

С.В. Осокин, А.И. Фурсов, Т.А. Ломаева
АВТОМАТИЗАЦИЯ ОТБОРА КАДРОВ НА СЛУЖБУ В МЧС

Современный этап теории и практики управления кадровым потенциалом МЧС характеризуется усложнением проблем, которые приходится решать руководителям и кадровым службам на всех уровнях управления. Одним из наиболее эффективных средств повышения качества управленческих решений и устранения неопределенностей при управлении кадровыми процессами в системе МЧС является, на наш взгляд, разработка и внедрение систем информационной поддержки управленческих решений.

Анализ основных задач, решаемых кадровыми службами в системе МЧС, позволяет сделать вывод о том, что лишь часть из них может быть алгоритмизирована и автоматизирована. Проведенные нами исследования позволяют рекомендовать использовать в деятельности кадровых служб инструмент для отбора кадров, состоящий из двух взаимосвязанных частей: функциональной и обеспечивающей.

Функциональная часть представляет собой совокупность алгоритмов и технологий реализации отдельных функций, связанных с подбором кадров. Обеспечивающая часть включает в себя решение информационных, программных, технических и правовых вопросов.

Информационно-логическая схема принятия управленческого решения по отбору сотрудников ГПС представлена на рис. 1.

Рекомендуется создать в кадровых службах информационные банки данных: БД вакантных мест и БД претендентов на эти рабочие места. Причем, первый БД формируется с учетом заданных профессиональных и прочих требований к претенденту на каждое вакантное место. Второй БД создается на основе анализа результатов обработки анкетных данных определенного контингента работников, в число которых могут быть включены как сотрудники подразделения, так и претенденты со стороны.



Рис.1. Информационно-логическая схема принятия управленческого решения по отбору сотрудников ГПС

Наличие дополнительного банка данных "Ограничения" необходимо в том случае, если претендент на вакантную должность – женщина.

Далее разрабатывается алгоритм принятия управленческого решения, согласно которому и заданному критерию может осуществляться подбор претендентов на вакантное место. Алгоритм и критерий подбора зависят от специфики вакансий и определяются до начала решения задачи.

На основе алгоритма разрабатывается программа, позволяющая сотрудникам кадровых служб осуществлять подбор кадров на имеющиеся вакантные должности.

Литература

1. Управление персоналом организации. Учебник под ред. Кибанова А.Я. -М.: Инфра, 1997.
2. Совершенствование организации и управления пожарной охраной. Под. ред. Брушлинского Н.Н. -М.: Стройиздат, 1986. -152 с.
3. Приказ № 1027 от 30.12.2005 "О дополнительных мероприятиях по формированию федеральной противопожарной службы".