Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)
Кафедра автоматизированных систем управления (АСУ)

АВТОМАТИЗИРОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО МЕНЕДЖЕРА ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА ООО «НАЦИОНАЛЬНАЯ ИНИЦИАТИВА»

ОТЧЕТ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
учебной практики
«Получение первичных навыков научно-исследовательской работы»

Обучающийся гр. з-431П8-3

М.В. Смолин
(подпись) (И.О. Фамилия)

«22» ноября 2024 г.
(дата)

Руководитель практики от профильной организации:
Директор ООО «Национальная инициатива»
(должность, ученая степень, звание)

Ю.А. Алексеенко
(подпись) (И.О. Фамилия)

хорошо
(оценка)

«22» ноября 2024 г.
(дата)

М.П.

Руководитель практики от Университета:
зав. каф. АСУ, к.т.н., доцент
(должность, ученая степень, звание)

_____ _____ В. В. Романенко
(оценка) (подпись) (И.О. Фамилия)

« » _____ 2024 г.
(дата)

Томск 2024

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)
Кафедра автоматизированных систем управления (АСУ)

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой АСУ
канд. техн. наук, доцент
В. В. Романенко
_____
(подпись)
«___» _____ 2024 г.
(дата)

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на учебную практику
(вид практики)

«Получение первичных навыков научно-исследовательской работы»
(тип практики)

студенту гр. з-431П8-3 факультета дистанционного обучения
Смолину Михаилу Викторовичу
(Ф.И.О. студента)

1. Тема практики: Автоматизированное рабочее место менеджера по подбору персонала ООО «Национальная инициатива»

2. Цель практики: Анализ предметной области и разработка требований к АРМ

3. Задачи практики:

1) привести описание предметной области;

2) выполнить моделирование предметной области в нотации IDEF0;

3) описать требования, предъявляемые к разрабатываемому АРМ;

4) провести обзор аналогов.

4. Сроки практики: с « 11 » ноября 2024 г. по « 23 » ноября 2024 г.

Совместный рабочий график (план) проведения практики

№ п/п	Перечень заданий	Сроки выполнения
1	Описание предметной области	11.11.2024-11.11.2024
2	Моделирование предметной области в нотации IDEF0	12.11.2024-13.11.2024
3	Описание требований, предъявляемых к разрабатываемому АРМ	15.11.2024-18.11.2024
4	Обзор аналогов	19.11.2024-22.11.2024

Дата выдачи задания: « 11 » ноября 2024 г.

Руководитель практики от Университета

зав. каф. АСУ, к.т.н., доцент _ Романенко В. В.

(должность, ученая степень, звание) (подпись) (Ф.И.О.)

Согласовано:

Руководитель практики от профильной организации

директор ООО «Национальная инициатива» _ Алексеенко Ю.А.

(должность, ученая степень, звание) (подпись) (Ф.И.О.)

Задание принял к исполнению: « 11 » ноября 2024 г.

Студент гр. з-431П8-3 _ Смолин М.В.

(подпись) (Ф.И.О.)

Оглавление

Введение.....5
1 ОПИСАНИЕ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ.....7
1.1 Краткая характеристика организации.....7
1.2 Разработка диаграмм по методологии IDEF0.....10
1.3 Разработка требований АРМ.....14
1.3.1 Требования к функциональным характеристикам.....14
1.3.2 Требования к аппаратной совместимости АРМ.....15
1.3.3 Требования к интерфейсу.....16
2 СРАВНЕНИЕ РАЗРАБОТКИ С АНАЛОГАМИ.....17
Заключение.....23
Список использованных источников.....24

Введение

В настоящее время любая организация заинтересована в поиске и удержании высококвалифицированных кадров. Именно поэтому процесс найма и отбора персонала на вакантные должности является одним из важнейших вопросов и первостепенной задачей в системе управления персоналом. Привлечение в организацию потенциальных кандидатов является одной из жизненно важных функций системы управления человеческими ресурсами организации, поскольку оказывает самое непосредственное влияние на будущее компании, ее имидж и т. д.

Кром того, одним из направлений деятельности предприятия ООО «Национальная инициатива» является подбор кадров разных категорий, оценка потенциальных кандидатов, мониторинг рынка труда, с целью привлечения специалистов, необходимых компаниям-заказчикам.

Учет кандидатов и вакансий, их подбор на предприятии на сегодняшний день осуществляется без специального программного обеспечения (ПО).

С целью автоматизации процесса подбора, предлагается внедрить автоматизированное рабочее место менеджера по подбору персонала в ООО «Национальная инициатива».

АРМ позволит сократить время специалистов, осуществляющих подбор персонала, осуществлять контроль на всех этапах процесса, автоматизировать процесс формирования отчетности, вывести процесс подбора на более высокий уровень.

Ведение АРМ позволит сократить временные затраты на поиск и подбор вакансий, повысит качество результатов этого процесса, будет способствовать улучшению имиджа компании, укрепит ее положение на рынке.

Актуальность данной работы связана с необходимостью повышения эффективности процесса оказания услуг по подбору персонала на предприятии ООО «Национальная инициатива» в связи с увеличением числа конкурентов на рынке данных.

Объект исследования – ООО «Национальная инициатива».

Предмет исследования – процесс подбора персонала в ООО «Национальная инициатива».

Место прохождения практики: ООО «Национальная инициатива».

Цель практики: анализ предметной области и разработка требований к АРМ.

Задачи практики:

1) привести описание предметной области;

2) выполнить моделирование предметной области в нотации IDEF0;

3) описать требования, предъявляемые к разрабатываемому АРМ;

4) провести обзор аналогов.

1 ОПИСАНИЕ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ

1.1 Краткая характеристика организации

ООО «Национальная инициатива» занимается предоставлением услуг, связанных с поддержкой и развитием бизнеса. Компания помогает предприятиям оптимизировать их внутренние процессы, улучшить стратегическое планирование и повысить общую эффективность управления. Включает в себя разработку бизнес-стратегий, анализ текущих рыночных условий и предоставление рекомендаций по улучшению управления ресурсами.

Специалисты компании могут проводить аудит существующих процессов, выявлять узкие места и предлагать инновационные решения для их устранения. Они также занимаются вопросами организационного развития, включая реструктуризацию и внедрение новых систем управления.

Клиентами ООО «Национальная инициатива» часто становятся как крупные компании, стремящиеся адаптироваться к изменениям в экономике, так и малый бизнес, который ищет пути для роста и расширения. Важной частью деятельности является также обучение и поддержка в процессе внедрения изменений, чтобы клиент мог быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям.

Организационная структура ООО «Национальная инициатива» приведена на рисунке 1.1.

Директору подчиняются бухгалтерия, отдел управления, ИТ-отдел, отдел по работе с клиентами, юридический отдел, группа по подбору персонала., отдел по работе с клиентами занимается наработкой клиентской базы, а также является связующим звеном между клиентами и отделом управления.

Отдел управления занимается разнообразными аспектами оптимизации и развития компании. Консультанты по управлению фокусируются на улучшении бизнес-процессов и разработке стратегических планов,

способствующих повышению эффективности и росту компаний-заказчиков. Аналитики анализируют данные, изучают рыночные тенденции и конкурентную среду, чтобы предложить обоснованные стратегические рекомендации.

Финансовые консультанты занимаются финансовым планированием, бюджетированием и оценкой инвестиционных возможностей, что помогает организации эффективно распределять ресурсы. Маркетинговые специалисты разрабатывают маркетинговые стратегии, анализируют поведение потребителей и работают над продвижением бренда, что способствует увеличению рыночной доли и узнаваемости компании.

Организационная структура предприятия, представлена на рисунке 1.1.

Рисунок 1.1 – Организационная структура ООО «Национальная инициатива»

Группа по управлению персоналом занимается:

– оформлением приема, перевода и увольнения сотрудников;

– постановкой, бронированием и снятием с воинского учета;

– организацией периодических медицинских осмотров;

– ведением персонифицированного учета сотрудников;

– выдача целевых направлений на обучение сотрудников и их детей в учебные учреждения, организация производственной практики студентов профильных учебных заведений;

– анализом качественного и количественного состава сотрудников и эффективности использования кадров;

– подбором персонала на вакантные места.

Процесс подбора персонала представляет собой систему действий, направленных на привлечение на работу кандидатов, которые обладают профессиональными навыками и личными качествами, необходимыми для достижения целей и задач организации.

Подбор персонала является довольно трудоемкой процедурой, предполагающей поиск нужных соискателей, определение их профессиональной пригодности через систему отбора, включающую анкетирование и проведение собеседований, и принятие конечного решения.

Работа по подбору персонала в группе УП производится на основании плана подбора персонала. Руководители структурных подразделений организации заполняют заявки на подбор кандидатов с указанием основных требований [2].

Далее сотрудник выбирает источник подбора, исходя из заявленных требований. Приведем примеры таких источников:

– бывшие сотрудники организации, уволившиеся по собственному желанию;

– кадровый резерв организации;

– выпускники высших или средних специальных заведений, которые проходили практику в организации;

– база имеющихся резюме;

– службы и центры занятости;

– сайты поиска вакансий;

– обращение в рекрутинговые агентства;

– прямой поиск.

Параллельно специалист проверяет или подготавливает вопросы для структурированного интервью.

После того, как соискатели найдены, с ними проводится предварительно собеседование и успешно прошедшим его предлагается заполнить анкету кандидата.

Далее специалист группы УП проводит анализ поступивших анкет на соответствие квалификационными требованиям ООО «Национальная инициатива» и назначает кандидатам собеседование и, если необходимо, прохождение тестирования.

После выполнения всех процедур оценки сотрудник проводит анализ отчетов по собеседованию и результатов тестирования, и направляет предложение о работе наиболее подходящим кандидатам.

1.2 Разработка диаграмм по методологии IDEF0

Функциональная модель, представляет собой набор регламентов бизнес-процессов, подлежащих автоматизации в рамках разрабатываемой системы, наглядно отображающая функциональную структуру, действия, производимые системой, и связи между этими действиями.

Функциональная модель проектировалась с использованием программного продукта «Process Modeler» с помощью методологии SADT на основе стандарта проектирования IDEF0 [3].

Общая функциональная модель системы подбора персонала ООО «Национальная инициатива» представлена на рисунке 1.2.

Рисунок 1.2 - Контекстная диаграмма процесса подбора персонала ООО «Национальная инициатива»

Декомпозиция главной диаграммы состоит из пяти подсистем (см. рисунки 1.3).

Подсистема А1 «Регистрация данных о кандидатах» предназначена для ввода, хранения и выдачи сведений о кандидатах.

Введенные данные о кандидатах используются в дальнейшем для заключения с ним договора.

Подсистема А2 «Работа с резюме кандидатов» предназначена для оформления резюме кандидатов. Для полноценного оформления резюме необходимо внести сведения о кандидате.

Подсистема А3 «Анализ вакантных мест» предназначена для ввода, хранения информации о предлагаемых работодателями вакантных местах.

Модуль А31 «Учет всех характеристик и поданных заявок» предназначен для сбора всех резюме соискателей и выходом системы является список поданных заявок соискателей.

Модуль А32 «Учет требований вакансий» предназначен для учета таких требований как пол кандидата, возраст, опыт работы, образование. Модуль А33 «Поиск совпадений по наибольшему числу параметров» предназначен для поиска подходящих вакансий (рисунок 1.4).

Подсистема А4 «Подбор вакансии» предназначена для автоматического подбора вакансии, сопоставляя резюме кандидатов и вакантные места.

Модуль А41 «Заполнение анкеты соискателя» предназначен для внесения сведений в анкету соискателя.

Модуль А42 «Получение списка подходящих вакансий» предназначен для просмотра подходящих вакансий для кандидата.

Модуль А43 «Подача заявок в интересующих вакансиях» предназначен для подачи заявок в подходящих для соискателя вакансиях (рисунок 1.5) [4].

Рисунок 1.3 – Диаграмма декомпозиции контекстной диаграммы

Рисунок Error: Reference source not found.4 – Диаграмма декомпозиции процесса «Анализ вакантных мест»

Рисунок 1.5 –Декомпозиция блока «Подбор вакансии»

Данные соискателей, результаты их анкетирования и собеседований – все это хранится в произвольном порядке, в лучше случае – при помощи каталога папок на сервере и файла Excel.

Если возникает необходимость быстрого поиска или выбора из имеющихся соискателей по какому-то квалификационному признаку, либо составление отчета о проделанной работе за период, сотрудник группы УПСР сталкивается со значительными затратами своего рабочего времени.

Поэтому было принято решение о создании информационной системы для автоматизации процесса подбора персонала. Ее использование позволить сократить количество времени, затрачиваемое сотрудником на подготовку документов для соискателей, отбор кандидатов на собеседование по профессиональным компетенциям, получение различных отчетов, а также позволит организовать единую базу соискателей и кандидатов.

Автоматизированная система должна будет обеспечить ведение электронных анкет соискателей и запросов вакансий – визуальное отображение процесса трудоустройства, ввод анкетных данных соискателей, данных о вакансиях, а в целом – сократить необходимость обращения с бумажным документооборотом и сократить значительные для процесса управления временные затраты к минимуму [5].

1.3 Разработка требований АРМ

1.3.1 Требования к функциональным характеристикам

Приложение должно выполнять следующие функции:

- учет соискателей и их заявок;
- учет вакансий в ООО «Национальная инициатива»;
- автоматический подбор кандидата, оценка кандидата, выявление недостатков квалификации;
- поиск подходящего кандидата;
- разделения прав доступа и авторизация пользователей;

- формирование отчетов: список трудоустроенных за период, список вакансий, отчет по выбранному соискателю, договор на трудоустройство и т.д.

1.3.2 Требования к аппаратной совместимости АРМ

1. Процессор и оперативная память [3]:

− процессор: многоядерный процессор с тактовой частотой не менее 2 ГГц для обеспечения быстрой обработки данных и выполнения вычислительных операций в реальном времени;

− оперативная память: рекомендуется объем оперативной памяти не менее 8 ГБ для обеспечения плавной работы при обработке больших объемов данных [4].

2. Хранение данных:

− жесткий диск: рекомендуется использование SSD-накопителя для повышения скорости доступа к данным и ускорения работы системы;

− емкость хранения: объем дискового пространства должен быть достаточным для хранения данных о сотрудниках, включая информацию об отработанном времени.

3. Сетевые возможности:

− сетевая карта: наличие сетевого адаптера (Ethernet) для подключения к локальной сети или интернету;

− беспроводные возможности: поддержка беспроводных технологий (например, Wi-Fi) для подключения беспроводных сканеров или других устройств для сбора данных на складе.

4. Графический интерфейс:

− монитор: рекомендуется использование монитора с разрешением не менее 1280x1024 пикселей для комфортного отображения интерфейса АРМ;

− графический контроллер: поддержка графического контроллера с поддержкой аппаратного ускорения для обеспечения плавной работы и отображения графических элементов [5].

1.3.3 Требования к интерфейсу

1. Интуитивность:

- интерфейс должен быть простым и понятным для пользователя, даже без предварительного обучения;
- использование понятной и аккуратной иконографики для наглядного представления функций и действий.

2. Пользовательское взаимодействие:

- интерфейс должен обеспечивать быстрый и отзывчивый ответ на действия пользователя;
- предоставление информации и обратной связи пользователю о результате его действий [6].

3. Настраиваемость:

- возможность настройки интерфейса с учетом предпочтений и потребностей пользователей;
- возможность персонализации рабочего пространства, размещения элементов управления, цветовой схемы и т.д.

4. Адаптивность и отзывчивость:

- интерфейс должен быть адаптивным и отображаться корректно на разных устройствах, таких как компьютеры, планшеты и мобильные телефоны;
- реакция на разные разрешения экрана и устройства в целом.

5. Удобство навигации:

- логичная и интуитивно понятная навигация по функциям и разделам системы;
- отображение структуры данных и иерархии информации для быстрого доступа к необходимым данным.

2 СРАВНЕНИЕ РАЗРАБОТКИ С АНАЛОГАМИ

Ниже представлено короткое описание существующих на рынке решений для автоматизации подбора персонала.

Рисунок 2.1 – Интерфейс программы

Talantix – классическая облачная CRM-система для рекрутеров, разработанная HeadHunter. Использует ИИ-технологии для рекомендаций и ранжирования наиболее подходящих соискателей. Система хранит историю общения с кандидатами, уведомляет их о собеседовании по электронной почте и СМС. В числе других функций — синхронизация встреч с рабочим календарем, создание онлайн-собеседований, автоматический разбор откликов, оценка знаний кандидатов с помощью тестовых заданий.

Достоинствами сервиса являются возможность настраивать воронку подбора, выставлять разные причины отказа, делать комментарии по соискателям невидимыми для разных групп менеджеров в зависимости от роли пользователя. Также можно отправлять кандидатов заказчикам обезличенно в виде секретной ссылки и получать фидбэк. Начать работу с

системой можно очень быстро — достаточно зайти на сайт по логину и паролю hh.ru.

Недостатки сервиса: в CRM нет модуля автоматической выгрузки резюме, при переходе из Talantix в другую систему CRM выдает таблицу Excel с ФИО и комментариями, в которых нет данных о прежних местах работы, опыте и т.д. Интерфейс спроектирован под большой экран, на ноутбуке работать не комфортно.

Самый главный минус — CRM-система ориентирована в первую очередь на кандидатов с сайта hh.ru. Задача перехода из Talantix в собственную корпоративную CRM-систему окажется практически невыполнимой, что ведет к соответствующим рискам.

Huntflow – CRM, позволяющая в режиме одного окна вести базу резюме, обсуждать понравившиеся отклики соискателей с коллегами, формировать отчеты о работе. Реализована с использованием веб-интерфейса. Можно переписываться с кандидатами и заказчиками благодаря интеграции с почтовыми сервисами и мессенджерами. Huntflow удобна для массподбора, цена «не кусается», в отличие от Talantix и Potok. Разработчики хорошо прописали сами бизнес-процессы подбора. За счет этого и адекватной стоимости программа снискала популярность у малого и среднего бизнеса.

CRM использует технологию HuntParse™, которая распознает текст резюме и фотографию кандидата из PDF, DOC и RTF. Эта платформа для рекрутинга определяет дублирующиеся резюме на сайтах по поиску работы и сохраняет всю информацию из обоих документов. А «вишенкой на торте» стала возможность показывать рекрутёру, какой кандидат звонит, если программа стоит на смартфоне. Печально, что мобильного приложения для Android нет [7].

При этом присутствуют погрешности в аналитике и нет функционала для адаптации и развития персонала (модное нынче talent acquisition). Возможны проблемы с интеграцией с почтовыми сервисами и календарем. Нельзя переслать прямую ссылку на карточку кандидата по почте или

мессенджеру. Система прав доступа к карточкам кандидатов негибкая, в ней существует только две роли — заказчик и рекрутер. Нет чат-ботов, оформления пропусков, направлений подбора (например, в разрезе вакансии для настройки отдельной воронки подбора).

Рисунок 2.2 – Интерфейс программы Huntflow

Mirapolis HCM – комплексное решение, которое помогает автоматизировать все этапы работы с персоналом — от поиска и адаптации кандидатов на новом месте работы до обучения в удаленном режиме и проверки знаний. Платформа имеет четыре модуля. Два из них — LMS (система дистанционного обучения) и Virtual Room (система для проведения видеоконференций, презентаций, вебинаров и виртуальных классов) — самостоятельные продукты, которые являются самыми развитыми, определяющими конкурентоспособность компании решениями [8].

Mirapolis HCM позволяет создать единую базу кандидатов и вакансий, оценивать эффективность работы персонала и развитие потенциала

сотрудников (HiPo сотрудники). Можно составлять индивидуальные планы развития работников, назначать наставников, создавать матрицы потенциала по всей компании и отдельным отделам. Доступно управление процессами льгот и вознаграждений, планами премирования и пересмотром зарплат сотрудников. Подбор, Адаптация, Управление обучением, Оценка KPI, Оценка компетенций, Карьера и развитие, Вознаграждения — это все отдельные блоки в составе Mirapolis HCM. Готового коробочного решения нет. Каждый проект — это «детище», которое нужно подготовить к рождению, а затем и воспитать. Разработка идет под конкретного заказчика, для ее администрирования и поддержки понадобится технический специалист. Система ориентирована на крупный бизнес, корпорации и госорганизации, отсюда стоимость проекта от 3 000 000 рублей.

В Mirapolis HCM нет пробной версии, сервиса видеоинтервью, ведения кадрового делопроизводства и управления обратной связью. Систему сложно регулировать и настраивать. Почти невозможно раскрыть во весь экран демонстрационный блок «Рабочий стол». Сложно настроить под себя дизайн.

Рисунок 2.3 – Интерфейс программы Mirapolis HCM

Сравнение аналогов разрабатываемой системы учета подбора персонала в ООО «Национальная инициатива» представлено в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Обзор аналогов разрабатываемой системы учета подбора персонала

Функция	Talantix	Huntflow	Mirapolis HCM	Собственное АРМ
Учет соискателей и их заявок	+	+	+	+
Учет вакансий	+	+	+	+
Автоматический подбор кандидата, оценка кандидата, выявление недостатков квалификации	-	+	-	+
Поиск подходящего кандидата	+	+	+	+
Разделения прав доступа и авторизация пользователей	-	-	+	+
Отчет «Список трудоустроенных за период»	+	-	+	+
Отчет «Список вакансий»	+	+	+	+
Отчет по выбранному соискателю,	+	+	+	+
Автоматическое формирование договора на трудоустройство	+	-	+	+

Рассматриваемые системы, с одной стороны, содержат избыточный функционал (например, обращение граждан), с другой стороны, не имеют необходимых для автоматизируемой предметной области функций. Создание

индивидуального АРМ позволит избежать таких недостатков стороннего «универсального» программного обеспечения как:

- необходимость достаточно крупных вложений финансовых средств;
- необходимость настройки и доработки приобретаемого программного обеспечения на конкретные условия работы;
- избыточность функций.

Заключение

В процессе выполнения учебной практики были изучены вопросы, касающиеся общей характеристики ООО «Национальная инициатива» и изучен существующий процесс подбора персонала.

Анализ процесса подбора персонала показал, что учет данных соискателей и кандидатов и ведение их личных карточек в ней не предусмотрен. Если возникает необходимость быстрого поиска или выбора из имеющихся соискателей по какому-то квалификационному признаку, либо составление отчета о проделанной работе за период, сотрудник группы УП сталкивается со значительными затратами своего рабочего времени.

Функциональное моделирование по методологии IDEF0 позволило выявить основные недостатки деятельности специалиста по подбору персонала по работе с кандидатами и вакансиями.

К АРМ по подбору персонала в ООО «Национальная инициатива» были предъявлены функциональные требования, требования по совместимости и аппаратные требования. В ходе сравнения разработки с аналогами выявлено, что некоторые их особенности не позволяют воспользоваться каким-либо существующим решением и требуют создания нового комплексного продукта, учитывающего все нюансы его деятельности.

Список использованных источников

1. Болтенкова Ю.С. Совершенствование системы подбора персонала в организации. Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – 336 с.

2. Вендеров А.М. CASE_технологии. Современные методы и средства проектирования информационных систем М.: Финансы и статистика, 2015. 269 с.

3. Казакова А.П. Особенности найма персонала в России и за рубежом. Молодежь и наука. 2017. № 4.1. С. 72.

4. Маглинец Ю.А. Анализ требований к автоматизированным информационным системам: учеб. пособие. М.: Интернет–Ун–т Информационных Технологий: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. 200 с.

5. Talantix [Электронный ресурс]: официальный сайт продукта. URL: https://talantix.ru/promo/ (дата обращения: 11.11.2024).

6. Huntflow [Электронный ресурс]: официальный сайт продукта. URL: https://huntflow.ru/ (дата обращения: 11.11.2024).

7. Mirapolis HCM [Электронный ресурс]: официальный сайт продукта. URL: https://www.mirapolis.ru/ (дата обращения: 11.11.2024).