

УДК 004

МОДЕЛЬ ВИБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕЧІТКОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Бологова Д. В.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Харків

Вибір персоналу, на жаль, залишається проблемою для логістичної компанії. Відібрати з маси кандидатів кращого - це не просте завдання. Хочеться уникнути помилок - не упустити підходящого кандидата, але і не прийняти людину, якого доведеться звільнити після скоєних ним помилок [1].

В даний час спостерігається тенденція зниження інтересу й уваги до проблем праці, аналізу стану і перспектив розвитку трудової активності, хоча оцінка стану справ в сфері праці - необхідна умова правильного вибору напрямку і методів реалізації заходів з оздоровлення економіки [1].

Основним завданням при наймі на роботу персоналу є задоволення попиту на працівників в якісному і кількісному відношенні. Найму працівника передують чітке уявлення про функції, які він буде виконувати, завдання та посадові обов'язки, права і взаємодії в організації. Виходячи з заздалегідь сформульованих вимог, вибирають відповідних людей на конкретну посаду, і відповідності якостей претендентів вимогам віддається велике значення [1].

Критерії вибору співробітника можуть бути, як чіткими, так і нечіткими. На даний час розроблені моделі частіше розглядають чіткі критерії, тому постає завдання створення моделі вибору персоналу логістичного підприємства в умовах нечіткої інформації.

Тому метою роботи є удосконалення організаційного управління кадровим забезпеченням за рахунок моделі вибору персоналу логістичного підприємства в умовах нечіткої інформації.

Застосуємо метод аналізу ієрархій для підбору кращої кандидатури на наявну посаду. Таким чином поповнити список існуючих методів підбору кадрів.

Метод аналізу ієрархій є систематичною процедурою для ієрархічного подання елементів, що визначають суть проблеми. Метод складається в декомпозиції проблеми на усе більше прості складові частини й подальшій обробці послідовності суджень особи, що приймає рішення, по парних порівняннях. У результаті може бути виражений відносний ступінь (інтенсивність) взаємодії елементів в ієрархії [2].

Виконаємо попарні порівняння відносно критеріїв освіта, досвід роботи, тестування, рекомендації, зарплатні очікування (рисунок 1)

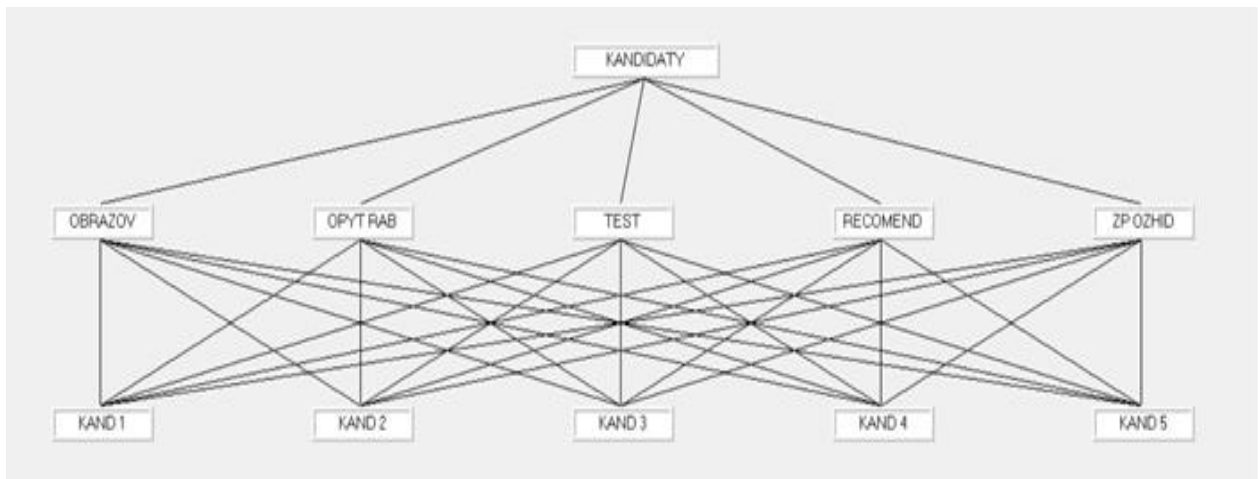


Рисунок 1 - Схема побудови ієрархії проблеми

Таким чином, було розглянуто удосконалення організаційного управління кадровим забезпеченням за рахунок розробки моделі вибору персоналу логістичного підприємства в умовах нечіткої інформації.

Література

- [1] Ходаков В.Е.. Применение метода анализа иерархий для подбора кадров / В.Е. Ходаков, Е.В. Кирюшатова // Проблемы інформаційних технологій. – 2015. - № 1 (17). – С. 202-205.
- [2] Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий/ Т.Саати. – М.: Радио и связь, 1993.- 278 с.