

УДК 331.108.2

С. П. Медецька,
аспірант, старший викладач кафедри менеджменту,
Вінницький фінансово-економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Визначено авторський підхід щодо організаційно-методологічних особливостей кадрового менеджменту у Збройних Силах України.

Ключові слова: інтелектуальне забезпечення, інтелектуальний капітал, професійний відбір, критерії відбору, механізм добору.

Certainly author approach in relation to organizationally methodological features of skilled management in Military Powers of Ukraine.

Keywords: intellectual providing, intellectual capital, professional selection, criteria of selection, mechanism of selection.

I. Вступ. Реформування та стратегія подальшого розвитку Збройних Сил України, забезпечення реалізації державної політики в галузі оборони у сучасних умовах, зумовлюють необхідність реалізації заходів комплексного вирішення завдань їх кадрового забезпечення, концентрації та якісного використання фінансових та матеріально-технічних ресурсів, комплектування професійно підготовленими військовослужбовцями з потенціалом та перспективами подальшого службового зростання [1]. Для цього необхідно розробити систему інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту Збройних Сил України.

II. Постановка завдання. Процес проектування інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту армії розглядається як система, що органічно вписується в систему управління Збройними Силами України загалом. Акцент не робитиметься на несуттєві деталі, а виявлятимуться загальні закономірності процесу створення інтелектуального забезпечення. Концепція включатиме наступні розділи:

- апарат термінів і понять;
- складові системи державного добору, розстановки, навчання кандидатів;
- механізм та процедура професійного добору кадрів для служби в контрактній армії;
- система критеріїв відбору претендентів для служби у Збройних Силах України за контрактом;
- час прийняття рішень;
- математичне моделювання системи інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту;
- структура чинників, що визначає ефективність функціонування інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту;
- стратегії управління інтелектуальним забезпеченням кадрового менеджменту.

III. Результати. При розробці концепції конкретизуємо апарат термінів і понять, які використовуватимуться нами в дослідженні. Насамперед розглянемо поняття «інтелектуальний капітал Збройних Сил». Він має таку структуру (рис. 1).

Інтелектуальний капітал – це знання, вміння, інформація, досвід, організаційні можливості, інформаційні канали і т. п., які можна використовувати для створення та функціонування ефективної системи кадрового менеджменту у Збройних Силах.

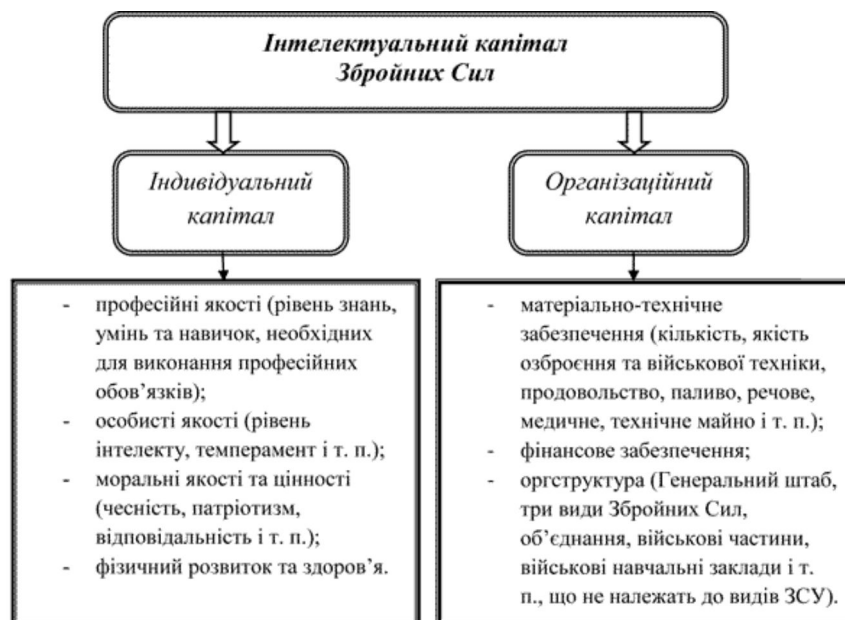


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу Збройних Сил

Знання, вміння та навички конвертуються в капітал; інакше кажучи, це сума всього того, що знають і чим володіють солдати-контрактники та офіцерський склад та Збройні Сили в цілому, це те, що формує конкурентоспроможність контрактної армії.

Індивідуальний капітал – це та частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини (до солдатів та офіцерів армії).

Організаційний капітал – це організаційні та фінансові можливості Збройних Сил відповідати сучасним вимогам до професійної армії; частина інтелектуального капіталу, що має відношення до Збройних Сил в цілому, є їх власністю та власністю держави, зокрема.

Основні складові системи державного добору, розстановки, навчання кадрів армії та взаємодія між ними узагальнено можна подати у вигляді, що зображений на рисунку 2.



Рис. 2. Загальна система добору, розстановки і підготовки кадрів для контрактної армії

Важливе значення при застосуванні системи інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту має врахування часу, періоду стійкості управлінських рішень, при якому вони актуальні і мають сенс. За часом дії рішення поділяються на стратегічні, тактичні та оперативні.

Математичне моделювання системи інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту – умовне відображення процесів, що відбуваються при відборі претендентів для контрактної служби у Збройних Силах. При наявності кількох альтернативних рішень у кожній конкретній ситуації економіко-математичне моделювання дозволяє без перебору всіх можливих варіантів знаходити оптимальні згідно заданих умов (розстановка кандидатів, які придатні для служби за контрактом по родам і видам військ). Міра відповідності моделі реальній дійсності залежить від рівня спрощення реальної ситуації, правильності вибору основних впливових чинників і співвідношень між ними.

Нехай M ($i=1, \dots, m$) осіб повинні бути відібрані на N ($j=1, \dots, n$) місць. Пропозиція «робочої сили» формується за рахунок таких джерел:

- безробітна молодь (випускники шкіл та вузів);

- вивільнені з народного господарства в зв'язку з ліквідацією, реорганізацією та перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності працівників;

- звільнені за власним бажанням та за порушеннями;

- особи, які зайняті в домашньому господарстві та інші категорії незайнятого населення.

При відборі претендентів є такі три основні потоки:

1) особи, які вже служили за контрактом і бажають продовжити його;

2) особи, які вивільнюються з підприємств, організацій, установ – для них характерна наявність певного стажу роботи, оволодіння якоюсь певною професією;

3) особи, які раніше не працювали або давно залишили роботу.

У представників цих потоків по-різному проявляється ставлення до контрактної служби, вони мають різні професійні якості. Тому така ситуація потребує диференційованого підходу і це слід враховувати при розподілі пріоритетів.

Надходження на місця служби відбувається через систему відбору і підготовки (через адаптивні пункти), тобто існує певна кількість таких пунктів з набором в P ($k=1, \dots, p$) місць в межах району чи області.

Попит, пропозиція кандидатів і обсяг їх набору (M, N, P) є параметрами. В межах загального заповнення вакансій і на кожному з посад у Збройних Силах кандидати поступають у відповідності з призначеними для них пріоритетами (кількісними та якісними).

Відомі витрати C_{ik} на утримання i -ї особи в k -му місці та C_{kj} – ефективність використання кожного кандидата на кожному із місць призначення. Нехай для визначеності C_{kj} – витрати на виконання k -м виконавцем j -ї роботи. Крім цього, відомі витрати C на підготовку військовослужбовців для Збройних Сил. Тут необхідно визначитися з об'ємом кандидатів, які відповідатимуть вимогам до кожного місця призначення (відповідність посаді, зайнятій у певному виді та роді військ), спрогнозувати скільки їх потрібно з метою економії витрат.

В якості критерію оптимальності виступає мінімізація сумарних витрат. Щоб сформулювати задачу математично, введемо функції f_{ik} і f_{kj} , які відтворюють факт призначення. Це функції змінних пріоритетів. На вході вони приймають значення 1 або 0 в залежності від ймовірності [2].

$$f_{ik}(x_1, x_2, \dots, x_k) = \begin{cases} 1, \text{ якщо } i\text{-та особа пройшла через набір для подальшого} \\ \text{відбору і призначена на } k\text{-те місце} \\ 0 \text{ у протилежному випадку} \end{cases} \quad (1)$$

$$f_{kj}(y_1, y_2, \dots, y_k) = \begin{cases} 1, \text{ якщо на } j\text{-ту посаду призначено виконавця,} \\ \text{що задовільняє } k\text{-і вимоги} \\ 0 \text{ у протилежному випадку} \end{cases} \quad (2)$$

Таким чином, математична модель задачі набуває наступного вигляду:

$$\min : F = \sum_{i=1}^m \sum_{k=1}^p C_{ik} f_{ik} + \sum_{k=1}^p \sum_{j=1}^n C_{kj} f_{kj} + C \quad (3)$$

при обмеженнях:

кожне місце в адаптивних пунктах може бути зайняте лише однією особою:

$$\sum_{i=1}^m f_{ik} = 1, k = 1, \dots, p \quad (4)$$

кожна особа може займати лише одне місце в адаптивних пунктах:

$$\sum_{k=1}^p f_{ik} = 1, i = 1, \dots, m \quad (5)$$

на кожному посаді може бути призначена лише одна особа:

$$\sum_{k=1}^p f_{kj} = 1, j = 1, \dots, n \quad (6)$$

кожен відібраний кандидат повинен бути призначений на одне вакантне місце (посаду):

$$\sum_{j=1}^n f_{kj} = 1, k = 1, \dots, p \quad (7)$$

Дана математична модель належить до моделей лінійної оптимізації, а отримані результати сприяють підвищенню при прийнятті відповідних рішень для менеджерів. Кожна із груп якостей, якими володіє кандидат детально досліджується відповідними спеціалістами і визначена спеціальна оцінка для виявлення ступеня придатності чи непридатності. Якщо ж кандидат придатний для служби за контрактом, то частіш за все, є певні якості, які більш за все краще притаманні саме йому серед інших. Саме ці якості повинні бути виявлені і подальший їх огляд та розвиток бере на себе спеціалізований центр адаптації, де здійснюється розподіл на конкретні посади у певних видах та родах військ.

В інтелектуальному забезпеченні кадрового менеджменту важливе значення має визначення зовнішніх, внутрішніх та індивідуальних чинників, які впливають на ефективність його функціонування (рис. 3).

Управління інтелектуальним забезпеченням кадрового менеджменту повинно здійснюватися відповідно до таких стратегій:

- стратегія знань;
- стратегія управління інтелектуальним капіталом;
- стратегія формування знань;
- стратегія системного обміну знаннями.

У реалізації вказаних стратегій існує багато тактичних підходів, з яких найпоширеніші впровадження інформаційних систем, розвиток кадрів, створення інтелектуального капіталу. Вказані стратегії можуть бути реалізовані як кожна окремо, так і одночасно на певних рівнях управління.

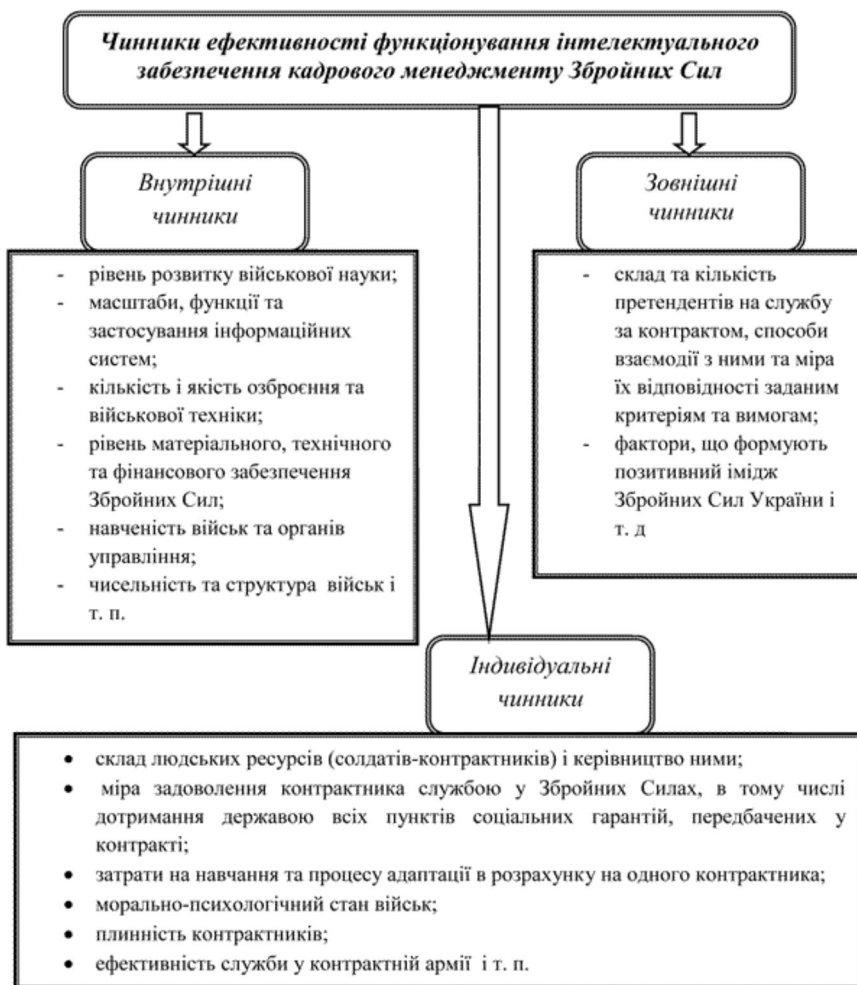


Рис. 3. Чинники ефективності функціонування інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту Збройних Сил України

IV. **Висновки.** Отже, загальну систему інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту відобразимо такою схемою (рис. 4).

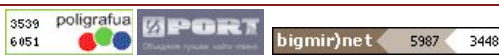


Рис. 4. Загальна система інтелектуального забезпечення кадрового менеджменту у Збройних Силах України

Література:

1. Державна Програма розвитку Збройних Сил України на 2006-2011 роки (затверджена Указом Президента України від 27.12.2005 №182-25Т/2005).
2. Ткаченко І. С., Ющенко Н. Л. Професійно-кадрове забезпечення малого бізнесу міста: аспекти економіко-математичного моделювання. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. - 126 с.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2010 р



ТОВ "ДКС Центр"