**ПЕТР БОЧКАРЕВ: ЗАДАЧА РАБОТЫ С БОЛЬШИМ ОБЪЕМОМ ИНФОРМАЦИИ**

Перед нами стоит не управленческая, а чисто информационная задача, а если быть точнее - задача информационных технологий.  
  
В качестве отступления в целях пояснения такого определения класса задачи могу привести пример,  
что даже задача оборота валюты внутри страны, казалось бы известная в докомпьютерную эпоху,  это тоже задача  
информационных технологий. Не следуют путать ИТ с компьютерными технологиями, поскольку компьютерные технологии - это частный случай ИТ.  
  
Вернемся к кейсу. Почему информационная задача? Что мы имеем ?  
3 сотрудника HR-отдела, 60 тысяч резюме, необходимые 100 сотрудников.  
Увеличить количество сотрудников HR-отдела скорее всего невозможно,  
время - ограничено.  
Необходимо быстро обработать огромный объем текстовой информации, содержащейся  
в 60 тысячах резюме полученной в рекрутерами.  
  
Обработку резюме кандидатов можно выстроить в следующем порядке:  
1) Фильтрация резюме(выборка)  
2) Рассмотрение выбранных резюме в целях дальнейшего собеседования.  
3) Собеседование.  
4) Принятие решения о найме.  
  
Фильтрация.  
Для решения задачи фильтрации HR-сотрудникам необходимо собрать все 60 тысяч резюме в отдельный каталог   
на файл-сервере. Далее необходимо устанавливить программу контекстного индексного поиска(текстовая поисковая система),  
например Yandex Desktop™, Google Desktop™, Архивариус™.    
После этого, необходимо придумать критерий выборки резюме из набора резюме. Эти критерии, как и во всех  
поисковых системах формируются как условия поиска фраз, точных выражений и отдельных слов.  
Тут возможно много вариантов. Например, сотрудникам важно, чтобы кандидаты уже имели опыт работы в крупных  
отелях. HR-сотрудники могут знать наиболее крупные отели своего города. Они формируют условия, например,  
"текст содержит "Radisson", "Rixos". и др. Далее  
Также HR-специалисты могут построить любые другие условия.  
В этом случае важно грамотно определить наиболее и наименее важные критерии поиска, что фильтровать повторно  
по следующему в определнной иерархии критерию.  
Лучше этой фильтрацией заняться одному из HR-специалистов, лучше всех умеющему пользоваться компьютерными  
поисковыми системами и социальными сетями.   
Параллельно с выборкой 2 оставшихся сотрудника проверяют насколько адекватна получается выборка резюме по  
потенциальному качеству кандидата, предположительно стоящему за конкретным резюме.  
Они предлагают дополнительные условия по изменению имеющихся фильтров и созданию новых, сужающих выборку.  
И снова проверка выборки на предмет адекватности резюме.  
С учетом гибкости и мощности современных программных средств работы с текстом, эту работу можно выполнить  
сравнитильно быстро, и, на всю аналитическую работу с резюме можно потратить второую половину рабочего дня.  
Первую половину рабочего дня - они потратят на установку программ и создание индексов, а также первоначального  
копирования всех резюме на один сервер.   
В конце концов, лишь корректность критериев даст результат - когда к концу рабочего дня примерно  
на 7-12 фильтрах 60 тыс. резюме можно отсеять и свести количество к 300.  
  
Рассмотрение.  
Таким образом, каждый  из трех специалистов получит около 100 резюме на визуальное безкомпьютерное рассмотрение.  
Каждый вибирает по 50 резюме - отсеивают половину.    
     
Собеседование.  
В течении 5 рабочих дней каждый собеседует 50 кандидатов., 10 кандидатов в день по 45 минут на собеседование  
с каждым максимум.  
Конечно, большая нагрузка, но они ведь профессионалы, они созданы, чтобы собеседовать.  
из 50 кандидатов каждый из трех отбирает по 33(34) кандидата по результатам собеседования.  
Итого  - 100 кандидатов.  
  
Принятие решения.  
Получаем следующую формулу.  
За 6 рабочих дней 3 специалиста находят 100 резюме посредством системы, "вручную" оставляют 50, собеседуют  
за 5 дней 50 кандидатов и оставляют по 33(34) в итог. При этом возможны корректировки в фильтрации поиска в базе резюме.  
Данные параметры-пропорции задачи можно корректировать, если у HR-отдела есть больше времени, чем 6 рабочих дней.  
Это конечно сыграет в какой-то степени на качестве, но не думаю, что значительно.  
  
Результат:  
100 сотрудников для отеля из 60 тысяч кандидатов за 6 дней работы силами 3-х сотрудников HR-отдела,  
без дополнительного финансирования и привлечения других административных ресурсов рекрутинговой  
компании и консультационных фирм.

**ВИКТОР МЕНЬКОВ: ЛЕКСИЧЕСКИЙ АНАЛИЗАТОР**

Добрый День!   
  
Рад поделиться с Вами своим решением описанной проблемы. Буду рад Вашим комментариям…  
  
В данном случае, чтобы решить эту поставленную задачу, я бы сделал следующее:   
  
1. Выделил для всех кандидатов на вакантные места обязательные общие требования: например, возраст (21-25), а также соблюдение таких качеств потенциальных сотрудников как пунктуальность, приятный вид и др.   
На основе этих качеств можно провести лексический анализ анкет (на основе лексического анализатора), не открывая и не читая их,  на наличие заявленных в них этих качеств. Это будет своеобразным фильтром отбора в кандидаты и сократит время. Число оставленных анкет будет меняться в зависимости от предъявленных условий.  
  
2. Далее от общих требований переходим к частным, характерным для определенной вакансии (или группы вакансий), но работаем со списком кандидатов отобранных по пункту 1.   
Например, для официантки ставим фильтр: пол - женский, общительная, и т.п.   
По этому фильтру для каждой вакансии получаем необходимые анкеты, формируя группы потенциальных сотрудников. Их число можно увеличить (уменьшить) путем отмены (снятия) дополнительных условий или требований.  
Возможна ситуация, когда одна и а же анкета попадает в списки разных вакантных групп. В этом случае, с целью исключения повторения рассмотрения таких анкет необходимо исключить их из тех вакансий, куда они попали, и занести в общую группу. Анкеты этой группы можно рассматривать в последнюю очередь, так как там содержаться потенциальные универсальные работники, и в случае недобора по какой-то вакансии рассматривать анкеты именно из этой группы.    
Действия по пунктам 1-2 существенно сократят количество анкет, на которые не стоит тратить время и ресурсы.  
  
3. Ну и на последнем этапе стандартная процедура – просмотр анкет и выбор достойных кандидатов!  
  
Простой лексический анализ анкет (для пунктов 1-2) можно сделать и в файловом менеджере Total Commander. Для более сложного и продвинутого анализа можно написать программу «Лексический анализатор», главный смысл которой сводился к поиску в файле слов, фраз, сочетаний, комбинаций.   
  
На мой взгляд, такой вариант обработки и будет самый эффективным!

**АЛЕКСАНДР ВОРОНКОВ: ВЫБОРКА**

Для экономии времени на просмотр вакансий следует определить для себя возрастную группу, являющуюся самой работоспособной, а также сделать выборку по введении CV. Если человек на подсознательном уровне понравиться, то не стоит нажимать клавишу delete

**ИННА КУКУШКО: КОГДА ИЗБЫТОК ХУЖЕ, ЧЕМ ДЕФИЦИТ**

Программа 1С "управление персоналом" и студенты последних курсов с профильным образованием.

**АЛЕКСАНДР КРАХОТИН: МЕТОД ВИЗУАЛИЗАЦИИ**

1.распечатать первые 1000 - эти люди точно очень хотели  
2.разложить по столам (полу)- около часа займет для 2 человек  
3.выбрать визуально более полные - 300 (принцип паретто)-отношение к работодателю  
4.приглашать по 10 человек проводя "массовое собеседование" или вывесить опросник в сеть написав циркулярно (ИТ знают как) для заполнения и автоотбора  
5.дополнить можно заменой вакансии с просьбой завезти резюме-приедут наиболее заинтересованные

**АЛЕКСЕЙ СТАЦЕНКО: АВТОМАТИЗАЦИЯ КАК ОНА ЕСТЬ**

Когда речь идет о таких массивах данных (более 60 тысяч резюме), обработка информации должна быть максимально автоматизированной. Данный вопрос позволит решить оценка кандидатов через web-интерфейс на сайте компании. Для этого необходимо:  
  
1. Задать четкий перечень оцениваемых показателей (компетенций и привычек успешного кандидата) для каждой из открытых позиций. Разработать специальные тесты для оценки каждого показателя с системой баллов.    
2. Создать на сайте компании раздел (страничку) для тестирования кандидатов с автоматизированной загрузкой результатов в базу данных. Эту работу выполнит программист в течение 1-2 дней.  
3. Информировать кандидатов, направивших свои резюме, о том, что второй этап оценки предусматривает прохождение тестирования на официальном сайте компании, задав сроки, в течение которых соответствующий раздел сайта будет доступным.  
4. Обеспечить работу информационных ресурсов в заданный период времени.   
  
На выходе HR служба получит базу данных кандидатов, которую можно «фильтровать» по любым заданным критериям: количество набранных баллов в ходе прохождения теста, возраст, пол, опыт работы, образование и т.д. После этого HR службе останется определить количество кандидатов для очного интервью и сформировать необходимую выборку по интересующим критериям и их уровню.

**АННА СЛАВИНСКАЯ: СТАВИМ БАРЬЕР**

Понятно, что в данной ситуации не было фильтров отбора. Ставим фильтры искусственно.  
  
Вариант №1. Выбор самых заинтересованных и не ленивых.  
Бросить клич повторно, но  на этот раз попросив желающих пройти какое-либо тестирование на сайте компании (на ведущую мотивацию, направленность и т.п. тесты и опросники). Вместо тестов можно попросить выполнить какое-либо задание (рассказать о самом большом достижении, описать свои деловые качества и т.п.) и прислать его на е-мейл. Повторных откликов будет меньше в разы, потому что дополнительно что-то делать захотят не все, а только самые активные и заинтересованные. От качества барьера в виде батареи тестов и заданий и будет зависеть, сколько на этот раз поступит резюме.  
Минус этого варианта – выбор адекватных тестов и заданий.   
  
Вариант №2. Хитрый.  
    Первую десятку приславших резюме наградить работой по разбору и сортировке присланных резюме. (10 дней \* 600 резюме) \* 10 чел. И увидите в работе, и помощь.  
Минусы: качество напрямую зависит от корректности и четкости определенных вами критериев классификации резюме и работоспособности добровольцев.

**МАРИНА ДОВНИЧ: СОРТИРОВКА**

Необходимо сделать (схематически):  
1.    Перевести все резюме в цифровой формат (если они были присланы не по электронной почте).  
2.    Каждую позицию (вакансию) можно охарактеризовать ключевыми словами. Это задача руководителей потенциальных сотрудников.  
Можно «тупо» искать ключевые совпадения вручную, можно дать задание программисту автоматизировать процесс. Итерации следующие: совпадение первого ключевого слова, совпадение второго ключевого слова, совпадение третьего ключевого слова. Можно, конечно, и больше.  
3.    Резюме, которые совпадают по трем и более ключевым пунктам рассматриваются детальнее. Можно использовать очередной набор ключевых слов для характеристики вакансии как вручную, так и программным путем. Также возможно три итерации совпадений ключевых характеристик вакансии и резюме.  
4.    Резюме, которые пройдут предыдущий этап, рассматриваются сотрудниками в обычном порядке.  
Далее - как обычно :-)

**МАХМУД АКТАШЕВ: РЕШЕНИЕ**

Слишком мало исходных данных, информации о сроке за который HR должен выполнить поручение, и нет данных о какой социальной сети идет речь (разные социальные сети имеют разные возможности по поиску и по информативности).   
Полагаю HR отдел наверное знает критерии по которым он будет отбирать кандидатов. Т.к. работа сезонная (на лето), то я полагаю, что рассматривать надо кандидатуры студентов и тех кто проживает рядом с отелем (хотя возможны другие варианты). Таким образом список кандидатур сильно сократится. HR- отдел должен был с самого начала учесть эти требования и тогда такого наплыва не было бы.  
Т.е. для начала надо сузить поиск. Вопрос как это сделать. Просмотреть все резюме нет физической возможности, но можно подойти по другому.  
Жаль что нет информации о том в каком виде эти резюме поступили - в виде электронного документа по электронной почте или в виде сообщений в самой социальной сети. Вариант того что резюме пришло на бумаге отбрасываю, т.к. по нему решения нет.  
Выше я предложил рассматривать кандидатуры студентов, что расходится с одним из условий кейса - "а вдруг там есть перспективные потенциальные кандидаты на постоянную работу", но извините, был дан "клич" на сезонную работу, и резюме отправили те кто рассчитывал на сезонную работу, а не на постоянную. А вот уже в процессе работы присматривайтесь и предлагайте постоянную работу (хотя если будут только студенты, уже не получится, но может получится если студенты учатся рядом с отелем).  
Вариант первый обратиться к системному администратору Вашей компании, для того чтобы он автоматизировал процесс отбора кандидатов по заданным HR- отделом критериям (место жительства, соц. статус, возраст, пол, желаемая должность и т.д.). А далее когда список кандидатов сократится можно уже рассматривать резюме своими силами.   
Если вариант с системным администратором не получится, то можно организовать поиск своими силами.  
В случае если резюме пришли по электронной почте, то возможности почтового клиента помогут HR дать поиск например по месту жительства, из них отобрать тех, кто живет рядом с отелем, из них отобрать студентов, а из них выбрать тех кто учится в учебных заведениях расположенных рядом с отелем (если условие о постоянных сотрудниках актуально). А потом уже рассматривать оставшиеся кандидатуры.  
Если резюме даны в виде ответов в самой социальной сети, то здесь сложнее, т.к. нет информации о том, что за социальная сеть и какие там возможности поиска. Но все СС имеют стандартный поиск по месту жительства. Так что и в этом случае можно решить вопрос.  
Остается еще одна проблема, а кто будет этим заниматься? Для начала можно временно нанять несколько кандидатов из уже полученных резюме, среди тех кто проживает ближе всего к офису где расположен HR-отдел и умеющих работать с компьютером - это в случае если резюме поступили по электронной почте. А если кандидаты ответили в самой социальной сети, то здесь можно найти добровольцев для кропотливой работы в самой СС из кандидатов, желательно из тех которые как сотрудники отеля не рассматриваются (чтобы не было конфликта интересов).  
И не забывайте про IT департамент вашей компании, в большинстве случаев оптимальное решение могут предоставить именно они.

**ТАТЬЯНА МУХИНА: АВТОМАТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО УРОВНЯ СОИСКАТЕЛЯ ПО КЛЮЧЕВЫМ СЛОВАМ**

1. запустить автоматический отбор резюме с дословным совпадением должности из резюме с должностью в вакансии - таким образом отберутся люди с грамотным написанием наименования должности и ознакомленные с наименованием разыскиваемой вакансии. Грамотность имеет большое значение при рассмотрении кандитата на постоянную работу.  
2. Для летней работы требуются сезонные работники, по каждой категории вакансии: необходимо сформировать набор слов быстро оценивающих отношение работника к такой вакансии:  
например: работник для летнего лагеря - дети, каждый год, сезонная:  
дети - человек уже работал с детьми, имеет своих детей, знает специфику общения с ними  
каждый год - имеет не первый опят сезонной работы  
сезонная - осознает значение данного слова, использую его в своем резюме.  
Указание данных слов в резюме также говорит что человек осознает необходимость указания такой информации в резюме.  
3. Произвести быстрое ознакомление только в части текста в сопроводительном письме по ключевым словам для вакансии. Для оценки на постоянную работу важны эмоции от сопроводительного письма, а не точность восприятия.  
4. Дальше сработает профессиональное чутьё, которое либо есть, либо не

**ВИКТОР МАУЗЕ: ИНТЕРАКТИВНАЯ АНКЕТА**

В эпоху высоких технологий обработку больших объемов данных можно с легкостью поручить компьютеру. Одна из основных проблем, которая при этом возникает, - необходимость стандартизации данных. Приведение их к виду, который способен обработать современных компьютер. К сожалению, компьютер пока не способен адекватно обрабатывать разноформатные резюме - пока это еще дело будущего. Так что, об обработке 60 тыс. резюме можно действительно забыть. Но работа было проделана все-таки не зря - вы получили 60 тыс. электронных адресов потенциальных сотрудников. От этого и стоит отталкиваться.  
  
I) И так, первый шаг - создание базы данных e-mail адресов потенциальных сотрудников уже выполнен.  
  
II) Следующим шагом будет создание интерактивной анкеты. Интерактивная анкета - это небольшое web-приложение, которое позволяет шаг за шагом получить информацию о респонденте. При этом информация сохраняется в виде, пригодном для обработки компьютером. Интерактивную анкету можно разместить на сайте компании в разделе "Вакансии".  
Для того, чтобы результаты опроса дали максимальный результат необходимо правильно составить анкету:  
1) Вопросы должны предполагать максимально четкий ответ. Хорошими примерами являются - возраст и пол респондента, образование, специальные навыки, желаемый уровень з/п.  
2) Вопросы не должны предполагать в себе желаемый для работодателя ответ. То есть, вопрос "Есть ли у вас высшее образование?", лучше сформулировать в виде - "Ваше образование?" с вариантами ответов (среднее, неполное среднее, высшие, среднее специальное и т.д.) Такая формулировка позволит чувствовать себя комфортно и отвечать максимально честно. Кроме того, даст более полную информацию о респонденте, которую можно будет использовать при обработке результатов.  
3) Анкета не должна утомлять. 15-20 вопросов в вашем случае будет достаточно. Варианты ответов должны быть максимально понятны. Стоит избегать вариантов вида "другое, укажите что именно" - такие ответы, как правило, бесполезны - их сложно обрабатывать, а респондент будет тратить на это дополнительное время.  
4) Какие вопросы задавать? Каждый из вопросов должен базироваться на одном из экспертных критериев отбора. Экспертами в вашем случае выступают сотрудники HR-отдела. Если сложно сформировать набор критериев сразу - отберите несколько случайных резюме, просмотрите и попытайтесь сформулировать, почему конкретный кандидат подходит или не подходит на определенную должность.  
5) после ответов на вопросы попросите приложить подробное резюме, даже если оно уже было прислано раньше. Это достаточно важный шаг - резюме будет сохранено в базе данных и связано с конкретной анкетой.  
6) Выберите способ максимально точной идентификации респондента. Лучше всего подойдет номер телефона.  
  
III) Следующий шаг - сбор информации. Разошлите письмо с приглашением заполнить анкету по всем собранным электронным адресам. Не забудьте указать ссылку на интерактивную анкету.  
  
IV) Обработка информации - это самый важный шаг, так как в результате будут отсеяны неподходящие кандидаты, а оставшиеся будут проранжированы. В первую очередь необходимо определить исключающие критерии - критерии, на основании которых будут "отсеяны" 100% неподходящие кандидаты. Хорошие примеры - возраст потенциального сотрудника, наличие специальных навыков, опыт работы (возможно, с привязкой к должности). Оставшиеся критерии являются опциональными и их необходимо оценить по степени важности. Для этого подойдет метод матриц экспертных оценок. Каждый из экспертов (сотрудников HR-отдела) оценивает важность каждого из критериев по шкале от 1 до 10. После этого данные каждого из экспертов сводятся в единую таблицу (матрицу), на основании которой рассчитывается удельный вес каждого из критериев. Если оценить критерии сложно, можно просто попросить проранжировать по степени важности. На основании полученных весовых коэффициентов рассчитывается общий балл для каждой из анкет в разрезе вакантных должностей. В результате сотрудник HR отдела сможет нажатием одной кнопки понять, какие же из кандидатов наиболее подходят на вакантную должность.  
  
  
В результате, при грамотно составленной анкете вы получите инструмент, который с вероятностью около 80% даст понять, насколько кандидат соответствует позиции, на которую он претендует. А значит, для подбора 100 кандидатов вам придется просмотреть около 150 резюме, вместо 60 тыс. В реальности, эта цифра, конечно же, может быть больше, так как далеко не все кандидаты, которые пришли на собеседование, становятся сотрудниками компании. Компьютер, конечно же, не заменит отдел кадров, просто сделает его работу максимально эффективной.

**АЛЕКСАНДР ВОИНОВ: МАССОВАЯ ПОЭТАПНАЯ ВИРТУАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ**

Конкурс 60000 к 100 это 600 человек на место  
3 этапа. цели этапов:  
после 1ого 60 ч. на м.  - отсев случайных и не сильно желающих  
после 2ого 10 ч. на м.  - отбор соответствующих   
после 3его 1.5 на место. - те самые + небольшой кадровый запас  
  
Первые два этапа надо провести максимально массово и виртуально.  
Третий этап это конкурс на рабочем месте в виде стажировки.  
  
Первый этап:  
Делаем массовую рассылку с заданием заполнить анкету.  
Анкету делаем на GoogleDocs или Zoho  
Анкета должна быть большой и длинной содержать максимум полей для дальнейшего анализа.  
Ленивые и случайные не станут тратить время.  
На выходе имеем Эксель файл с аккуратно заполненными данными содержащий список действительно желающих.  
На этап дается 2-7 дней.  
  
Параллельно ставиться задние в ИТ-отдел написать на сайте инструмент для расширенного анкетирования со сложными тестами.  
Хороший ИТ-отдел за неделю должен справиться.  
  
Второй этап:  
К началу второго этапа мы имеем личный кабинет кандидата  
в него имортирована анкета из экселя  
и список тестов с сумарным балом.  
Тут кандидаты проходят тесты IQ, люшера, Белбина, Киртона, и т.п. длясоставления психо-физиологического портрета.  
загружают личную фотографию.  
решают кейсы из предметной области и т.п.  
на входе 6 тыс человек на выходе 1 тыс  
половину из 6ти тысяч отсеивается автоматом т.к. не набрало минимального порога баллов или не прошло все задания.  
одну тысячу из трех выбирается визуально из экспортированной таблицы по доп. признакам.  
  
Третий этап:  
тысяча человек приглашается поочереди партиями на стажировку и отбирается уже на производстве менеджментом среднего звена.

**АЛЕКСЕЙ КУТУЗОВ: ЛИШНИЕ РЕЗЮМЕ**

Наличие  60 тыс резюме на 100 вакансий говорит  о том, что :  
Вариант 1 :  требования к претендентам не  описаны полностью и подробно ,   
Вариант 2:  с такой работой может  справиться  очень большое количество  людей.   
  
Для первого варианта надо разослать    подробную анкету с требованиями к претендентам, с требованием выслать  ответ в течении 3 дней. 30% не будут заполнять форму вообще, 30% уже передумают к моменту анкетирования, 20 % испытав сложности с заполнением подробной анкеты с описанием профессиональных навыков  и опыта сами  примут решение  не устраиваться, из оставшихся 10%  в три дня уложиться  половина , итого  3000 резюме : с таким количеством  справиться  уже возможно.     
  
для второго варианта надо взять  первую тысячу и  обработать.

**СНЕЖАНА ЗАНЧАРОВА: АСЕССМЕНТ**

Отобрать по ключевым пунктам и организовать асессмент группы. Работа в группе позволит отобрать наиболее сильных кандидатов

**ГЕНРИХ ЮСТУС: ВЫБРАТЬ ОДИН ВАРИАНТ И ДЕЙСТВОВАТЬ!**

Для решения данной задачи, могут быть использованы следующие сценарии действий:  
  
1)    Из 100 открытых вакансий нужно выбрать те, которые относятся к области HR. «Закрыть» эти вакансии с помощью 60 тыс. резюме  и  дать задачу новым сотрудникам провести первичный отбор кандидатов из 60 тыс. откликнувшихся.  Покажут себя на испытательном сроке и помогут с отбором.   
  
2)    Если открытых вакансий в области HR нет, то можно пригласить исполнителей на этот проект через сайты по поиску работы.  Много специалистов на сайтах по фрилансу и в категориях «Подработка». Возможно подключение  рекрутеров из кадровых агентств.   
  
  
3)    Первый клич в социальных сетях вероятнее всего носил самый общий характер. Можно попробовать отсечь ненужных кандидатов с помощью автоматизации отбора.  Предварительно делаем он-лайн анкеты с разбивкой по  тематическим группам (например: продавцы, маркетологи и пр.). В каждой группе будут свои личностные и профессиональные  вопросы. Для упрощения работы с анкетами используем вопросы в формате теста.  Далее через социальные сети высылаем всем (в социальных сетях, есть опция рассылки по группам) краткое описание вакансий (описание тоже отсеет тех, кто откликнулся просто так или представлял вакансии иначе) и тесты на каждую группу вакансий.  После даты «Х» видим, кто прошел первичный отбор и далее  значительно меньшую аудиторию прорабатываем «руками»  
  
4)    Арендуем стадион. Цель – познакомить соискателей с компанией и отобрать самых подходящих кандидатов. Приглашаем всех на первое отборочное интервью. Рассаживаем по трибунам по проф. отраслям.  Вначале расскажем про компанию (История становления, миссия и пр. – хороший PR ход), далее расскажем про этапы собеседования. Потом с каждой группой будет работать специально подобранные команды рекрутеров (помимо HR менеджеров и специалистов из вне, можно использовать сотрудников компании  из специализированных отделов (предварительно ознакомить их с критериями отбора) ).  
  
5)    Если новым сотрудникам на местах нужна настойчивость и решительность, то можно соискателям «первой волны» вообще не отвечать, а работать с теми, кто обратиться  повторно.  Правда в этом случае компания рискует получить ощутимый удар по репутации от кандидатов не получивших ответ.

**СЕРГЕЙ ЛОХАНОВ: ПРОБЛЕМЫ HR-ОТДЕЛА**

Добрый день!  
  
В данной ситуации я вижу 2 варианта:  
  
Вариант 1 ("человеческий") - набираем на месяц 30 студентов/школьников, каждому ставим задачу - посмотреть 2000 анкет, отсортировать по заданным категориям должностей и оценить по специальному скрипту/шаблону (например, 5-6 вопросов по 4 бальной системе). Цена - 5 рублей за анкету или по 10000 рублей на участника. До оплаты будет выборочная проверка 50 анкет - если будет забраковано более 10%, то никакого вознаграждения не будет.  
В этом случае общие затраты на "операцию" составят максимум 300000 рублей. В обмен мы получим банк данных на 60000 человек, который будет иметь ценность на рынке (можно продать какому-нибудь кадровому агентству).   
Скрипт по проверке нужно сделать таким образом, чтобы проверяющий не тратил более 5 минут на анкету, тогда он сможет проверить 2000 своих анкет за 30 дней, тратя в день 5,5 часов.  
  
Вариант 2 (технологический). На примере 30-50 анкет разработать проверочный алгоритм/макрос, который бы смог "вытянуть" информацию из анкеты, отсортировать ее и приоритезировать по четким критериям, чтобы сотрудникам НR-отдела было предложено 400-500 отфильтрованных анкет (по 4-5 на 1 должность). К сожалению, из текста не ясно, какой формат у анкеты, как они собирались, но, думаю, с этой задачей справятся пару программистов за короткое время при условии правильной постановки задачи и участия кого-то из HR-отдела. Если это программисты компании - нужно опеределить размер премии либо пригласить пару студентов-программистов и оплатить их работу (не думаю, что это будет слишком затратно).  
Это было бы полезно для будущих запросов через социальные сети.

**АЛЕКСАНДР МИЗУН: БОГАТЫЙ УРОЖАЙ - ЭЛЕВАТОРАМ РАДОСТЬ**

Выбрать кадровые агентства "своего круга" и "своей специализации"  с хорошей репутацией.  Сделать им деловое предложение! Принять участие в обработке части из 60 тысяч анкет, для отбора N-го числа резюме на соответствие требованиям. По успешным итогам отбора, поделиться премиями пропорционально их участию в отборе. Оставшуюся базу данных, можно сделать общей для всех участников. Александр Мизун.