

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ НЕЧЕТКИХ ДЕРЕВЬЕВ РЕШЕНИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Мельников А.Ю., Котенко М.В.

*Донбасская государственная машиностроительная академия,
г. Краматорск*

В процессе приема сотрудников работодателю приходится принимать важные решения, от которых будет в дальнейшем зависеть эффективность функционирования бизнеса и социально-психологический климат в коллективе.

Процесс подбора персонала начинается с выбора критериев оценки личности и работы претендентов. Критерии включают нормы поведения и характеристику профессиональных навыков. На основе сопоставления плана человеческих ресурсов с персоналом, занятым в организации, определяются вакантные должности, которые предстоит заполнить. Если вакансии существуют, начинается процесс набора персонала, состоящий из нескольких стадий – детализации требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на его занятие, подбора кандидатов, отбора кандидатов и, собственно, приема на работу [1].

Выбор заключается в выделении среди множества наилучшего варианта. Следует заметить, что часто возникает ситуация, когда выбирается не одно, а целый набор решений, являющийся определенным подмножеством множества допустимых решений. Предлагаемый метод основан на построении нечеткого дерева решений для последующей классификации претендентов на вакантную должность, так как в качестве оцениваемых параметров учитываются критерии претендентов. Метод состоит из следующих этапов [2]:

1. Отбирается оптимальное количество показателей.
2. Выделяются критерии, по которым производится расчёт для нахождения максимально подходящего сотрудника на замещение вакантной должности.
3. Показатели ранжируются по важности в соответствии с предпочтениями лица, принимающего решение.
4. Нормализация критериев.
5. Претенденты ранжируются по значимости в соответствии с расчётами по каждому показателю.

На основании этих расчётов система поддержки принятия решений даёт рекомендации о наиболее подходящем претенденте для назначения на вакантную должность.

Литература:

1. Дятлов В.А. Управление персоналом / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. – М.: Приор, 2004. – 366 с.
2. Мельников А.Ю. Моделирование системы поддержки принятия решений для выбора претендента на вакантную должность в отделе машиностроительного предприятия / А.Ю. Мельников, М.В. Котенко // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. – Артемівськ: ДонУЕП, 2015. – № 1. – С. 95-100.