

УДК 002.66

МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКСПЕРТНЫХ ГРУПП

Богущ А. Р.

Херсонский национальный технический университет

UDC 002.66

METHODOLOGY OF FORMATION OF EXPERT GROUPS

Bogush A.R.

Kherson national technical university

Предлагается методология формирования экспертных групп с максимальным уровнем доверия при минимальных издержках.

Ключевые слова: экспертные группы, конфликт, реорганизация, показатели качества, анкетирование.

The proposed methodology of formation of expert groups with the highest level of confidence at minimum cost.

Keywords: expert group conflict, reorganization, quality indicators, survey.

Введение.

«А кто будет сторожить сторожа?»

Научный фольклор

Перед организацией, корпорацией или сообществом, стремящемся выжить и победить в конкурентной борьбе, стоит задача рационального использования кадрового потенциала, структурного и функционального совершенствования и оптимального подбора и размещения персонала, в том числе, по руководящим должностям. В случае, если в распоряжении корпорации имеются системы оценки или тестирования, дело сводится к техническим процедурным вопросам, в противном случае приходится использовать «внутренние резервы», используя для формирования экспертных групп человеческие ресурсы организации. Такая нужда чаще возникает в кризисных ситуациях конфликта или реорганизации системы. В рамках административно-командной системы задача заметно упрощается, однако и в этом случае для администратора очень желательно иметь для принятия решений объективные данные.

Цель и задачи исследования.

Цель работы – выработать алгоритм действий руководителя или коллектива для формирования экспертных групп с максимальным уровнем доверия при минимальных издержках.

Материалы и методы исследования.

Для достижения целей исследования используется взаимное анкетирование и оценка персонала в соответствии с предварительно определенными и согласованными критериями с последующим анализом структуры коллектива и определением его потенциальной неустойчивости (конфликтности).

Содержание методологии и ее обсуждение.

Для объективной оценки или определения профессионального/должностного соответствия персонала необходимо иметь систему, которая может базироваться или на оценке уже достигнутых работником результатов, или на тестовых испытаниях, или на экспертных заключениях, или на их комбинации.

Оценка уже достигнутых результатов не может применяться для молодых кадров. Для использования тестовых испытаний на узкоспециализированных и инновационных направлениях проблема просто переносится на другой уровень – как тестировать тех, кто составляет тесты? К тому же профессионально составленные тесты – вещь недешевая. Так или иначе, но иногда без экспертных оценок не обойтись, а поскольку в Севре рядом с платино-иридиевым эталоном метра не сохраняются первичные эталоны экспертов, то приходится решать проблему выбора кандидатур в экспертные группы из наличных кадровых запасов. А поскольку с подобными группами, комитетами, комиссиями и т.д. связаны определенные, и иногда весьма серьезные полномочия, то проблема помимо технических сложностей, обрастает частными, групповыми, политическими, финансовыми интересами.

Возникает вопрос, можно ли создать алгоритм, процедуру, которая бы гарантировала объективный отбор в состав экспертных групп лучших среди имеющихся в данном коллективе, среде, социуме ...

С формальной точки зрения, это известная задача оценки по комплексному критерию качества X , самый простой способ определения которого в линейном приближении сводится к вычислению выражения:

$$X = a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + \dots + a_n \cdot x_n , \quad (1)$$

где x_i – относительные показатели качества;

a_i – весовые коэффициенты показателей качества.

К сожалению, перечень показателей и значения коэффициентов показателей качества определяются на основе опять-таки экспертных оценок. Договорившись сам с собою об условиях оценки "кандидатов", контингент "избирателей" может приступать к анкетированию. Кстати, аналогия этого выбора с выборами в обычном понимании очень сильная, есть только одна существенная особенность – каждый "избиратель" является в то же время и "кандидатом", поскольку анкетирование происходит по принципу "каждый о каждом".

При этом возможны следующие варианты техники анкетирования:

- многофакторное либо комплексное. Многофакторное предусматривает оценивание по нескольким параметрам с последующим вычислением комплексного критерия качества X по формуле (1). Комплексное предусматривает самостоятельное определение интегрального критерия в условных единицах (баллах);
- оценивание в пределах предварительно определенного диапазона (например, от 0 до 10 или от 0 до 100) или "черно-белый" вариант ("да" или "нет").

Поскольку для отбора экспертной группы используется персонал того же социума, влияние субъективных, психологических, групповых мотивов может быть очень значительным. Возможными выглядят такие варианты состояний социумов:

1. Социум является относительно однородным по уровню развития и исповедует одну систему ценностей.

2. Социум поделен явно или скрыто на две конкурирующие или антагонистические части, исповедующих существенно отличные системы ценностей. Групповые интересы существенно влияют или вообще делают невозможной объективную оценку.

3. Социум является конгломератом микрогрупп и отдельных индивидов, находясь или в состоянии становления, или распада.

Для определения типа социума проводится первый этап анкетирования, в котором предлагается оценить соответствие каждого по критерию с большой эмоциональной нагрузкой – порядочность, пригодность к ответственной или руководящей работе.

Для первого типа социума ожидаются результаты типа знаменитого 20/80, когда 20% "кандидатов" собирают 80% "избирателей". С технической стороны выбор сводится к повторению анкетирования по профильному критерию, вычислению суммы баллов, ранжированию кандидатов и "срезанию" верхушки списка в пределах заданного количественного состава.

Для второго типа социума объективность оценок страдает тем больше, чем более многочисленны конкурирующие лагеря, чем больше глубина конфликта интересов. Анализ результатов в этих условиях является сложной задачей. На первом этапе можно только констатировать факт внутреннего конфликта (а, возможно, и внешнего воздействия) и пытаться ориентировочно определить численность участников: №1 – "коалиция", №2 – "оппозиция" и №3 – "балласта". На втором анкетировании по профильному критерию/критериям этот параметр уточняется.

В случае абсолютного антагонизма и "черно-белого" анкетирования, если бы состав групп был известным и в таблицах результатов персонал группировался по признаку групповой принадлежности, матрица ожидаемых результатов выглядела бы следующим образом:

| | | «избиратели» | | |
|-------------|----|--------------|-----|----|
| | | №1 | №2 | №3 |
| «кандидаты» | №1 | 1 | 2v1 | 3 |
| | №2 | 1v2 | 2 | 3 |
| | №3 | 3 | 3 | 3 |

- Зона 1 – №1 под №1: сплошные единицы (т.е. положительная оценка).
 Зона 2 – №2 за №2: сплошные единицы (т.е. положительная оценка).
 Зона 1v2 – №1 против №2: сплошные нули (т.е. отрицательная оценка).
 Зона 2v1 – №2 против №1: сплошные нули (т.е. отрицательная оценка).
 Зона 3 – зона диффузного распыления оценок.

Для исследователя проблема заключается в том, что более или менее достоверные данные можно получить только при анонимном анкетировании социума с неизвестной структурой, со случайно распределенными данными, структурирование которых является задачей большой размерности. С математической точки зрения задача заключается в переиндексации матрицы результатов для трансформации в вид, удобный для анализа.

Выводы.

1. Сформулирована задача выделения экспертных групп для организации (самоорганизации) социума.
2. Определен алгоритм выделения экспертных групп
3. Определены возможные варианты состояний социумов

Богущ Анатолий Романович – ст. преподаватель каф. „Информационно-измерительных технологий электроники и инженерии”.
 Херсонский национальный технический университет
 Т.р. 32-69-44. E-mail: bogtutor@gmail.com