

МАНАЕНКО В.Е., ГЛУШКО В.Н.

ФОРМАЛИЗАЦИЯ МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОЙ ЗАДАЧИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ОТРАСЛИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В настоящее время любой организации необходимы люди с определенными способностями, профессией, профессиональным опытом, которые в большой степени определяют успех бизнеса [1,2]. Таких людей необходимо привлечь к работе в организации, своевременно оценив уровень квалификации и поместив на должность, где они могут наиболее полно реализоваться.

Для поиска кандидатов на должности организации используют различные источники персонала: личные связи и рекомендации знакомых и коллег, сотрудников, поиск среди выпускников учебных заведений, использование различных видов объявлений, государственной службы занятости, фирм и агентств по подбору персонала, выбор из тех, кто сам обратился, из участников ярмарок вакансий [2,3].

К поиску кандидатов организация переходит только после составления описания должности на основе должностной инструкции и определения требований к кандидату на должность, квалификационной карты.

В рамках процедуры подбора персонала ИТ-компанией могут решаться следующие задачи: рассмотрение резюме кандидата на вакансию, проведение анкетирования, тестирования, собеседования, прием на испытательный срок, дополнительное обучение.

Подбор персонала в организации может проходить с помощью проведения отборочного собеседования, при этом интервьюерами формируются стереотипные представления о «хорошем» кандидате, которые примеряют к кандидатам, не оценивая их по действительным достоинствам. Зачастую мнение о кандидате складывается уже в самом начале собеседования: внешний вид претендента и его поведение оказываются причиной предубеждения и т.п.

На основе анализа полученных в ходе отборочного собеседования результатов руководитель подразделения принимает решение о действиях в

отношении кандидата по заключению и субъективной оценке сотрудников, проводивших собеседование. Характеристики кандидата на должность в любой компании необходимо стремиться оценивать с объективной точки зрения.

В ИТ-компании при подборе персонала на должность «Программист» производится оценивание кандидата по следующим группам квалификационных характеристик: общие требования (включает критерии: образование, знание английского языка, практический опыт работы), технические навыки и владение программными продуктами (знание профилирующих технологий: ASP.NET, ADO.NET; теоретические знания по разработке: объектно-ориентированное программирование, реляционные базы данных; владение программными продуктами: Microsoft Visual Studio 2005/2008, Microsoft SQL Server 2005), личностные качества (ответственность, коммуникабельность и др.). Для оценки каждой квалификационной характеристики используется шкала от 1 до 9 (см. рис. 1).



Рис. 1. Шкала

Выше приведен неполный перечень квалификационных характеристик, которые являются критериями оценивания кандидатов на должность «Программист». Использование указанных критериев обуславливает многокритериальность задачи подбора персонала. Результатом процесса оценки всех качеств кандидата является формирование решения о приеме кандидата на должность.

Для решения многокритериальной задачи подбора персонала в работе предлагается использовать метод анализа иерархий и нечеткие нейронные сети. Эти методы являются математической основой для разработки программного обеспечения системы поддержки принятия решений.

Список литературы: 1 *Крымов А.А.* Вы - управляющий персоналом. – М.: Бератор, 2004. 2 *Оганесян И.А.* Управление персоналом организации. – Мн.: Амалфея, 2000. 3 *Чемяков В.П.* Рейтинги: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2007.