două elemente au condus la apariția platformelor web de recrutare a forței de muncă. Mai mult decât atât, am surprins atât aspecte tehnice necesare înțelegerii și dezvoltării unui sistem informatic, cât și elemente generale privind resursele umane, realizând un studiu al platformelor de recrutare, dar și o comparație între principalii actori de pe această scenă și a metodelor utilizate în acest demers.

Cuvinte-cheie: recrutare, SIG, informatică, PHP, SQL, gestiune

1. Introducere

Preocuparea pentru informatică, împreună cu dorința de aprofundare a proceselor de recrutare și a resurselor umane, sunt factorii care m-au determinat să aleg această temă de studiu, „Proiectarea și implementarea unui sistem informatic pentru o firmă de recrutare a personalului”.

O bună gestiune a candidaților, cât și a locurilor de muncă disponibile, reprezintă un avantaj în ceea ce privește eficiența unei companii, deoarece cu cât informațiile sunt stocate mai eficient și clar, cu atât munca angajaților este mai ușor de efectuat. Astfel, procesul de recrutare, care îmbină o serie de etape și de factori de decizie, poate fi optimizat pentru a da un randament maxim în ceea ce privește alegerea candidatului care îndeplinește cerințele unui loc de muncă.

Platformele de recrutare ale personalului reprezintă un real avantaj atât pentru o persoană care își caută un loc de muncă, cât și pentru angajator, prin prisma ușurării procesului de aplicare, respectiv al celui de recrutare. Noile funcționalități ale tehnologiei ne ajută să economisim atât timp, cât și resurse, având acces totodată la informații relevante pentru îmbunătățirea proceselor.

Astfel, un aspect care mi-a atras atenția și m-a determinat să cercetez în amănunt procesele de recrutare și ulterior sistemele informatice care se ocupă de recrutare este compatibilitatea dintre angajator și potențialul angajat. Mai mult decât atât, și ușurința cu care o persoană poate avea acces rapid la informațiile relevante locului de muncă pe care și-l dorește reprezintă un subiect care mă determină să cercetez sistemele informatice pentru recrutarea personalului.

Consider că informațiile publicate într-un anunț de angajare ar trebui să fie suficiente, astfel încât orice persoană care își dorește să aplice pentru un loc de muncă să poată avea o imagine fidelă asupra aptitudinilor necesare, cât și a viitorului colectiv din care va face parte în procesul său de dezvoltare profesională.

Astfel, îmi propun să realizez un sistem informatic pentru o firmă ce realizează procesul de recrutare pentru alte societăți, ce va cuprinde atât partea de aplicare a candidatului, cât și partea de gestiune și selecție a aplicanților pentru un loc de muncă.

2. Recrutarea personalului

2.1. Aspecte cheie privind recrutarea personalului

Așa cum definește și Manolescu (2007), recrutarea resurselor umane presupune o serie de acțiuni întreprinse cu scopul de a identifica potențiali candidați, care urmează să fie supuși unor verificări în concordanță cu cerințele postului pe care urmează să îl ocupe. Finalitatea acestui proces o reprezintă selecția celor mai buni candidați și ocuparea posturilor vacante.

Astfel, o societate comercială care decide să organizeze un proces de recrutare trebuie să fie conștientă că această acțiune poate fi de lungă durată, însă trebuie privită ca o investiție, deoarece resursa umană este cea mai importantă componentă a unei firme, contribuind atât la dezvoltarea imaginii companiei, cât și la generarea beneficiilor economice.

Recrutarea de personal trebuie să fie realizată activ, putând fi identificate eficient nevoile unui loc de muncă, cât și modalitățile de atragere constantă a noilor candidați. Pentru o rată de succes în identificarea angajatului potrivit, angajatorii trebuie să dețină suficiente informații care să îi poată conduce către decizia optimă în ceea ce privește angajarea unei persoane.

Reușirea organizării unui proces de recrutare implică timp și o serie de costuri din partea societății. Astfel, rezultatul trebuie să acopere aceste costuri în timp, prin utilizarea tuturor instrumentelor de care personalul dispune pentru a selecta candidații care au potențialul cel mai ridicat în a îndeplini cu succes atribuțiile postului pe care urmează să-l ocupe.

De asemenea, continuarea procesului de recrutare se realizează prin integrarea noilor angajați la locul de muncă. În acest sens, se apelează la o serie de metode aplicate pentru a crea un colectiv care să muncească eficient și să ducă la bun sfârșit proiectele sau activitățile desfășurate în vederea obținerii unui profit.

2.2. Aspecte juridice privind recrutarea personalului

O primă idee esențială în ceea ce privește sectorul resurselor umane este tipul serviciului prestat. În primul rând, la nivelul codurilor CAEN avem o diferențiere clară: 78 – Activități de servicii privind forța de muncă, reprezintă categoria largă a domeniului, cu următoarele ramuri:

- CAEN 7810 – Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă
- CAEN 7820 – Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului
- CAEN 7830 – Servicii de furnizare și management ale forței de muncă

Conform Codului Muncii, contractul individual de muncă este un act juridic în cadrul căruia o persoană fizică, salariatul, se obligă să presteze muncă sub controlul unui angajator, în urma căreia trebuie să primească remunerație. Contractul individual de muncă trebuie să respecte legislația muncii în vigoare la semnarea contractului, prin evitarea lipșirii angajatului de drepturile sale fundamentale.

Condițiile care trebuie îndeplinite pentru încheierea unui contract individual de muncă: împlinirea vârstei de 16 ani pentru a deține capacitate de muncă și statutul de apt din punct de vedere medical pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu.

În situația în care se dorește modificarea contractului individual de muncă, acest lucru se realizează prin întocmirea unui act adițional, înainte de punerea în aplicare a schimbărilor. În acest act vor fi consemnate modificările și/sau adăugările aduse. Aceste modificări trebuie acceptate atât de angajat, cât și de angajator, întrucât posibilele schimbări afectează ambele părți.

Contractele individuale de muncă pot conține și clauze specifice, cum ar fi clauza de formare profesională, ce constă în acceptarea angajatorului de a investi resurse într-o persoană cu scopul acoperirii acestei investiții. În cazul în care salariatul decide să părăsească locul de muncă înaintea terminării perioadei stabilite prin actul adițional, acesta poate fi supus suportării cheltuielilor efectuate de societate cu formarea sa profesională. Totodată, clauza de neconcurență își produce efectele în urma terminării unui contract individual de muncă. Astfel, angajatul care a acceptat includerea acestei clauze la semnarea contractului, sau adăugarea ei pe parcursul desfășurării activității, își asumă ca după terminarea contractului să nu presteze în interes propriu, sau prin prisma altei societăți, o activitate care ar putea provoca concurență fostului loc de muncă. Această clauză este însoțită de o indemnizație lunară pe care angajatorul care a impus clauza este obligat să o plătească pe perioada stabilită în contract.

2.3. Leasing-ul de personal

În primul rând, acest tip de activitate poate fi efectuat de către o companie de resurse umane care pune la dispoziția clientului personal pregătit în desfășurarea activităților sale. Această soluție poate fi utilă pentru ocuparea în cel mai scurt timp al unui post vacant sau în cazul unor perioade mai întinse cum ar fi concediile de maternitate.

Totodată, societatea care decide să realizeze acest tip de activitate este responsabilă de calculul salariului personalului „împrumutat”, de gestionarea sa și de consumul de resurse în ceea ce privește procesul de recrutare al acestuia.

Această alternativă poate fi folosită pentru suplimentarea locurilor de muncă în cadrul unui proiect care în faza de previzionare necesită un număr de personal care s-a dovedit a fi insuficient, astfel angajând doar necesarul pentru finalizarea activității.

De asemenea, în funcție de specificul activității, persoanele angajate pe perioada determinată la o societate de leasing de personal, la finalizarea contractului pot opta pentru un loc de muncă la societatea la care prestau servicii. Avantajul în acest caz este că această muncă pe perioadă determinată poate fi percepută ca o perioadă de probă pentru angajat în care are posibilitatea să-și evidențieze competențele.

Cu alte cuvinte, avantajele acestui tip de activitate constau în posibilitatea clientului de a se axa mai mult pe activitatea sa economică, lăsând o serie de acțiuni pe umerii altor persoane. În plus, societatea care asigură resursa umană se poate concentra strict pe componenta de recrutare, investind cu prioritate în metodele cele mai eficiente și de actualitate pentru a reuși să selecteze acel personal calificat ce poate face față cerințelor clientului.

2.4. Noutăți în domeniul recrutării de personal

Tehnicile de recrutare precum organizarea târgurilor cu locuri de muncă sau reclamele online sunt metode eficiente care și în zilele noastre funcționează. De asemenea, în scenă își face apariția o nouă tendință de recrutare, și anume angajarea imigranților. Cel mai bun exemplu este întâlnit la marile companii de livrare de mâncare la domiciliu.

Această metodă pare în primă instanță destul de complicată; astfel, au apărut chiar societăți care au ca specific recrutarea de personal asiatic. Este cert că această metodă de suplimentare a forței de muncă vine la pachet cu diferite riscuri și costuri, însă, din dorința de a scăpa dintr-un mediu nu tocmai propice pentru dezvoltarea lor, cetățenii Asiei emigrează tot mai mult în ultima perioadă.

Principalul avantaj al angajării forței de muncă din Asia este reprezentat de cheltuielile mici cu salariile de care va beneficia angajatorul. Acest personal de multe ori fuge de condițiile precare din țara sa de origine, ajungând astfel să muncească în orice domeniu și pe sume de bani care poate pentru un cetățean român nu sunt prea motivante.

3. Studiu comparativ privind platformele de recrutare a personalului

3.1. Prezentarea principalelor platforme de recrutare a personalului

O primă platformă de recrutare în mediul online este eJobs. A fost lansată în anul 1999, fiind prima platformă de acest tip, în prezent deținând un număr de peste 4,6 milioane de CV-uri și aproximativ 43.000 de aplicări zilnice. Platforma dispune de peste 24.000 de locuri de muncă disponibile postate și verificate.

În acest scop, societățile care doresc să-și publice posturile de angajare disponibile trebuie să dețină un cont pe platformă și să posteze anunțurile ce se vor regăsi în secțiunea dedicată special locurilor de muncă. De asemenea, fiecare societate poate oferi un text de prezentare a companiei ce va fi afișat în pagina proprie pe lângă anunțurile firmei.

Un instrument de noutate este reprezentat de posibilitatea angajatorului de a încărca un videoclip de prezentare a companiei și a personalului pentru a oferi o imagine mai clară candidaților cu privire la colectivul din care ar putea face parte. Această metodă este benefică atât pentru angajator, deoarece oferă transparență în ceea ce privește mediul de dezvoltare personală și profesională oferit de acesta, cât și pentru candidat, prin prisma primului contact pe care îl are cu angajatorul.

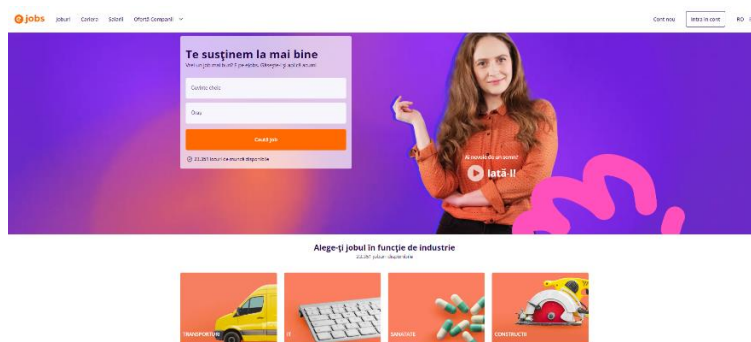


Figura 1. Pagina principală eJobs.com

Sursa: eJobs.com

Un alt portal web pentru recrutare este reprezentat de platforma de socializare și publicare a locurilor de muncă LinkedIn. Datează din anul 2003, din 2016 fiind deținută de Microsoft. Platforma are peste 940 de milioane de membri și este utilizată pentru postarea articolelor, a locurilor de muncă, dar și pentru comunicarea cu alte persoane, fie ele din mediul de afaceri sau nu.

Punctul forte al acestei platforme este facilitarea unei comunicări eficiente și ușoare între angajator și candidat. În urma stabilirii unei conexiuni între două conturi, acestea au acces la o zonă destinată schimbului de mesaje. În acest context, o persoană care își dorește să se angajeze are opțiunea să aplice printr-un buton în cadrul secțiunii aferente locului de muncă sau să abordeze direct un recrutor printr-un mesaj.

Accesul la o conversație directă cu un angajator poate scuti timp din procesul de recrutare, reușind să formeze o bază în ceea ce privește profilul unui potențial candidat pentru o oportunitate de angajare. Totodată, o tehnică des utilizată de angajatori înaintea selectării unei plaje de potențiali candidați este vizualizarea postărilor aflate pe rețelele de socializare, pentru a construi cadrul unui tablou ce urmează a fi completat cu informații ulterioare aflate în cadrul procesului de recrutare. Această metodă de observare a posibilelor tendințe pentru pasiuni și domenii de interes constituie informații referitoare la calitățile umane ale unei persoane.

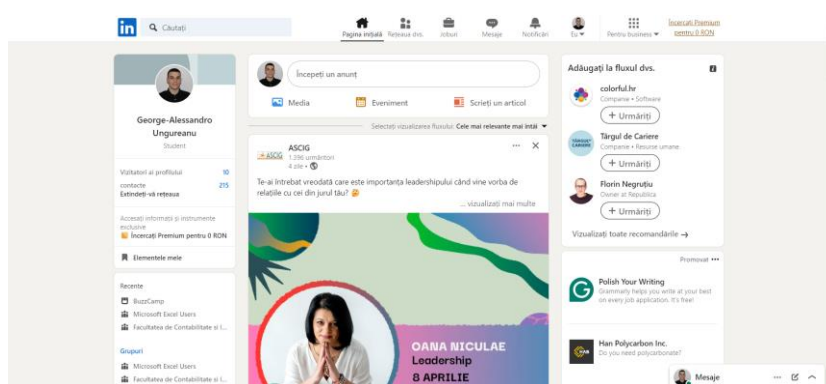


Figura 2. Pagina inițială LinkedIn.com
Sursa: LinkedIn.com

În afară de acestea, întâlnim în mediul online și platforma BestJobs. Se află în topul platformelor de recrutare a personalului, cu o vechime de peste 22 de ani, utilizând cele mai moderne tehnologii în ceea ce privește soluțiile de angajare pe plan național sau internațional.

Accesul la platformă și la locurile de muncă afișate nu este condiționat de crearea unui cont, însă pentru a aplica este necesar un cont. În plus, pentru înregistrarea unei societăți în vederea postării unui anunț de angajare, trebuie parcurse o serie de etape în vederea verificării existenței societății, pentru a oferi un portal cu locuri de muncă sigure pentru utilizatori.

Totodată, cea mai nouă funcționalitate este reprezentată de posibilitatea de a avea acces la o rubrică de consiliere în carieră, gratuită, regăsită în meniul paginii. Această secțiune este reprezentată de o fereastră în care utilizatorii pot trimite unui robot, care funcționează pe baza inteligenței artificiale, orice nelămurire cu privire la cariera lor profesională. Mai mult decât atât, utilizatorul are posibilitatea de a oferi informații cu privire la aptitudini, experiență sau interese, primind în final o opinie legată despre ce loc de muncă i s-ar potrivi pe baza discuției anterioare.

Pe de altă parte, chiar dacă platformele de socializare nu au ca obiectiv postarea locurilor de muncă, pe Facebook au început să fie tot mai populare grupurile în care diverse persoane postează anunțuri de angajare. Astfel, o oportunitate bună este documentarea acestor grupuri în vederea găsirii unui loc de muncă. Dezavantajul însă este reprezentat de faptul că persoanele care postează pe astfel de comunități, fie ele private sau publice, nu pot fi verificate

cu ușurință în ceea ce privește veridicitatea informațiilor sau a locurilor de muncă oferite. Totodată, pentru a putea face parte dintr-un grup de Facebook, este necesară autentificarea pe platformă.

3.2. Comparație între platformele linkedin.com și ejobs.ro

Pornind de la esența și funcționalitatea fiecăreia din cele două site-uri web supuse comparației, se poate aprecia faptul că finalitatea platformei, și anume recrutarea personalului, este aceeași, însă metodele și traseul urmat diferă semnificativ până într-un punct.

Pe de o parte, dacă vorbim despre platforma de socializare LinkedIn.com, așa cum este descrisă, modul prin care un utilizator poate ajunge să găsească o oportunitate de angajare poate fi prin interacțiunea sa cu alți membri ai platformei. Acest lucru se poate realiza prin conectarea cu aceștia, prin cerere de conectare, sau prin urmărirea paginilor publice, în această situație nefiind necesară aprobarea urmăririi.

Pe de altă parte, în cazul platformei Ejobs.ro, tiparul metodei de funcționare este întâlnit și pe alte pagini web, în care utilizatorul își face cont, se autentifică, apoi regăsește pe o pagină inițială numeroase filtre de căutare pentru locurile de muncă.

Din această perspectivă, LinkedIn.com inovează acest sector prin îmbinarea a două principii care au ca obiect comun interacțiunea cu oamenii: socializarea și recrutarea. Este adevărat că această metodă de recrutare nu se potrivește tuturor firmelor, deoarece are o tentă modernă, înclinată spre deschiderea față de oameni.

Astfel, în cazul LinkedIn, inițiativa ocupării unui post vacant poate fi de ambele părți, însă pe ejobs, doar candidatul poate aplica. Acest scenariu poate fi privit bine din ambele perspective, deoarece în cazul platformei LinkedIn, și anume prin metoda cunoașterii candidatului, acesta are posibilitatea ca în cazul în care nu este interesat de oferta propusă de un angajator prin mesaj, sau de propunerea unui interviu, să facă o recomandare pentru altă persoană cunoscută.

Mai mult decât atât, deși prin platforma ejobs nu se poate comunica printr-un schimb de mesaje, utilizatorii platformei au acces la informații suplimentare față de cele de pe LinkedIn și anume la valoarea salariului oferit de un loc de muncă. Această informație nu este publicată de către toți angajatorii, însă peste 30% din anunțuri precizează această informație.

De asemenea, ejobs oferă utilizatorilor, indiferent dacă au cont sau nu, un spațiu dedicat comparării salariului cu cel al industriei, bazat pe diverse criterii, caz în care potențialul candidat poate evalua dacă remunerația obținută este corectă sau nu.

3.3. Externalizarea recrutării

În ultima perioadă, totul se derulează cu o viteză aparte, societățile fiind nevoite să eficientizeze procesele și activitățile pe care le desfășoară pentru a nu irosi timp valorificabil. Astfel, soluția la care apelează multe companii este plasarea procesului de recrutare în responsabilitatea altor firme specializate în domeniul resurselor umane.

Departamentele de recrutare ale societăților care au un rulaj mare de angajați, situație nu tocmai recomandată, sunt suprasolicitate de activitatea desfășurată. În acest sens, externalizarea procesului de recrutare este o soluție optimă. Această variantă este însoțită desigur și de riscuri, însă pentru multe firme, mai ales cele în care nu este nevoie de experiență, dar volumul muncii este mare, de exemplu firmele de call-center, unde costul nu numai monetar presupus de un departament de resurse umane, ci și cel moral sau psihic, depășește costul unui serviciu plătit unei firme externe.

4. Proiectarea unui sistem informatic de gestiune utilizând modelul entitate-asociere

O etapă importantă în realizarea unui sistem informatic este reprezentată de definirea cerințelor. Acestea descriu comportamentul sistemului care urmează a fi construit. Este un moment important, deoarece beneficiarii trebuie să fie foarte preciși cu privire la detaliile furnizate în vederea justificării efortului depus pentru realizare. De asemenea, cerințele de utilizare trebuie specificate, și anume modul de utilizare, precum și regulile de gestiune aplicate.

4.1. Modelarea conceptuală a datelor

Conform lui Zaharie și colab. (2014), modelarea conceptuală a datelor separă și studiază independent datele și prelucrările obținute în urma stabilirii cerințelor. Cel mai utilizat model de modelare este denumit „entitate-relație” sau „entitate-asociere”. Acest model are la bază 3 concepte de abstractizare: entitatea, atributul și asocierea.

Entitatea reprezintă un ansamblu de obiecte de aceeași natură, cu un set de atribute comune. O entitate are existență de sine stătătoare. Totodată, fiecare entitate deține un identificador, și anume un atribut unic și nenul. Astfel, entitățile se reprezintă grafic prin dreptunghiuri, având în partea de sus numele, iar atributele sunt delimitate în altă secțiune. Atributul sau grupul minimal de atribute cu rol de identificador se va marca distinct, fie prin subliniere sau prefixare cu simbolul #.

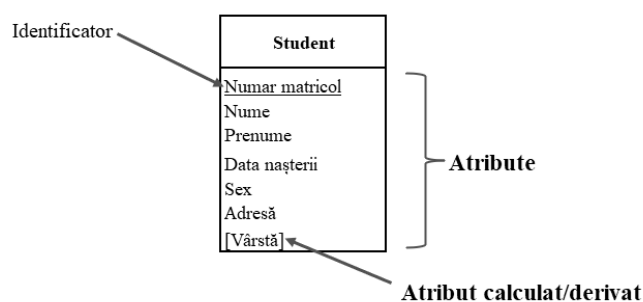


Figura 3. Reprezentare tip de entitate

Sursa: Prelucrările autorului

Modalitatea prin care entitățile participă la asocieri este definită prin cardinalitate. Cardinalitatea unei entități furnizează două valori: numărul minim și cel maxim de realizări ale asocierii la care poate participa o realizare a entității. Cele mai întâlnite valori pentru cardinalitățile minimale sunt 0 și 1, iar pentru cele maximale sunt 1 sau n.

Cu alte cuvinte, dacă o entitate are cardinalitatea minimă 0, aceasta poate avea realizări care să nu participe la o asociere. De asemenea, cardinalitatea minimală 1 a unei entități presupune că orice realizare a entității trebuie să participe la cel puțin o realizare a asocierii. Mai mult decât atât, există și asocieri n-are, ce presupun participarea a mai mult de două entități la o asociere.

Un alt aspect important al asocierilor este legat de faptul că acestea pot fi reflexive (de gradul 1), ce leagă realizări ale aceleiași entități. Pentru interpretarea corectă a unei asocieri de gradul 1 intervin rolurile jucate de fiecare asociere.

Principalele facilități ale SQL Server: crearea bazelor de date, întreținerea bazelor de date, analizarea datelor prin intermediul SQL Server Analysis Services (SSAS), generarea rapoartelor prin intermediul SQL Server Reporting Services (SSRS).

SQL Server Management Studio este o componentă a stației de lucru și este un instrument instalat cu scopul de a crea o interfață grafică utilizabilă, evitând linia de comandă. Bazele de date pot fi utilizate în diferite domenii cu diferite roluri cum ar fi: evidența gestiunii stocurilor, gestiunea clienților, gestiunea unui întreg proces de contabilitate, gestiunea bancară, chiar și pentru misiunile de audit.

Pentru realizarea bazei de date aferentă sistemului informatic am utilizat SQL Server, după parcurgerea etapelor de modelare conceptuală, logică și fizică a datelor. Fiecare tabel conține o cheie primară, unică și nenulă. În faza inițială, baza de date trebuie să respecte formele normale, și anume în forma normală 1, valorile atributelor trebuie să fie atomice. Pentru forma normală 2, fiecare atribut care nu face parte din cheia primară este dependent funcțional complet de aceasta. Totodată, forma normală 3 presupune ca orice atribut noncheie să nu fie dependent tranzitiv de cheia primară.

5.2. Introducere în PHP

PHP, creat în anul 1993 de Rasmus Lerdorf și lansat pe piață în anul 1995, este un limbaj de programare utilizat pentru realizarea paginilor web statice sau dinamice. Alături de JavaScript, Ruby și alte limbaje, PHP face parte din categoria celor mai utilizate limbajelor de programare, deținând o serie de instrumente, extensii și metode pentru realizarea paginilor web.

PHP este conceput pentru o gamă largă de utilizări, câteva dintre acestea fiind programarea procedurală, programarea orientată pe obiect, manipularea datelor, a fișierelor, tratarea erorilor, utilizare de sesiuni și cookie-uri. De asemenea, este un limbaj de programare de tipul server side scripting, și anume realizează: adăugare, modificare, ștergere, actualizare a conținutului unei pagini web, procesare de informații prin intermediul formularelor, accesare a bazelor de date, interogarea lor și returnarea răspunsurilor și stilizare alături de CSS (Cascading Style Sheets).

Sintaxa limbajului de programare are la bază și alte limbaje cum ar fi Perl, Java, C etc.. Codul PHP vine ca o completare a celui HTML, fiind utilizat în cadrul paginilor HTML. Liniile de cod scrise în PHP încep cu „<?php” și se termină cu „?>”. Acesta poate fi definit înainte de crearea paginii HTML, sau poate fi accesat și în cadrul tagurilor din HTML, reprezentând un real avantaj. Variabilele în limbajul PHP se definesc cu semnul „\$”.

Pentru realizarea proiectelor de amploare, PHP pune la dispoziția utilizatorilor o serie de metode prestabilite, care pot fi completate de către aceștia. O metodă reprezintă o funcție definită în cadrul claselor. Acestea gestionează comportamentul instanțelor aferente claselor.

Două dintre metodele de bază, dar foarte utile ale limbajului PHP sunt metoda GET și metoda POST. Acestea sunt utilizate de obicei în cadrul formularelor și au scopul de a transmite sau de a prelua date în cadrul paginilor web. Metoda POST poate fi utilizată în cadrul tagului <FORM>, care definește un formular și acționează cu scopul de a insera date. Metoda GET are ca finalitate extragerea datelor dintr-un câmp specificat. Exemple de utilizare:

```
$nume = $_POST['Nume'];  
$nume = $_GET['Nume'];
```

În aceste situații variabila nume, definită cu \$ conform menționărilor anterioare, va prelua valoarea din câmpul text 'Nume'. PHP beneficiază de funcția 'session_start' care începe

o sesiune de lucru. O altă metodă foarte utilă este \$_SESSION. Aceasta este utilizată pentru a stoca diferite valori în sesiunea de lucru începută.

Conectarea la baza de date se realizează prin definirea unei colecții de date array() care stochează informațiile necesare de conectare la baza de date, cum ar fi: serverul bazei de date, numele bazei de date accesate, numele de utilizator și parola pentru autentificarea în baza de date, în cazul în care este setată o parolă pentru a avea certitudinea că datele sunt protejate.

6. Dezvoltarea platformei web pentru recrutare

Întrucât tehnologia este în continuă dezvoltare, orice societate care își dorește o imagine modernă și în rând cu tendințele actuale, trebuie să investească în echipamente moderne continuu. Însă, este scăpat din vedere un aspect important și anume resursa umană. Poate cel mai important factor al succesului unei companii, resursa umană necesită o atenție deosebită, deoarece deși ea poate fi procurată ușor, nu înseamnă că este suficient de eficientă.

Astfel, am creat un portal web pentru recrutarea de personal, intitulat “TalentHub”. Acest portal web este administrat de o societate care se ocupă cu recrutarea de personal pentru alte companii, având angajați persoane cu studii și experiență în domeniu, pentru a oferi un serviciu de calitate clienților. Acest mod de lucru scutește societatea clientă de costuri interne de recrutare, cât și de timpul necesar unui proces de recrutare.

În cadrul aplicației sunt disponibile 3 module: Administrator, Recrutor și Candidat. Înainte de prezentarea modulelor, trebuie punctate câteva aspecte tehnice și anume: realizarea autentificării în cont se realizează pe baza unui sistem de log-in, care identifică în baza de date tipul contului. Administratorul se ocupă de inserarea manuală în baza de date a contului său și cel al Recrutorilor (angajați ai societății de recrutare), iar candidații își creează contul prin intermediul unui formular. În momentul conectării în cont este stocat într-o variabilă de sesiune ID-ul unic al recrutorului sau al candidatului pentru afișarea în pagină doar a informațiilor sale.

De asemenea, ca măsură de securitate am adăugat în fiecare pagină care este accesată dintr-un cont, o cale de legătură către un fișier care verifică dacă este setată variabila de sesiune menționată anterior. În acest fel, nimeni nu poate accesa din baza de căutări direct o pagină a unui utilizator, ci este nevoit să fie autentificat.

Acestea fiind spuse, Modulul Administratorului se caracterizează prin gestionarea bazei de date, cât și a informațiilor stocate în aceasta. Acesta are control asupra oricărei informații și este responsabil pentru procesele întreprinse pe pagina web TalentHub. Mai mult decât atât, acesta este responsabil de adăugarea în baza de date a documentelor justificative precum contracte, facturi, plăți, dar și a clienților noi și a locurilor de muncă ce urmează să fie afișate pentru candidați.

Așa cum am menționat în capitolele anterioare și după cum este vizibil în diagrama bazei de date, fiecare Client, Angajat sau Candidat, are un ID unic. Astfel, aici am folosit o metodă complexă pentru a căuta societatea pentru care se dorește adăugarea în baza de date a unui contract după numele său, care este unic având în vedere că nu pot fi două societăți la nivelul României cu același nume. Această metodă este eficientă deoarece nu trebuie reținut ID-ul unei societăți, ci se poate realiza inserarea direct după numele acesteia.

Modulul Candidatului are acces la mai multe pagini, acesta fiind subiectul principal al platformei web. Încă din pagina de logare, se poate observa un buton pentru afișarea locurilor de muncă fără a fi autentificat.

În partea superioară sunt afișate butoane care conduc către pagina care le poartă numele, și servesc candidatului. Acesta are acces de asemenea la toate locurile de muncă cu filtre.

În partea din stânga este prezentată o altă modalitate de filtrare, după mai multe categorii, însă acela este filtrul unic care poate fi aplicat, nu ca în exemplul anterior unde puteau fi adăugate până la trei filtre.

Concluzii

În urma cercetării efectuate se poate concluziona că resursa umană reprezintă cea mai importantă componentă a unei societăți, fără de care nu ar putea funcționa. Modul de atragere a candidaților, cât și selecția acestora este un factor cheie în asigurarea unui mediu eficient.

De asemenea, platformele de recrutare online reprezintă o soluție bună pentru societăți, ușurând procesul de aplicare al candidatului, dar și cel de recrutare al angajatorului. Totodată, consider că societățile care se ocupă cu recrutarea personalului pentru alte firme constituie viitorul modului de recrutare, cât timp personalul este specializat și depune efortul necesar.

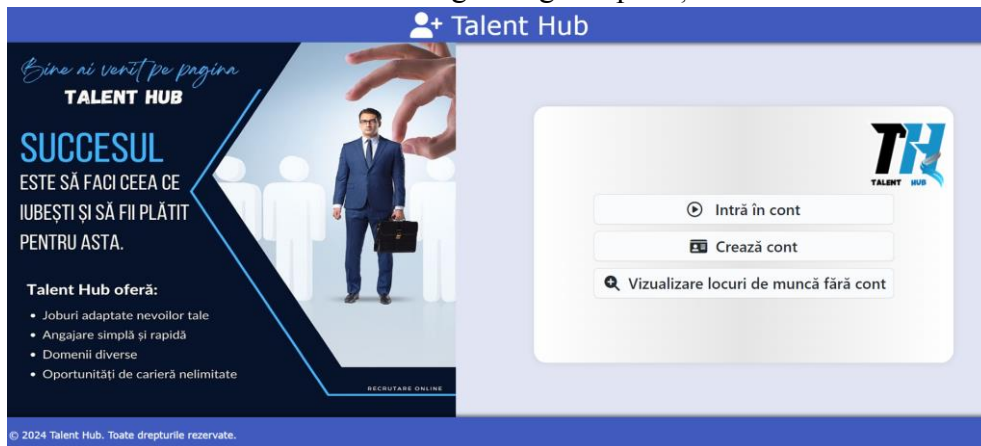
Mai mult decât atât, este important ca o platformă web de recrutare să beneficieze de toate funcționalitățile necesare desfășurării activității online, având în vedere avansul tehnologic și cerințele actuale de pe piață.

Bibliografie

1. Zaharie D., Stanciu V., Davidescu N., și Anica-Popa L.E, 2014. Dezvoltarea sistemelor informatice de gestiune, Editura ASE, România: București
2. eJobs, n.d. *Despre eJobs*. [Online]. Disponibil la: <<https://www.ejobs.ro/despre-noi>> [Accesat 12 Februarie 2024]
3. Oracle, 2024. *Ce este o bază de date relațională (RDBMS)?*. [Online]. Disponibil la: <<https://www.oracle.com/ro/database/what-is-a-relational-database/>> [Accesat 15 Februarie 2024]
4. LinkedIn, n.d. *Platforma LinkedIn*. [Online]. Disponibil la: <<https://www.linkedin.com/>> [Accesat 20 Februarie 2024]
5. PHP, n.d. *Limbaaj PHP*. [Online]. Disponibil la: <<https://www.php.net/>> [Accesat 15 Februarie 2024]
6. Microsoft, 2024. *What is SQL Server Management Studio (SSMS)?*. [Online]. Disponibil la: <<https://learn.microsoft.com/en-us/sql/ssms/sql-server-management-studio-ssms?view=sql-server-ver16>> [Accesat 15 Februarie 2024]

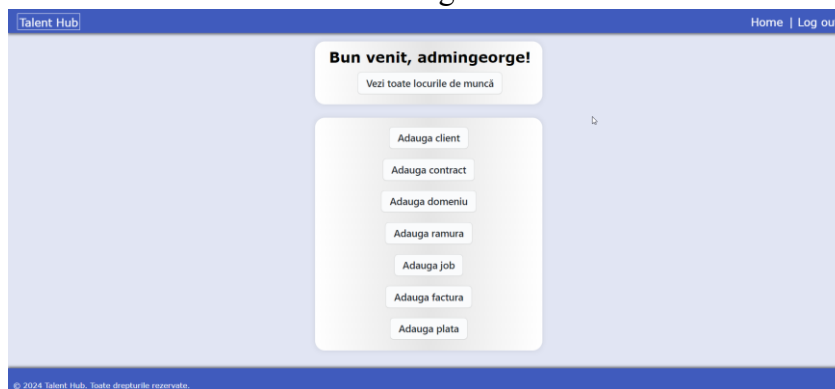
Anexe

Anexa A. Pagină logare aplicație



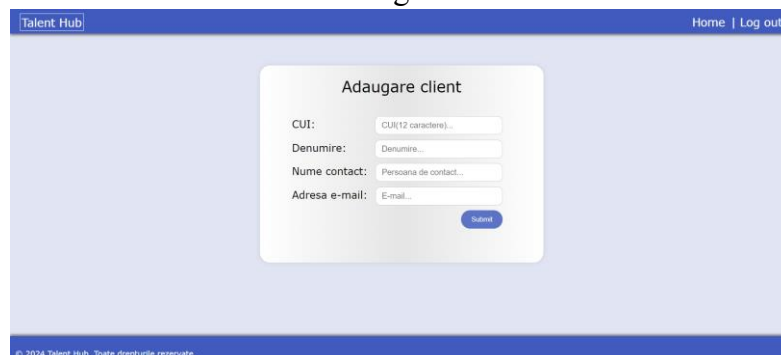
Sursa: Prelucrările autorului

Anexa B. Pagină Home



Sursa: Prelucrările autorului

Anexa C. Formular adăugare client în baza de date



Sursa: Prelucrările autorului

Anexa D. Formular adăugare contract în baza de date

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa E. Formular adăugare job în baza de date

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa F. Afișare locuri de muncă - filtrare

Locuri de munca

Cuvand cheie... Cauta dupa cuvint cheie

Alege domeniu
Alege experienta necesara
Toate

Ordonează după: Implicit

Cauta

Pentru a putea aplica la un loc de munca te invitam sa iti creezi un cont!
Locuri de munca:

Denumire	Domeniu	Ramura	Pozitie	Forma	TiplM	Program	Locatie	Salariu	Status
Junior Contabil	Financiar	Contabilitate	junior	Fizic	Internship	Part-time	Bucuresti	2000	Deschis
Junior Tax Consultant	Financiar	Taxe	junior	Hibrid	Stagiatura	Part-time	Bucuresti	1800	Deschis
Junior Auditor	Financiar	Audit	junior	Remote	Internship	Part-time	Bucuresti	2200	Deschis
Front-end developer	IT	Front-end Development	experienced	Remote	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	4500	Deschis
Back-end developer	IT	Back-end Development	senior	Remote	Loc_de_munca	Full-time	Cluj	7000	Deschis
Auditor	Financiar	Audit	senior	Hibrid	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	6500	Deschis
Manager Contabil	Financiar	Contabilitate	manager	Fizic	Loc_de_munca	Full-Time	Cluj	7200	Deschis
Senior Front-end developer	IT	Fron-end Development	senior	Remote	Internship	Full-time	Bucuresti	7500	Deschis
Manager Baze de date	IT	Back-end Development	manager	Remote	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	9000	Deschis
Sofer TIR	Transporturi	Transport TIR	senior	Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	8000	Deschis
Junior HR	Resurse umane	Resurse Umane	junior	Fizic	Loc de munca	Part-time	Bucure	2000	Deschis

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa G. Formular creare cont candidat

Crează cont

alexpopa

...

...

Popa

Alex

Data nașterii:

01 / 01 / 2000

0711111111

popaalex@gmail.com

Studii finalizate: Licența

Câmpurile marcate cu * sunt obligatorii

Crează cont

© 2024 Talent Hub. Toate drepturile rezervate.

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa H. Pagină Home candidat

Talent Hub
Home | Aplicari | Interviuri | Contact | Cont | Log out

Bun venit, alexpopa!

Vezi toate locurile de muncă

Caută un loc de muncă după:

Locație - București Cluj

Poziție - Junior Experienced Senior Manager

Program - Full-time Part-time

Tip - Loc_de_munca Internship Stagiatura

Parteneri: 7

Locuri de munca: 15

ID-ul dumneavoastra este: 15

© 2024 Talent Hub. Toate drepturile rezervate.

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa I. Afișare aplicări locuri de muncă

Talent Hub													Home Log out	
ID ul dvs	IDLM	Denumire	Domeniu	Fotografie	Forma	Tip	Program	Locatie	Salariu	Status	Data aplicare	Denumire Candidat	IDCandidat	Adauga Interviu
3	30	Sofer TIR	Transporturi		Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	8000	Deschis	2024-04-04	POPA Matei	14	Adauga
3	32	Inginer electrician	Inginerie		Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	5000	Deschis	2024-04-04	Popa Mihai	16	Adauga
3	35	Medic stomatolog	Medicina		Fizic	Stagiatura	Full-time	Cluj	5000	Deschis	2024-04-04	Popa Alex1	17	Adauga
3	32	Inginer electrician	Inginerie		Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	5000	Deschis	2024-04-04	alex ionescu	18	Adauga
3	33	Inginer electrician	Inginerie		Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	3500	Deschis	2024-04-04	alex ionescu	18	Adauga
3	34	Medic pediatrie	Medicina		Fizic	Loc_de_munca	Full-time	Bucuresti	8000	Deschis	2024-04-04	alex ionescu	18	Adauga
3	35	Medic stomatolog	Medicina		Fizic	Stagiatura	Full-time	Cluj	5000	Deschis	2024-04-04	Popa Alex	15	Adauga

Sursa: Prelucrările autorului

Anexa J. Formular adăugare rezultate interviu

Talent Hub Home | Log out

ID Intervi:	52
Tip interviu:	Etapa 2
Calificativ:	<input type="text" value="Foarte bine"/>
Link zoom:	333
Status interviu candidat:	<input type="text" value="prezent"/>
ID Candidat	18
Denumire Candidat	alex ionescu

[Modifica](#)

Sursa: Prelucrările autorului