



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ

М.В. Андреев, Е.В. Баранов, П.В. Ситников, О.Л. Сурнин, С.В. Федотов

ЕДИНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ОРГАНОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ, РЕГИОНАЛЬНОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ

(ООО «Открытый код»)

Введение

Формирование профессиональной государственной гражданской службы является необходимым условием реализации структурных реформ государственного управления Российской Федерации.

Поиск подходящих для выдвижения на государственные должности кандидатур возможен во всех социальных слоях общества. Особое значение в системе кадрового резерва органов государственной власти имеет резерв управленческих кадров, являющийся одним из источников формирования нового поколения управленческих кадров, в том числе "первых" руководителей органов государственной власти.

Формирование такого резерва рассматривается как одно из средств достижения главной цели административной реформы – создания эффективной и компактной системы государственного управления, качественно и быстро осуществляющей свои функции в интересах граждан, общества и государства.

В данной статье будет рассмотрен пример автоматизации процесса формирования кадрового резерва.

Система кадрового резерва для органов государственной власти

Основной целью проекта было повышение эффективности управления кадрами государственных учреждений и коммерческих организаций.

Для этого в рамках проекта разработана автоматизированная информационная система, обеспечивающая возможность подбора кандидатов и вакансий под заданные требования, формирования и управления кадровыми резервами организации, проведения текущего анализа эффективности работоспособности как уже задействованных трудовых ресурсов организации, так и будущих кандидатов на вакантную позицию.

Кроме того, целью данного проекта являлось решение задач в части построения образовательного процесса для сотрудников организации, будущих кандидатов на вакантные должности и граждан, получающих образование в средних, средне – специальных и высших учебных учреждениях.

Для решения данной задачи использован современный подход, основанный на применении технологии семантического веб и онтологий, позволяющий



представлять знания предметной области (квалификационные требования к соискателям, характеристики кандидатов, кадровый резерв) в форме, легко доступной для восприятия и использования каждым специалистом.

На рисунке 1 представлен пример онтологии сферы кадрового обеспечения.

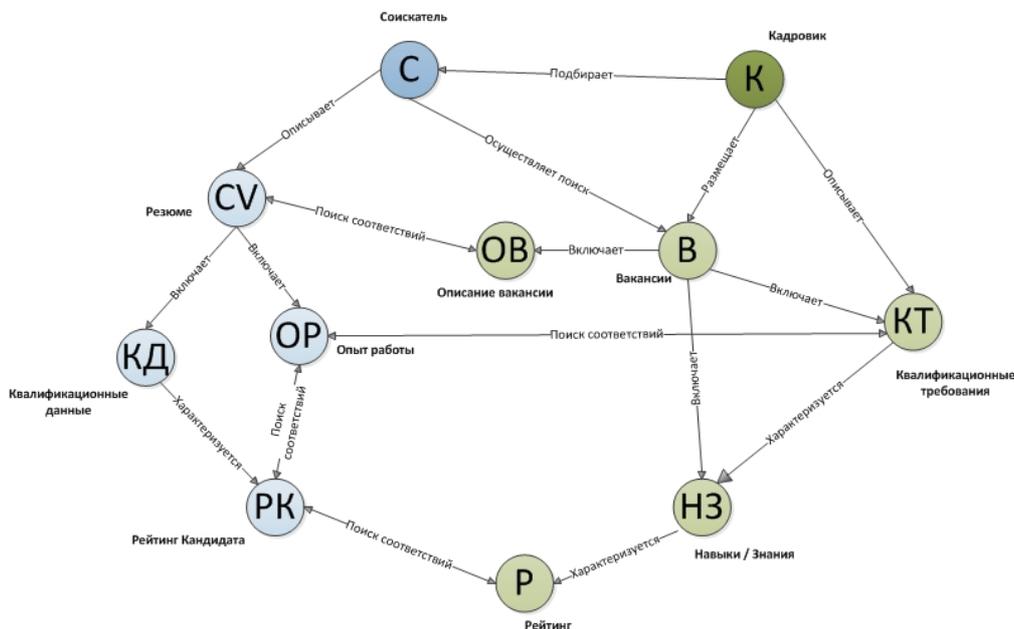


Рис. 1. Использование онтологического подхода для описания кадрового резерва

В рамках системы разработан специализированный модуль управления и онтологического описания базы знаний, на основе которого осуществляется развитие структуры и контентное наполнение системы. Модуль обеспечивает следующие основные возможности:

- структурированное описание вакансий, квалификационных стандартов и требований к соискателям, информации о навыках и опыте работы и т.п., в виде онтологии знаний;
- структурированное описание резюме соискателей, включая имеющийся опыт и навыки, квалификационные данные и др., в виде онтологии знаний;
- автоматическое ранжирование кандидатов на основе соответствия их квалификационных данных требованиям конкурсов или квалификационных стандартов;
- усовершенствование процесса подбора кандидатов на замещение вакантных должностей или на попадание в кадровый резерв.

В состав модуля баз знаний входят следующие компоненты:

- Конструктор распределенных онтологий баз знаний, обеспечивающий формирование структуры базы знаний, а также необходимую актуализацию базы знаний (добавление, редактирование, удаление информации);
- Модуль универсального отображения (рендеринга) информации из базы знаний, позволяющий в автоматическом режиме учитывать не только изменения контентного наполнения, но и структурные изменения в базе знаний,



появление и модификацию связей между семантическими элементами базы знаний.

С точки зрения программной архитектуры информационная система кадрового резерва укрупнено будет состоять из системы управления базой знаний кадровых резервов.

Система управления базами знаний предоставляет базовые компоненты (визуальные, серверные) и инструменты для создания прикладных баз знаний, а также является связующим звеном между АРМ «Кандидат», АРМ «Обучение» и АРМ «Заказчик», поскольку именно в данном блоке будет обрабатываться весь перечень информации о необходимых квалификационных требованиях и компетенциях кандидата относительно заявленной ими должности.

На рисунке 2 представлена программная архитектура системы.



Рис. 2. Программная архитектура системы кадрового резерва

Заключение

Применение онтологического подхода играет ключевую роль в построении системы и процессе принятия решений, поскольку использование онтологий позволяет создавать наиболее точную и максимально приближенную к реальности модель предметной области (сферы кадрового обеспечения), содержащую все основные понятия и отношения предметной области, которые так или иначе должны учитываться в процессе принятия решений. Семантическая сеть в предлагаемой системе содержит, с одной стороны, описание вакансий, квалификационных стандартов и требований, включаемых в вакансии, описание навыков и знаний, необходимых потенциальным соискателям для замещения вакантных должностей, с другой стороны – описание резюме, опыта работы, навыков, квалификационных данных у конкретных исполнителей-соискателей