

Модель процесу організації підбору кадрів на вакантні посади ВНЗ

У роботі розглянуто особливості підбору персоналу на вакантні посади вітчизняних вищих навчальних закладів. Розроблена економіко-математична модель, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо відповідності кандидатів вимогам вакантної посади.

The peculiarities of staff recruitment for vacant posts of national universities. The economic-mathematical model that allows you to make informed decisions on whether candidates requirements of the vacant positions.

Ключові слова: управління персоналом, вища освіта, економіко-математична модель, професорсько-викладацький склад, вищий навчальний заклад.

Вступ. Абітурієнти, що вступають до вищих навчальних закладів, як правило, не піддають сумніву той факт, що вчити їх будуть професіонали у своїй справі. Проте проблема комплектації штату викладачів кваліфікованими кадрами виникає на різних етапах розвитку ВНЗ: при створенні, реорганізації, розширенні [1,2]. Традиційна система підбору і розстановки кадрів у вищих навчальних закладах характеризується наступними особливостями:

- 1) низька швидкодія, обумовлена необхідністю збору та узагальнення масиву інформації про претендентів, яка змінюється з часом;
- 2) недостатня обґрунтованість рішень про призначення кандидатів на посади;
- 3) низька результативність, що властива процесам прийняття рішень в умовах невизначеності.

Проблемам управління персоналом присвячено чимало досліджень і наукових робіт. Серед них можна виділити публікації Л. Балабанова, А. Гармаша, В. Демчука, В. Ільїна, А. Кібанова, О. Крушельницької, В. Молодченко, Н. Покровського, П. Скотта, Ф. Хміля, С. Шекшні.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття. В існуючих роботах, що досліджують проблеми управління персоналом, недостатньо уваги приділено питанням розробки економіко-

математичних моделей відбору кандидатів на вакантні посади у вищих навчальних закладах.

Постановка завдання. Метою статті є розробка оптимізаційної моделі відбору претендентів, яка дозволить скласти об'єктивну думку щодо того, наскільки кандидат відповідає вимогам вакантної посади викладача ВНЗ.

Результати. Механізм відбору персоналу – це ті прийоми, методи, інструменти (тести, вправи, питання, інтерв'ю тощо), які застосовуються для визначення наявності або відсутності (а іноді і ступеня наявності) у кандидатів необхідних, відповідно до профілю посади, характеристик.

Вищі навчальні заклади давно зіткнулися з необхідністю підвищити якість відбору кадрів професорсько-викладацького складу на вакантні посади. Для цього необхідно вдосконалювати механізми відбору кадрів і сам процес відбору реалізовувати на науково-обґрунтованій основі, враховуючи досвід вітчизняної та зарубіжної практики [4,5].

Послідовність підбору кандидатів на вакантні посади показана на рис. 1.

Розглянемо модель відбору кандидатів на вакансії у ВНЗ.

Вхідними даними для побудови моделі є множина X :

$$X = K \cup P \cup L. \quad (1)$$

Множина K є множиною кандидатів на вакансії:

$$K = \{k_i = (k_0)\}, i = \overline{1, N_1}, \quad (2)$$

де k_0 – ідентифікатор кандидата, N_1 – потужність множини K .

Множина вакантних позицій штатного розкладу задається у вигляді:

$$V = \{v_i = (v_0)\}, i = \overline{1, N_2}, \quad (3)$$

де v_i – вага вакансії, N_2 – потужність множини V .

Зауважимо, що кількість вакантних посад (формула (3)) має бути менше або дорівнювати кількості претендентів на ці вакансії.

Під професійною компетентністю мається на увазі наявність у першу чергу відповідних вакансії наукового ступеня і вченого звання, достатніх для вакантної посади кількості опублікованих праць та педагогічного стажу.

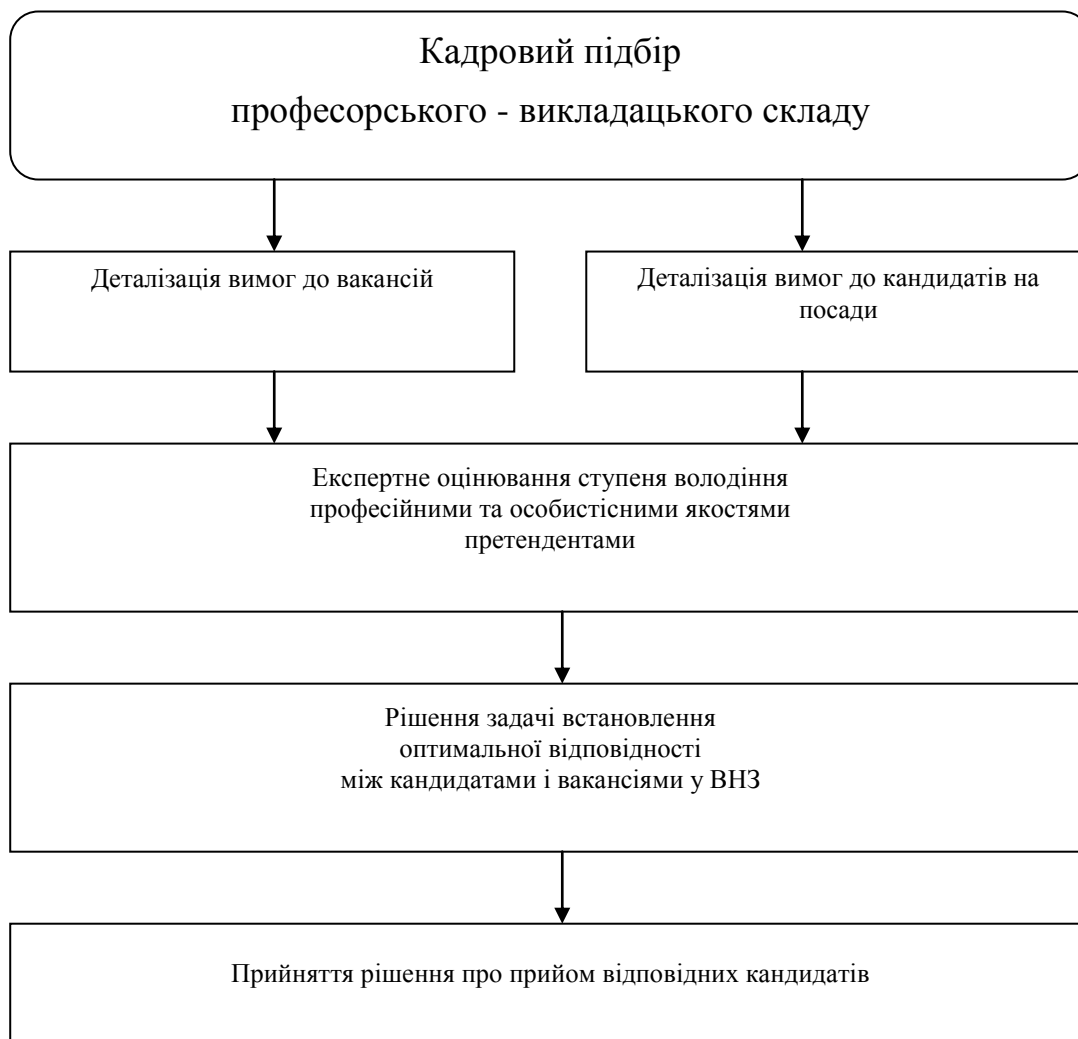


Рис.1. Послідовність підбору претендентів на вакансії у ВНЗ

Вчений ступінь, вчене звання та наявність опублікованих праць у претендента на вакансію визначаються на основі наданих кандидатом документів, а досвід педагогічної роботи підтверджується трудовою книжкою.

Множина P є множиною професійної компетентності кандидатів:

$$P = \{p_i = (p_0, p_1, p_2, p_3)\}, i = \overline{1, N_3}, p_0 \in K, \quad (4)$$

де p_0 – ідентифікатор кандидата, p_1 – коефіцієнт, що показує потребу в наявності (відсутності) ступеня (звання) для відповідної вакантної посади, p_2 – коефіцієнт, що показує кількість опублікованих праць, p_3 – коефіцієнт, що показує кількість років педагогічного стажу, N_3 – потужність множини P .

Коефіцієнти професійної компетентності претендентів на вакантну посаду відповідно формулі (4) визначаються експертною групою.

Складніше за все визначити, наскільки відповідають посаді особисті якості претендента. Найбільш часто вживаними методами відбору є співбесіда (інтерв'ю), аналіз документів, тестування. Валідність і надійність методів не абсолютна, і жоден з методів не дає повної і точної інформації про претендента. Кожен з підходів має свої переваги і недоліки. На практиці найбільш поширеним методом перевірки особистих якостей кандидата є співбесіда [2,3].

Співбесіда – це невід'ємний етап відбору нового співробітника. Проте існує цілий ряд проблем, що знижують його ефективність як інструменту перевірки особистих якостей претендентів. Основа цих проблем має емоційний і психологічний характер. На сприйняття кандидата впливають стереотипи, перше враження, фізична привабливість (непривабливість), манери, положення, одяг та інші фактори, ключовою причиною яких можна назвати суб'єктивність роботодавця. На основі викладеного представляється необхідним доповнити процедуру відбору рядом ступенів (наприклад, тестуванням), на яких оцінка не залежить від суб'єктивного чинника і дає стійкий результат. Для зниження ефекту суб'єктивності бажано використання в якості рекомендаційного рішення результату, отриманого експертною групою [3,5].

Множина L є множиною показників особистих якостей педагогів:

$$L = \{l_i = (l_0, l_1)\}, i = \overline{1, N_4}, l_0 \in K, \quad (5)$$

де l_0 – ідентифікатор кандидата, l_1 – коефіцієнт, який відповідає особистим якостям педагога, N_4 – потужність множини L .

При співбесіді, тестуванні та оцінці кандидата експертами враховуються такі особисті якості педагога (критерії його майстерності) відповідно формулі (5) як доречність, продуктивність (за результатами), діалогічність (за характером відносин зі студентами), оптимальність у виборі засобів, творчість (за змістом діяльності).

В опануванні майстерністю можна виділити кілька рівнів.

Елементарний рівень. Викладач володіє тільки деякими якостями професійної діяльності. Найчастіше – це володіння предметом викладання, оволодіння знаннями для виконання педагогічної дії. Однак через відсутність спрямованості на розвиток студентів, техніки організації діалогу продуктивність навчально-виховної діяльності такого педагога вищого навчального закладу невисока.

Базовий рівень. Викладач володіє основами педагогічної майстерності: педагогічні дії гуманістично орієнтовані, відносини зі студентами і колегами розвиваються на позитивній основі, добре засвоєно предмет викладання, навчально-виховний процес на заняттях організований методично впевнено і самостійно.

Досконалий рівень. Характеризується чіткою спрямованістю дій викладача ВНЗ, їх високою якістю, ефективною взаємодією в процесі спілкування. Педагог самостійно планує і організовує свою діяльність на тривалий проміжок часу, причому головним завданням для нього є розвиток особистості студентів.

Творчий рівень. Характеризується ініціативністю і творчим підходом до організації професійної діяльності. Викладач вищого навчального закладу самостійно конструює оригінальні та педагогічно доречні прийоми взаємодії зі студентами. Свою діяльність будує, спираючись на рефлексивний аналіз. Сформовано індивідуальний стиль професійної діяльності [1,3].

Тривалість періоду визначення (чи підходять кандидати на відповідні посади) визначається завідуючим відповідної кафедри вищого навчального закладу. Відповідно множиною керуючих впливів є множина U :

$$U = \{(u_0, u_1)\}, \quad (6)$$

де u_0 – дата початку періоду визначення (чи підходять кандидати на відповідні посади), u_1 – дата закінчення відповідного періоду.

Результуючою множиною є Y . Опишемо її структуру. Множина Y є множиною ідентифікаторів претендентів на вакантні посади ВНЗ. Побудуємо множину Y :

$$Y = \{y_i = (y_0, y_1)\}, i = \overline{1, N_5}, y_0 \in K, \quad (7)$$

де y_0 – ідентифікатор кандидата, y_1 – рейтинговий бал кандидата, N_5 – потужність множини Y .

Рейтинговий бал кандидата на вакантну посаду y_1 визначається наступним чином:

$$y_1 = \sum p_1^i + \sum p_2^i + \sum p_3^i + \sum p_4^i + \sum l_1^i. \quad (8)$$

Перед вищим навчальним закладом стоїть завдання оптимізації вибору претендента на вакантну посаду у наступному вигляді:

$$\begin{aligned} \sum_i y_1^i &\rightarrow \max, \\ \sum_i y_1^i &\geq E_1', \\ \sum_i y_1^i &\leq E_1'', \\ E_1' &\geq 0, E_1'' \geq 0, \end{aligned} \quad (9)$$

де E_1' – мінімально необхідний рейтинговий бал для вакантної посади, E_1'' – максимально необхідний рейтинговий бал для вакантної посади.

Функція $\sum_i y_1^i$ у формулі (9) складена таким чином, щоб вакантні посади зайняли найбільш гідні кандидати.

Наведена задача є задачею лінійного програмування, методи вирішення якої представлені в [6].

Висновки. Застосування запропонованої економіко-математичної моделі процесу організації підбору кадрів на вакантні посади дозволить приймати обґрунтовані рішення при комплектації штату співробітників вищих навчальних закладів.

Література

1. Богдан Н.Н., Могилевкин Е.А. Кадровый менеджмент в вузе: монография. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003.

2. Лысенко Ю.Г. и др. Стратегическое управление персоналом: Изд. 2-е, пер. и доп. [Текст] / Андриенко В.Н., Беликова Т.Ю., Голтвенко В.А., Маншилин К.Н., Прокопенко Р.В., Пушкарь А.И., Стасюк В.П. - Донецк: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2005. – 201с.
3. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання [Текст] / В.Г. Щербак. – ХНЕУ, 2005. – 220с.
4. Лихолобов Е. А. Розробка технології управління персоналом підприємства / Е. А. Лихолобов // Управління проектами та розвиток виробництва. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 3(31). — Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2009. — С. 96-104.
5. Хандій О.О. Управління персоналом на різних стадіях життєвого циклу підприємства: аспект самоорганізації / О.О. Хандій // Вісник Донецького національного університету. Сер. В: економіка і право. – 2009. – Спецвипуск. – Т. 2. – С. 96-101.
6. Н.И. Глебов, Ю.А. Кочетов, А.В. Плясунов. Методы оптимизации / Новосиб. ун-т. Новосибирск, 2000. - 105 с.