

*Гурьянова Оксана Игоревна,*

Преподаватель Инжинирингового колледжа

НИУ «БелГУ» Россия, г. Белгород

*Guryanova Oksana Igorevna,*

College of Engineering Lecturer

NRU "BelGU" Russia, Belgorod

*Свиридова Ирина Вячеславовна,*

Преподаватель Инжинирингового колледжа

НИУ «БелГУ» Россия, г. Белгород

*Sviridova Irina Vyacheslavovna,*

College of Engineering Lecturer

NRU "BelGU" Russia, Belgorod

## **РАЗРАБОТКА ЭКСПЕРТНОЙ СИСТЕМЫ ПОДБОРА КАДРОВ**

### **DEVELOPMENT OF AN EXPERT FRAMING SYSTEM**

**Аннотация:** в данной статье описана работа экспертной системы подбора кадров, были выделены вопросы по категориям качеств.

**Ключевые слова:** экспертная система, подбор кадров.

**Abstract:** This article describes the work of the expert recruitment system, identified issues by categories of qualities.

**Keywords:** expert system, personnel selection.

Технология экспертных систем является одним из направлений новой области исследования, которая получила наименование искусственного интеллекта. Исследования в этой области сконцентрированы на разработке и внедрении компьютерных программ, способных имитировать, воспроизводить те области деятельности человека, которые требуют мышления, определенного мастерства и накопленного опыта.

Для реализации экспертной системы подбора кадров необходимо, прежде всего, сформировать список вакантных должностей, на которые может претендовать по своим данным кандидат, обратившийся в отдел

кадров предприятия. И протестировать кандидата по профессиональным, деловым и психологическим качествам.

В результате анализа предметной области были выделены следующие вопросы по категориям качеств:

1. Проверка профессиональных качеств: Ваш опыт работы больше 3-х лет? У Вас есть опыт управления персоналом? У Вас есть опыт по обеспечению информационной безопасности? Вы умеете проводить монтаж кабелей связи? Вы уверенно владеете компьютером?

2. Проверка деловых качеств: Вы легко обучаемый человек? Вы коммуникабельный человек? Вы ответственный человек? Вы умеете работать в команде?

3. Проверка психологических качеств? Вы стрессоустойчивый человек? Вы легко адаптируетесь в новом обществе?

Для того чтобы эффективнее работала система, нужно пошагово представить ее структуру функционирования. Предусмотреть осуществление расчета рейтинга кандидата на все подходящие ему должности. Проследить все возможные тонкости системы, при проверке по базе данных вакансий отобранных должностей.

План программы подбора кадров:

- тестирование кандидата по профессиональным, деловым и психологическим качествам;
- вывод списка свободных вакантных должностей;
- вывод полученной рейтинговой оценки кандидата;
- проверка по базе данных вакансий и вывод на экран подходящих должностей по рейтингу кандидата.

На первом этапе программы проверяются профессиональные качества для каждой вакантной должности (рисунок 1). Именно эти качества и будут отличать каждого кандидата на претендующую должность. Если отвечающий подтверждает свой профессиональный опыт, то ему автоматически

прибавляется балл к его рейтинговой оценке, если же он не обладает таким качеством, то его рейтинговая оценка остается без изменения.

На рисунке 1 показано тестирование профессиональных качеств кандидата на вакантную должность.

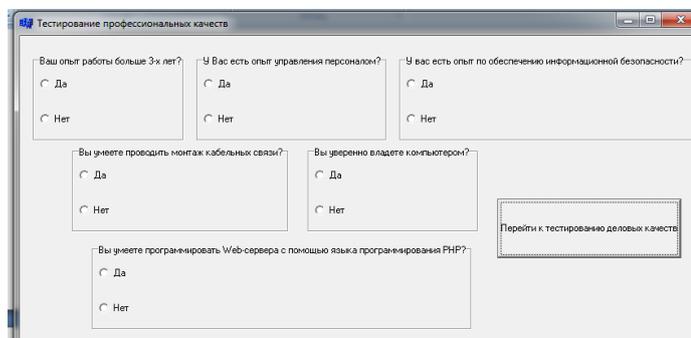


Рисунок 1 – Тестирование профессиональных качеств кандидата

После того, как кандидат на вакантную должность протестировался по профессиональным качествам, ему предлагается перейти к тестированию деловых качеств. На рисунке 2 показано сообщение пользователю о переходе к тестированию деловых качеств.

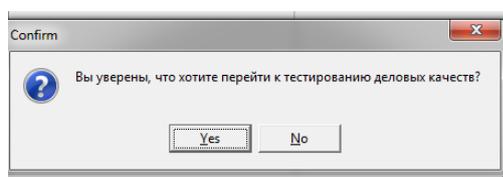


Рисунок 2 – Сообщение о переходе к тестированию деловых качеств

На втором этапе программы тестируются деловые качества кандидата (рисунок 3). Для того, чтобы кандидат смог получить интересующую для него должность, ему следует ответить на все вопросы положительно, так как для организации очень важно работать с деловыми людьми на высшем уровне. От каждого положительного ответа к рейтингу кандидата также прибавляется балл, иначе рейтинг кандидата остается без изменений.

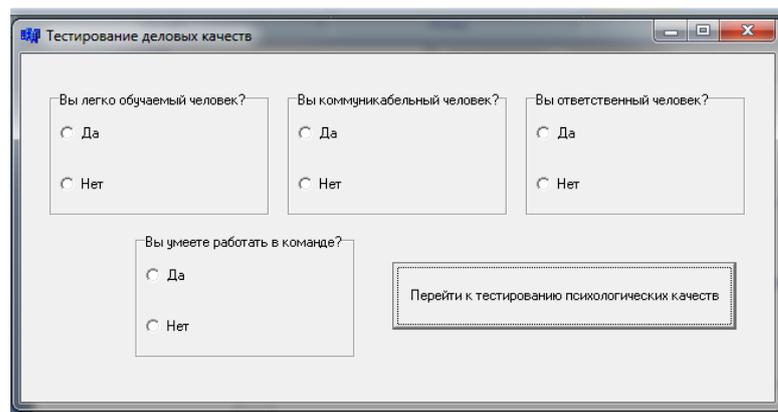


Рисунок 3 – Тестирование деловых качеств кандидата

После того, как кандидат на вакантную должность протестировался по деловым качествам, ему предлагается перейти к тестированию психологических качеств. На рисунке 4 показано сообщение пользователю о переходе к тестированию психологических качеств.

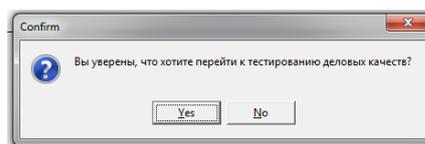


Рисунок 4 – Сообщение о переходе к тестированию психологических качеств

На третьем этапе тестируются психологические качества кандидата. В современном обществе стал актуален вопрос о психологии человека. Поэтому вопросы по психологии имеют большое значение, при принятии кандидата на работу. От каждого положительного ответа к рейтингу кандидата также прибавляется балл, иначе рейтинг кандидата остается без изменений.

После того, как кандидат на вакантную должность протестировался по психологическим качествам, ему предлагается перейти к расчету рейтинга кандидата. На рисунке 5 показано сообщение пользователю о переходе к расчету рейтинга кандидата.

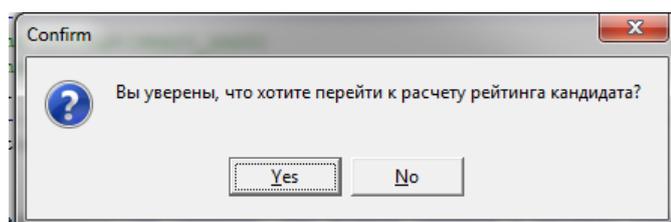


Рисунок 5 – Сообщение о переходе к расчету рейтинга кандидата

Следующим этапом будет выводиться сформированный список вакантных должностей, на которые может претендовать кандидат. Помимо этого будет рассчитываться рейтинговая оценка кандидата, по значению которой выводится на экран список подходящих должностей кандидату.

В результате выполнения работы была изучена технология построения экспертной системы, рассмотрена классификация и структура экспертных систем, а также области их применения и предъявляемые требования, при построении экспертной системы.

На основе выполненной исследовательской и аналитической работы можно сделать вывод о том, что основная задача заказчика, который будет использовать экспертную систему для решения какой – либо проблемы, - определить сведения о предметной области, то есть цель создания экспертной системы, поиск понятий для представления знаний и разработка структур для организации знаний. Составленную формализованную задачу и алгоритм ее решения заказчик передает программисту, который составляет программу решения этой задачи на ЭВМ в виде текста на одном из языков программирования и отлаживает эту программу.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Браун, Фредерик Персона грата / Фредерик Браун. - М.: Параллель, 2017. - 544 с.
2. Сиван, Бриджитт Аттестация персонала - путь к взаимопониманию (на спирали) / Бриджитт Сиван. - М.: Претекст, 2017. - 407 с.
3. Слиньков, В. Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. - М.: КНТ, 2017. - 476 с.