

РЕФЕРАТ

Магістерська дисертація: 114 с., 23 рис., 25 табл., 47 джерел, 1 додаток.

Актуальність. Підбір персоналу або рекрутинг – це бізнес-процес, котрий представляє одну із головних функцій менеджерів із підбору персоналу (HR-менеджерів або рекрутерів). Підбір кадрів є однією із центральних функцій управління, тому що саме працівники забезпечують ефективне використання будь-яких ресурсів, які знаходяться у розпорядженні організацій, а саме від працівників у кінцевому результаті залежать конкурентоздатність компанії та її економічні показники.

Будь-яка організація чи фірма завжди відчуває потребу в персоналі. Необхідність залучення персоналу передбачає наступне: вироблення стратегії залучення, яка б забезпечила узгодженість відповідних заходів з загальноорганізаційною стратегією компанії.

Завдання відбору – виявити з числа претендентів на вакансію найкращого, найбільш релевантного та професійно-підготовленого кандидата. Для цього необхідно визначити найбільш результативний набір методів і способів вимірювання його здібностей до виконання вимог, описаних у вакансії.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконувалась на кафедрі автоматизованих систем обробки інформації та управління Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського» в рамках теми «Інтелектуальні методи програмування, моделювання і прогнозування з використанням ймовірнісного і лінгвістичних підходів» (№ ДР 0117U000926).

Мета дослідження – підвищення релевантності рекомендацій менеджерам з підбору персоналу, зменшення кількості потенційних співбесід, який має провести менеджер.

Завдання дослідження:

- аналіз сучасного стану та особливостей підбору кадрів для ІТ-компаній;
- розробка методу визначення сфер діяльності кандидатів при підборі кадрів для ІТ-компаній;

- розробка методу визначення моделі особистості кандидатів при підборі кадрів для ІТ-компаній за допомогою аналізу профілів соціальних мереж;
- розробка рекомендаційної системи з реалізацією розроблених методів;
- проведення дослідження релевантності рекомендацій та кількості співбесід.

Об’єкт дослідження – процес підбору персоналу рекрутерами в ІТ-компаніях.

Предмет дослідження – математичні методи, моделі та алгоритми кластерного аналізу, а також методи класифікації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в модифікації існуючих підходів до розробки рекомендацій з підбору кадрів, які б дозволили підвищити релевантність рекомендацій менеджерам з підбору персоналу, зменшити кількість потенційних співбесід, який має провести менеджер з підбору персоналу.

Публікації. Матеріали роботи опубліковано у регіональному міжвузівському збірнику наукових праць «Системні технології» 3 (134) 2021 DOI 10.34185/1562-9945-3-134-2021-01, а також у тезах у III, IV, V та VI всеукраїнських науково-практичних конференціях молодих вчених та студентів «Інформаційні системи та технології управління».

РЕКРУТЕР, ПІДБІР КАДРІВ, КАНДИДАТ, СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ
РЕЗЮМЕ, МОДЕЛЬ ОСОБИСТОСТІ, КЛАСТЕРИЗАЦІЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ,
ОПТИМІЗАЦІЯ