

РАЗРАБОТКА МЕТОДА ПОДБОРА
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ НА ОСНОВЕ
ЦИФРОВОЙ ЛИЧНОСТИ ЖИТЕЛЯ УМНОГО ГОРОДА

Автор – М.В. Петров

(Университет ИТМО, Санкт-Петербург)

Научный руководитель – А. М. Кашевник

(Университет ИТМО, Санкт-Петербург)

Цифровая личность (Digital Identity) — это набор атрибутов, относящихся к некой сущности (стандарт ISO/IEC 24760-1). Эти атрибуты содержат информацию, используемую и обрабатываемую компьютерными системами, характеризующую внешнего агента, который может быть как человеком, так и организацией. Информация, содержащаяся в цифровой личности, позволяет оценивать человека с различных точек зрения, в зависимости от конкретных задач, и может быть использована для автоматизации процессов, связанных с этими задачами.

Для идентификации информации о профессиональных качествах пользователя платформы умного города часть атрибутов цифровой личности может быть представлена в виде информационной модели работника. Такая модель включает в себя персональную и контекстную информацию о работнике, его компетенции и предпочтения, а также историю его профессиональной активности. Персональная информация необходима для идентификации работника. Контекстная информация и предпочтения используются для текущих задач и могут учитываться при принятии решений об участии работника в различных задачах. История работы работника может быть использована для анализа его эффективности.

Целью данной работы является создание метода подбора персонала в организацию на основе цифровой личности жителя умного города. Данный метод позволит автоматизировать и увеличить эффективность процесса поиска работников для организаций. Основным критерием при подборе персонала в организацию являются компетенции работника. В рамках данной работы под компетенцией подразумевается совокупность навыка в какой-либо области, уровня владения работником этим навыком и контекстной информации о компетенции. Помимо компетенций, организацией также могут быть определены дополнительные критерии, которые должен учитывать метод при подборе персонала. Такими критериями могут быть, например, стаж работы или наличие диплома в определённой области, отсутствие медицинских противопоказаний или готовность к длительным командировкам

Результатом данной работы является метод подбора персонала в организацию на основе цифровой личности жителя умного города, учитывающий требования к экспертам, определённые организацией, и обеспечивающий возможность сравнения подобранных работников как между работниками, напрямую удовлетворяющими критериям поиска, так и с работниками, компетентными в смежных областях.