

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ПОДДЕРЖКЕ HRM-СИСТЕМЫ

Орловский Д.Л., Авада Мухамед Файсал
Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт», г. Харьков

Управление трудовыми ресурсами предприятия подразумевает, прежде всего, учет кадрового состава предприятия и его детальный анализ. Именно поэтому вопросы подбора квалифицированного персонала в настоящее время являются исключительно важными для руководства предприятия.

Как следствие, увеличивается нагрузка на подразделения и службы предприятия, связанные с поиском, подбором и расстановкой кадров, возникает необходимость в информационной поддержке их деятельности. Для решения этих задач используется класс информационных систем, получивших название HRM (Human Resource Management).

Одной из проблем, возникающих в современных условиях при управлении трудовыми ресурсами, является формирование так называемого кадрового резерва – т.е. людей, с помощью которых можно заполнить вакантные рабочие места, возникающие на предприятии, которых можно рассматривать как потенциальных кандидатов на повышение в должности и т.д.

Формированием такого резерва, как правило, занимается кадровая служба предприятия. При этом потенциальных кандидатов необходимо искать, оценивать их, хранить информацию о перспективных кандидатах и т.д. Сведения, сообщаемые потенциальными кандидатами при проведении собеседования, анкетирования, других форм взаимодействия могут быть неоднородными, не всегда полными и точными.

В работе предлагается формальный подход, базирующийся на использовании методов нечеткой логики при решении задачи оценивания кандидатов на вакантные места и формировании кадрового резерва на предприятии. Это подразумевает наличие базы данных, обеспечивающей хранение и обработку соответствующей информации. Это позволит работникам кадровой службы уменьшить количество потенциальных кандидатов за счет их предварительного отсева, сосредоточиться на работе с наиболее перспективными кандидатами.