

# ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

## К ВОПРОСУ ОБ ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ СИСТЕМЫ РЫНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА

Д.Л. Агранат, В.А. Дикарев, И.В. Круглова,  
Ю.М. Гришаева, В.С. Ливете

Московский городской педагогический университет  
2-й Сельскохозяйственный проезд, 4, Москва, Россия, 129226

В статье рассматриваются актуальные аспекты функционирования информационного обеспечения в области рекрутинговой сферы. Анализируются информационные возможности рекрутинговых интернет-ресурсов для рынка педагогического труда.

**Ключевые слова:** информационное обеспечение, рынок педагогического труда, рекрутинг, профессиональное образование.

В современных социально-экономических условиях, характеризующихся прорывом информационных технологий практически во все сферы жизнедеятельности общества, тотальной информатизацией общественных отношений, нельзя не отметить позитивную роль перспективы создания функционального информационного обеспечения системы рынка педагогического труда.

Рынок труда представляет собой один из важнейших компонентов рыночной экономики. Он тесно связан с системой образования. Во-первых, удовлетворяя образовательные потребности различных социальных групп, система образования одновременно принимает активное участие и в формировании данных потребностей. Содержание и характер социального заказа системе образования определяется ситуацией в обществе, состоянием рынка труда, региональными особенностями. Кроме того, рынок педагогического труда, являясь сегментом рынка труда, отражает основные тенденции, сложившиеся в сфере занятости, преломляясь под действием особенностей, установок и ценностных ориентации групп, в той или иной мере включённых в социально-педагогический процесс.

Эффективное управление рынком труда зависит от механизмов сбора, переработки, хранения и использования информации. В условиях становления информационного общества это связано с использованием информационных технологий и автоматизированных информационных систем. Они позволяют аккумулировать

и эффективно обрабатывать большие объемы аналитической информации, снижают трудоемкость процессов управления и использования информационных ресурсов, повышают надежность и оперативность передачи и получения информации. В этом случае обеспечивается возможность проведения диагностики состояния и динамики рынка труда, снижения транзакционных издержек, получения эффективных рычагов воздействия на хозяйственную систему при решении отраслевых и территориальных управленческих задач.

Применение современных компьютерных технологий оказывает влияние на организацию информационных ресурсов и предъявляет новые требования к технологиям их обработки, что обуславливает необходимость информационного отражения функционирования системы рынка труда, совершенствования методов анализа и оценки.

Следовательно, в условиях массового развития средств коммуникаций возникает необходимость в поиске возможностей совершенствования системы управления рынком педагогического труда на основе информационных методов. Отметим, что в научном сообществе признается сложность, непредсказуемость, многомерность содержания феномена «информационной среды профессионального образования»: «...регионально-профессиональная инфраструктура информационной среды профессионального образования представлена в виде открытой, нелинейной, состоящей из многих объектов, со сложными взаимопереходами, удаленной от равновесия, обладающей явными признаками самоорганизации, самодостраивания системой, направленной на подготовку кадров для регионального рынка труда» [1. С. 410].

Эффективность функционирования и управления отраслевого рынка в значительной степени зависит от его информационного обеспечения.

Под информационным обеспечением в автоматизированных системах понимают «совокупность единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации и информационных массивов» [3]. Термин «информационное обеспечение» рассматривается нами в нескольких аспектах. Во-первых, под информационным обеспечением понимается органически взаимосвязанная совокупность элементов, взаимодействие которых организовано определенным образом в единую технологию, реализующую правила и методологические принципы эффективного преобразования информации в соответствии с потребностью управления.

Во-вторых, под информационным обеспечением понимаются сведения, знания, предоставляемые потребителю в ходе работ по удовлетворению его информационных потребностей, и соответствующим образом обработанная информация.

В-третьих, информационное обеспечение — одна из составляющих современных автоматизированных информационных систем, рассматриваемая наряду с техническим, программным и иными видами обеспечения, а также процесс предоставления информации отдельным лицам или группам, являющимся пользователями информационных систем в соответствии с их информационными потребностями.

Поэтому информационное обеспечение системы рынка педагогического труда можно рассматривать как организацию целенаправленных массивов информации и информационных потоков, включающую в себя сбор, хранение, обработку и передачу информации с целью анализа полученных результатов подготовки, обоснования и принятия управленческих решений.

Основными критериями качества информационного обеспечения являются:

- объективность (полнота, непротиворечивость, достоверность);
- актуальность (удовлетворение объективной информационной потребности руководителей-работодателей и специалистов-соискателей по мере их возникновения в ходе развития кадровой ситуации);
- своевременность;
- целенаправленность;
- лаконичность (сжатость, но без потерь необходимой полноты);
- коммуникативность (понятность и приемлемость для руководителей-работодателей и специалистов-соискателей).

Необходимость сбора, хранения, переработки, анализа большого объема разнообразной кадровой информации на рынке педагогического труда, предоставления ее пользователям (руководителям-работодателям и специалистам/соискателям) в удобной форме ставит задачу создания на рынке труда соответствующей информационной системы.

Основу информационной системы должен составлять, на наш взгляд, единый ресурс, отражающий информацию о каждом работодателе педагогического профиля, организация которого входит в структуру Департамента образования г. Москвы, его вакантной позиции. Данная кадровая информация должна дополняться информацией о структуре рабочего места; требованиях, предъявляемых к работнику этими рабочими местами; возможном уровне оплаты труда; состоянии условий труда. Такой подход направлен на обеспечение прежде всего решения информационно-поисковых задач (поиск работников с заданными признаками). Кроме того, данный ресурс должен располагать полнотой информации как личной, так и профессиональной о специалисте-соискателе.

Наличие такого информационного ресурса на рынке педагогического труда позволит оперативно реагировать на все предложения образовательной сферы, постоянно обрабатывать и хранить большой объем информации о работодателях и соискателях.

Сегодня наиболее популярным программным обеспечением на международном и российском рынке труда в области оптимизации подбора кадров являются следующие информационные ресурсы: E-Staff Рекрутер, Experium, Резюмакс, Рекрутер, ARGO, Staffery, Oracle Taleo Cloud Service, Microsoft Dynamic CRM, 1С: Предприятие 8. Кадровое агентство.

**E-Staff Рекрутер** [4]. Данный программный продукт предназначен для рекрутинговых агентств, а также для кадровых служб компаний, осуществляющих подбор сотрудников. Он позволяет автоматизировать большинство операций, связанных с подбором персонала, включая обработку резюме, ведение базы кандидатов, управление вакансиями, работу с заказчиками, получение аналитических

данных и т.д. Основные преимущества этого программного обеспечения — его функциональность, надежность и возможность подстроить под свои задачи. E-Staff Рекрутер позволяет осуществлять автоматическую публикацию и републикацию вакансий на сайтах по поиску работы и сбор откликов, хранение штатной структуры, ведение учета клиентов, вакансий и заявок на подбор сотрудников, поиск кандидатов в сети Интернет, полный цикл работы с кандидатами (интервью, отслеживание статуса, прием на работу, отклонение соискателя, результат прохождения испытательного срока, ведение всей базы кандидатов), отправку резюме и сообщений по настроенным шаблонам, а также поиск данных в базе по формальным критериям или произвольным словам.

**Experium** [5]. Программа удобна в использовании, учитывает практически все тонкости и нюансы работы HR-специалистов. Сервисные возможности позволяют публиковать и анализировать вакансии на популярных рабочих сайтах (rabota.ru, hh.ru, superjob.ru и др.), собирать отклики прямо из программы. Experium дает возможности создавать и вести базу данных кандидатов, управлять процессом рекрутмента и работой над вакансиями, осуществлять поиск персонала по более чем сорока критериям, а также формировать отчетность по любым параметрам. Дополнительная функция «Ежедневник» удобна для фиксации результатов проведенных интервью.

**Резюмакс** [6]. Отличается максимальной эффективностью в подборе требуемого персонала благодаря автоматизированному процессу взаимодействия работодателей, HR-менеджеров и соискателей. Основными функциями, выполняемыми программой, являются: создание на сайте компании автоматизированного раздела, который способен автоматически размещать вакансии, принимать анкеты соискателей и проводить предварительное тестирование; автоматическое уведомление о поступлении новых кандидатов на вакансии, новых заявках или о запланированных собеседованиях; автоматическая отправка шаблонных писем по электронной почте, что существенно экономит время при ведении типовой переписки, значительно ускоряет поиск данных по заданным критериям и ключевым словам; отслеживание работы по каждой вакансии и кандидату; автоматический прием заявок от руководителей на подбор сотрудников; возможность работы вне офиса (из дома, в дороге, из другого офиса и проч.).

**Рекрутер** [7]. Эта программа позволяет вести учет всей информации о кандидатах на ту или иную позицию, работодателях, собеседованиях и тестированиях, рекомендациях и письмах. К преимущественным функциональным возможностям можно отнести следующие: возможность организации детального конкурсного отбора, присвоения рейтингов кандидатам-соискателям; автоматизация ведения деловой переписки, уменьшение объема работы с большим количеством вакансий; простота в упорядочивании базы данных кандидатов на работу; возможность интеграции с Web-сайтом.

**ARGO** [8]. Данная система успешно используется как кадровыми отделами крупных компаний, HR-агентствами, так и отдельными рекрутерами. Существует версия данной системы, предназначенная для служб безопасности и иных

структур, которым необходим сбор информации о людях. Среди достоинств этого продукта — четкий, структурированный вид всех баз данных; автоматическое вещание в сети Интернет; возможность борьбы с многократно присылаемыми резюме, а также контроль руководства деятельностью как организации в целом, так и результата работы каждого конкретного сотрудника.

**Staffery** [9]. Многофункциональное приложение, предназначенное для управления данными и отслеживания информации об образовании, профессиональном опыте и навыках кандидатов. Основные возможности системы: хранение персональных данных соискателей; отбор специалистов по точным критериям; возможность для соискателя самостоятельно вносить изменения в свое резюме; поддержка двух языков (русский, английский); обработка резюме соискателей в разных форматах (HTML, PDF, RTF).

**Oracle Taleo Cloud Service** [10]. Данное приложение является одним из новейших программных решений в рекрутменте и относится к мировым лидерам по числу пользующихся им клиентов в самых разных странах. Оно способно накапливать всю информацию о сотрудниках на протяжении всей их трудовой биографии; дает возможность HR-специалистам и руководителям ориентироваться среди многообразия соискателей и специалистов; подходит для эффективного управления человеческими резервами; позволяет прогнозировать возможные потребности в специалистах различных отраслей.

**Microsoft Dynamic CRM** [11]. Данная программа отлично зарекомендовала себя в решении типовых отраслевых задач в сфере рекрутинга: подбор сотрудников с учетом большого количества параметров, автоматизация взаимодействия работодателя и соискателей, контроль сроков исполнения контрактов, контроль заказов руководителей компаний и др.

**1С: Предприятие 8. Кадровое агентство** [12]. Данная система отлично себя зарекомендовала в решении следующих задач: автоматизация процесса оценки профессиональных знаний, умений, индивидуальных качеств кандидатов, обращающихся по поводу трудоустройства; создание общей информационной базы кандидатов на вакансии, автоматическое сопоставление требований работодателей и возможностями соискателей.

В настоящее время основным источником информации о состоянии рынка педагогического труда г. Москвы на ведомственном уровне является Департамент образования г. Москвы. Массив информации, которым обладает данная государственная структура, представляет собой довольно большой и разнообразный, но слабоструктурированный набор данных, информация о которых представлена электронными ресурсами окружных управлений образования Департамента образования г. Москвы, располагающих информацией о наличии вакантных мест в подведомственных образовательных организациях.

Внедрение единой информационной системы управления рынком педагогического труда позволит усовершенствовать информационное обеспечение управления региональным рынком труда и, как следствие, повысить оперативность, обоснованность, эффективность принятия управленческих решений в г. Москве на основе объективной оценки состояния рынка труда региона.

Очевидно, что любому сегменту рынка труда, в том числе и педагогическому, должна соответствовать адаптивная система высшего профессионального образования, быстро реагирующая на его запросы и обеспечивающая его потребности в профессионально-квалифицированном обновлении и пополнении кадров, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. В современной экономической ситуации педагогические вузы должны активно трансформироваться под вновь возникающие изменения социально-экономической системы и стать активными участниками рынка труда, и в том числе рынка труда выпускников педагогических вузов. Рынок труда выпускников вузов можно рассматривать как локальный сегмент рынка труда территориального образования.

Реализуя задачу, поставленную в письме Минобразования России от 18.01.2010 № ИК–35/03 «О создании и функционировании центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» [2], практически во всех вузах РФ созданы специализированные структурные подразделения, занимающиеся вопросами разработки и реализации системы профессиональной адаптации выпускников на современном рынке труда, построения комплексного сопровождения их карьерного роста.

Данные структуры сочетают в своей работе элементы кадрового агентства, корпоративного отдела кадров, центра психологической поддержки, ассоциации выпускников, маркетинговой службы, центра дополнительного профессионального образования и обеспечивают функционирование эффективной системы содействия трудоустройству выпускников путем выполнения следующих функций:

- создание условий для информирования выпускников учреждений профессионального образования о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда;
- установление партнерских отношений с организациями и предприятиями;
- проведение совместно с работодателями презентаций, ярмарок вакансий и т.д.;
- учет и регистрация студентов и выпускников, обратившихся в центр с целью поиска работы;
- проведение работ по сбору информации о вакансиях и созданию банка данных вакантных мест;
- организация целевой контрактной подготовки и переподготовки специалистов.

Последние десятилетия ознаменованы появлением новых видов предпринимательской деятельности, среди которых выделяется рынок рекрутинговых услуг. Рекрутинговая услуга — прежде всего информационная услуга, причем «информационность» этой услуги проявляется в двух аспектах: 1) рекрутинг — это частный случай информационного посредничества на рынке труда, которым занимаются также такие экономические агенты, как средства массовой информации и интернет-провайдеры; 2) второй по значимости функцией рекрутингового агентства является профессиональное консультирование.

Как показывает опыт США, где рынок электронного рекрутинга очень развит и достиг оборота в десятки миллиардов долларов США, одной из наиболее эффек-

тивных моделей электронного рекрутинга является «работный» сайт, предоставляющий платные услуги для работодателей и посредников. Однако успешные американские ресурсы, в отличие от российских, предоставляют значительно большее количество сервисов и «обратной связи» для соискателей. Наиболее успешный американский «работный» портал [www.monster.com](http://www.monster.com) содержит около 18 миллионов резюме (10% всего трудоспособного населения США) и полмиллиона вакансий, 8% всех трудоустройств в США осуществляется через этот ресурс, его годовой оборот составляет более 100 миллионов долларов США, компания имеет представительства в 20 странах мира. Кроме стандартных сервисов, соискатели здесь могут вступать в сообщества по интересам, общаться с коллегами в тематических и индивидуальных форумах, получать обратную связь от коллег, системы «работного» ресурса и продвигаться в рейтинге сообщества. Ресурс организует возможность консультироваться по построению карьеры с коллегами и специалистами, задавать вопросы тем, кто работает или работал в компании, в которую предполагается трудоустройство, находить сокурсников и многое другое.

Другой американский ресурс [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com), который за два года работы собрал 3 миллиона профайлов (личных страничек в Интернете) специалистов всего мира благодаря глубокому пониманию важности формирования сети деловых контактов для развития карьеры. Этот сайт предоставляет уникальную возможность соискателям найти коллег и специалистов самых разных специальностей для развития деловых связей, трудоустройства и работы в проектах, установить с ними контакты, вступить в деловые отношения, получить рекомендации от коллег и партнеров, а также рассказать о своих вакансиях и пригласить на работу. По сути, это глобальное сообщество специалистов.

К сожалению, в российской части Интернета большая часть ресурсов пока ориентирована прежде всего на цели работодателей и посредников как основных плательщиков услуг. Сервисы для соискателей, которые предоставляются ресурсами, ориентированы в большей степени на ситуативную задачу поиска работы, а не на развитие карьеры специалистов, цели развития бизнеса самих ресурсов — пополнение банка резюме, увеличение количества посещений и собственный рейтинг. Ни один российский ресурс пока не приблизился к тому, чтобы заинтересовать хотя бы миллион специалистов, которые регулярно посещают сайт потому, что он стал для них инструментом построения карьеры и развития сети деловых контактов.

Существующие российские интернет-ресурсы рынка электронного рекрутинга уже сегодня при умелом использовании предоставляют и для соискателей большие возможности для поиска работы, ориентации на рынке труда.

Региональный рынок педагогического труда представлен электронными ресурсами кадровых порталов, которые являются лидерами рынка онлайн-рекрутмента в сфере трудоустройства и подбора персонала через Интернет. Рынок электронного рекрутинга представляет собой ряд интернет-ресурсов, предоставляющих различные сервисы в области поиска персонала и трудоустройства. Их информационное наполнение представляет собой совокупность разделов, разде-

ленных по информационному наполнению на тематические группы: мониторинг и оценка состояния рынка труда в целом по региону и отдельных его сегментов (в том числе и педагогического); трудоустройство; профессиональное обучение; законодательство. Все ресурсы обеспечивают функцию доступа к базе данных через применение поисковых форм запроса, представляют информацию в текстовом виде или в виде диаграмм, отражающих динамику основных индикаторов состояния регионального рынка педагогического труда. Можно выделить разные типы интернет-ресурсов, а именно:

**Бесплатные «работные» сайты**, где работодатель и посредник могут бесплатно разместить объявление о вакансии, а соискатель оставить свое резюме. Такие сайты ориентированы на развитие посещаемости целевой аудиторией для эффективной продажи рекламных площадей, поэтому на них много рекламы. К ним относится, например, [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru). В резерве данного кадрового портала находится более 180 000 вакансий и более 3 300 000 резюме. Портал ориентирован на все профессиональные группы соискателей и предоставляет возможность осуществлять поиск работы как по профессиональным сферам, так и по названию желаемой позиции. Рынок педагогического труда представлен сферой «Образование/Наука». Особенностью портала [Rabota.ru](http://Rabota.ru) является то, что соискатели могут разместить резюме из любого источника, тогда как на других джоб-порталах необходимо обязательно заполнять регламентированную форму. [FutureToday](http://FutureToday.ru) — один из лидеров на рынке российского Graduate-рекрутмента, специализирующийся на оказании помощи в трудоустройстве студентам, выпускникам и молодым специалистам. Сайт содержит информацию о работодателях и их вакансиях, публикует рейтинг ведущих работодателей, размещает полезные советы по управлению карьерой и трудоустройству. Сайт дает возможность компаниям напрямую общаться с молодыми профессионалами.

Каждая компания может вести свой блог на сайте и отвечать на вопросы соискателей. Посетители сайта — студенты, выпускники и молодые профессионалы — могут создать свое резюме на сайте и отправить его работодателю, задавать вопросы лучшим работодателям в блогах и получать ответы на них, а также получать рассылки с информацией о предложениях и событиях от лучших компаний. В «арсенале» сайта находится более 14 000 000 вакансий по 38 различным отраслям. Вакансии рынка педагогического труда (отрасль «Образование») составляют 2,4% от общего количества размещенных вакансий.

К данному типу интернет-ресурсов можно отнести и сайты различных печатных изданий, которые дублируют печатные объявления и предоставляют возможность разместить объявление непосредственно в Интернете, например, [www.job-today.ru](http://www.job-today.ru) или [www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru).

**Платные «работные» сайты**, развивающие спектр платных услуг для работодателей и посредников: размещение вакансий, аренда базы резюме, продажа контактной информации соискателей, рассылка вакансий по базе кандидатов, реклама и др., например [www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru), [www.rezume-bank.ru](http://www.rezume-bank.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.joblist.ru](http://www.joblist.ru) и др.



**HeadHunter (hh.ru)** работает на рынке интернет-рекрутмента с 2000 года и насчитывает более 13 млн пользователей. Несмотря на то, что основу соискательской аудитории сайта составляют высококвалифицированные специалисты разного профиля, HeadHunter признан лидером по продвижению и трудоустройству выпускников и молодых специалистов с опытом работы до года. Конкурентным преимуществом HeadHunter является уникальная гибкая система настройки конфиденциальности резюме соискателей, возможность поиска резюме по фотографиям и по метро, а также наличие легкой зарплатной статистики, позволяющей работодателям ориентироваться в зарплатных ожиданиях соискателей.

Портал представлен 28 разными профессиональными областями, каждая из которых имеет свои специализации. Профессиональная область «Наука. Образование» представлена 12 специализациями.

**Superjob.ru** специализируется на предоставлении информационных услуг соискателям и работодателям: публикует вакансии ведущих компаний, оказывает помощь в составлении резюме, проводит тесты для соискателей, публикует статьи на профильные темы, информирует о тенденциях развития рынка труда. Кроме того, на портале представлен список рекрутинговых агентств, тренинговых компаний, кадровой прессы, а также анонсы кадровых мероприятий. 10 000 000 человек составляют ежемесячную аудиторию портала, 700 000 посещают данный сайт ежедневно. Отличительной особенностью данного портала является ориентация на предоставление своих услуг для целевой аудитории студентов. Портал предоставляет возможность работы в странах СНГ и за рубежом.

Портал представляет возможность поиска вакансий по 30 отраслям, рынок педагогического труда отражен в отрасли «Наука. Образование. Повышение квалификации».

**Сайты кадровых агентств.** Такие сайты позволяют соискателю разместить свое резюме, например [www.ancor.ru](http://www.ancor.ru). Некоторые из этой группы сайты предоставляют и платные сервисы: аренда базы соискателей, продажа их контактной информации работодателям и посредникам. Необходимо отметить, что на данных сайтах вакансии педагогического профиля либо практически отсутствуют, либо имеются в незначительном количестве.

Международный рынок труда представлен интернет-проектом **Top-Job.ru**, который оказывает содействие работодателям и соискателям в области подбора персонала и трудоустройства 15 различных стран. Данный портал предоставляет широкие возможности по размещению резюме, вакансий в режиме онлайн; позволяет получать сведения о компаниях, кадровых агентствах, кадровой прессе, дополнительном профессиональном образовании в каждой отдельно взятой стране. Все вакансии распределены по различным 82 отраслям экономики, каждая из которой имеет свой классификатор должностей. Вакансии отрасли «Образование и воспитание» на данном сайте составляют 1,9% от общего количества всех вакансий.

Таким образом, достижения современных информационных технологий позволяют оценивать объем, структуру и динамику обращений и реализацию спроса на педагогических работников; оценивать уровень их заработной платы; выяв-

лять группы специальностей, где осуществляется явный дефицит или переизбыток работников. Но в то же время, все интернет-ресурсы, периодические издания, сайты кадровых и рекрутинговых агентств позволяют получить раздробленную информацию, которая не отражает всей картины рынка педагогического труда. На наш взгляд, необходимо создание единого банка данных о педагогических вакансиях в образовательных организациях г. Москвы и кандидатах на замещение вакантных должностей. Данный проект позволит осуществлять мониторинг спроса и предложения на рынке педагогического труда, взаимодействовать с работодателями, определяя потребности в специалистах, участвуя в формировании кадровой политики столичного образования.

### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Кирилова Г.И., Власова В.К. Моделирование регионально-профессиональной инфраструктуры информационной среды профессионального образования // Образовательные технологии и общество. — Казань: КГТУ, 2011. — № 1. — Т. 14. — С. 407—417.
- [2] Письмо Минобрнауки России от 18.01.2010 № ИК-35/03 «О создании и функционировании центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования». — URL: <http://base.garant.ru/6737973/>
- [3] Словари и энциклопедии на Академике. — URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/23450](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/23450)
- [4] E-Staff Рекрутер. — URL: <http://www.e-staff.ru/>
- [5] Experium. — URL: <http://www.experium.ru/ru>
- [6] Резюме.ру. — URL: <http://resumax.ru/>
- [7] Рекрутер.ру. — URL: <http://rekruter.ru/>
- [8] ARGO. — URL: <http://argo-soft.ru/>
- [9] Staffery. — URL: <http://stafferyonline.ru/>
- [10] Oracle Taleo Cloud Service. — URL: <http://www.oracle.com>
- [11] Microsoft Dynamic CRM. — URL: <http://www.microsoft.com>
- [12] 1С: Предприятие 8. Кадровое агентство. — URL: <http://www.personal-soft.ru>

### LITERATURA

- [1] Kirilova G.I., Vlasova V.K. Modelirovanie regional'no-professional'noj infrastruktury informacionnoj sredy professional'nogo obrazovanija // Obrazovatel'nye tehnologii i obshhestvo. — Kazan': KGTU, 2011. — № 1. — Т. 14. — С. 407—417.
- [2] Pis'mo Minobrazovanija Rossii ot 18.01.2010 № ИК-35/03 «O sozdanii i funkcionirovanii centrov (sluzhb) sodejstvija trudoustrojstvu vypusknikov uchrezhdenij professional'nogo obrazovanija». — URL: <http://base.garant.ru/6737973/>
- [3] Slovari i jenciklopedii na Akademike. — URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/23450](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/23450)
- [4] E-Staff Rekruter. — URL: <http://www.e-staff.ru/>
- [5] Experium. — URL: <http://www.experium.ru/ru>
- [6] Rezumaks. — URL: <http://resumax.ru/>
- [7] Rekruter. — URL: <http://rekruter.ru/>
- [8] ARGO. — URL: <http://argo-soft.ru/>
- [9] Staffery. — URL: <http://stafferyonline.ru/>
- [10] Oracle Taleo Cloud Service. — URL: <http://www.oracle.com>
- [11] Microsoft Dynamic CRM. — URL: <http://www.microsoft.com>
- [12] 1S: Predprijatje 8. Kadrovoe agentstvo. — URL: <http://www.personal-soft.ru>

## **TO THE QUESTION OF INFORMATION SUPPORT OF THE SYSTEM OF MARKET OF PEDAGOGICAL WORK**

**D.L. Agranat, V.A. Dikarev, I.V. Kruglova,  
Yu.M. Grishayeva, V.S. Livete**

Moscow city pedagogical university  
*2-y Selskhozaystvenniy str., 4, Moscow, Russia, 129226*

In article actual aspects of functioning of information support in the field of the recruiting sphere are considered. Information opportunities of recruiting Internet resources for the market of pedagogical work are analyzed.

**Key words:** information support, market of pedagogical work, recruiting, professional education.