

МЕТОДЫ И АЛГОРИТМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Рассматривается реализация программного средства, которое позволяет автоматизировать управление подбором персонала компании

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время человеческим ресурсам уделяется все большее внимание. Если ранее служба персонала была представлена отделом кадров, то в настоящее время кадровая работа направлена на формирование работоспособного и эффективно функционирующего персонала. Система автоматизации позволяет сократить временные затраты, связанные с процессом поиска и найма сотрудников.

I. ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Первый этап – формирование заявки руководителем, заполняется форма самой заявки и отправляется рекрутерам. На втором этапе формируется вакансия из заявки, рекрутеры создают вакансию. Далее она отправляется на согласование. Перед отправкой на согласование рекрутеру требуется сформировать маршрут согласования вакансии. Процесс из четырех основных шагов. На первом этапе согласования выборе этого шага вакансия отправляется на согласование автору вакансии. Автор может согласовать или не согласовать вакансию или отправить вакансию на доработку. На втором этапе согласования вакансия отправляется на рассмотрение параллельно всем сотрудникам из списка. Каждый из участвующих в рассмотрении может должен свое мнение о вакансии в комментарии и поставить резолюцию «Рассмотрел». На третьем этапе указывается список согласующих вакансию. Согласование на этом шаге происходит последовательно. На четвертом этапе вакансия отправляется на ознакомление параллельно каждому пользователю из списка. Изменение статуса вакансии на каждом шагу фиксируется и заносится в базу в историю согласования вакансии. После этапа формирования вакансии следует этап анализа и подбора кандидатов. Сначала данные о вакансии переходят на шаг анализа предложенных системой кандидатов, где на основе компетенций система подбирает наиболее подходящих кандидатов. Далее рекрутеры сравнивают отобранных системой кандидатов и формируют шортлист.

Зинченко Владислав Андреевич, магистрант кафедры информационных технологий автоматизированных систем БГУИР, zinchenko.vladislav.1995@gmail.com.

Научный руководитель: Никульшин Борис Викторович, заведующий кафедрой ЭВМ доцент, кандидат технических наук, nik@bsuir.by

II. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ

Исходя из спецификации требований, разработано программное средство. Программное средство состоит из четырех модулей: «Заявки», «Вакансии», «Кандидаты» и «Календарь интервью», каждый из которых представляет собой портлет, который является отдельным визуальным элементом портала.

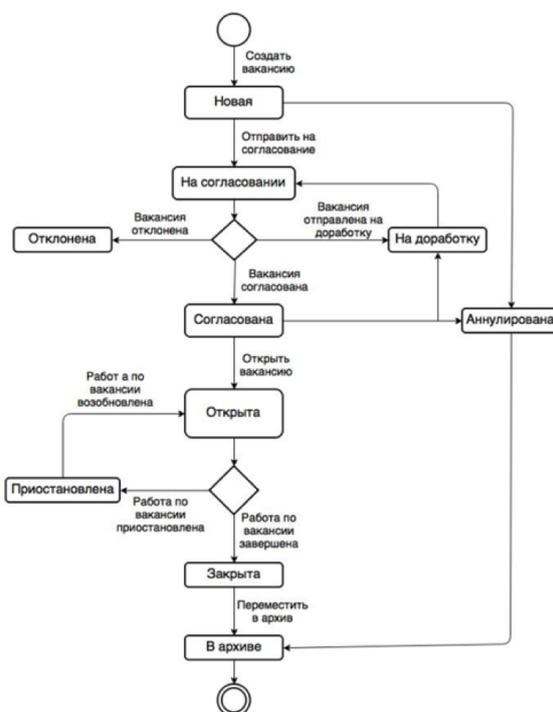


Рис. 1 – Процесс согласования вакансии

III. ВЫВОДЫ

Предлагаемая мною система с методами и алгоритмами формирования персонала позволяет создавать заявки и подбирать кандидатов на вакансии.

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом // М: ЮНИТИ. – 2005. – С.342.