

## Методология и техника извлечения латентных знаний из реальных баз данных по персоналу

Николаев О.Н.

Белорусский национальный технический университет

Управление персоналом признается сегодня одной из наиболее важных сфер жизни предприятия и занимает ведущее место в системе эффективного менеджмента.

Среди многообразных форм и методов работы с кадрами особое место занимает комплекс диагностических процедур, имеющих целью измерить по определенным, как правило, внешним критериям, потенциал индивидуально-психологических и деловых качеств кадрового состава предприятия. Зачастую при этом не учитываются возможности пополнения новых знаний о персонале из внутренних источников, за счет модификации самих критериев. К примеру, реализация принципа дополнительности как условия высокой совместимости, адаптации и комфортных социальных отношений, предложенного английским психологом Винчем, не может быть продуктом традиционной тестовой батареи, применяемой при психодиагностике. Но она вполне осуществима (по крайней мере, оправдана) при получении дополнительных латентных знаний о персонале, расширяющих представления менеджера по кадрам.

Это становится возможным благодаря привлечению парадигмы искусственного интеллекта к выявлению реального соотношения паттерна имеющихся социальных качеств индивида, уровня его притязаний, требованиям рабочего места и идеальной модели в представлении работодателя, топ-менеджеров компании.

Первым шагом на пути превращения базы данных по персоналу в источник перманентного наполнения базы знаний по персоналу мог бы стать перевод тестовой батареи в формат нейронной сети. Это даст возможность превратить любой тест как инструмент исследователя в самообучающуюся и самонастраивающуюся систему, легко меняющую свою конфигурацию в соответствии с изменениями требований.