

УДК 378.147: 621.391

С. Т. Полторак

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ВІДБОРУ КАДРІВ

Розглянуто приклад практичного застосування інформаційно-аналітичної технології професійного відбору кадрів для комплектування підрозділів внутрішніх військ МВС України.

К л ю ч о в і с л о в а: експертне оцінювання, професійний відбір, інформаційні технології.

Постановка проблеми та аналіз публікацій. Відбір кадрів для служби за контрактом у частинах та підрозділах внутрішніх військ на сьогодні є одним із найважливіших завдань. Помилки під час відбору призводять до зростання витрат на підготовку особового складу, збільшення ризиків не виправданих втрат при виконанні службово-бойових завдань, а також застосування особами, виключеними з лав внутрішніх військ, набутих знань, умінь і навичок з кримінальною метою.

Відбір контрактників здійснюється відповідно до вимог законодавчих та нормативних документів [6; 7] у декілька етапів [8], котрі передбачають: первісний відбір, вивчення фізичних і професійних якостей, психофізіологічне обстеження та співбесіду (спостереження). Одним з основних методів визначення відповідності кандидатів заданим вимогам є експертне оцінювання. Функції експертів зазвичай виконують заступник з виховної роботи, начальник штабу частини, начальник відділу кадрів або комісія, створена наказом командира частини.

Завдання відбору віднесено до класу кваліметричних завдань побудови ранжованих послідовностей для групи об'єктів порівняння (ОП). Для виконання таких завдань у науково-технічній літературі наведено значну кількість методів [1; 2], які передбачають розрахунки різного рівня складності з використанням найбільш поширених методів прикладної математики, зокрема, теорії імовірностей та математичної статистики та ін. У таких методах використовують результати інструментальних вимірювань характеристик об'єктів порівняння, тобто кількісні оцінки. Якщо оцінки характеристик ОП мають якісний характер або подані сумішшю кількісних і якісних оцінок, згадані методи стають непридатними.

У [3; 4; 5] розглянуто науково-методичний апарат відбору кадрів для внутрішніх військ МВС України, який використовує теорію нечітких множин для опису чотирибальних шкал, застосовуваних у експертному оцінюванні якостей кандидатів. Це дозволило суттєво спростити процедуру оброблення результатів оцінювання, формалізувати їх і розробити програмний продукт, який реалізує інформаційно-аналітичну технологію професійного відбору.

Усе викладене вище обумовлює актуальність цієї статті.

Мета статті – розглянути можливість застосування інформаційно-аналітичної технології у практиці відбору кадрів для служби у підрозділах внутрішніх військ.

Виклад основного матеріалу. Інформаційно-аналітична технологія професійного відбору [5] передбачає виконання такої послідовності процедур.

1. Експертне оцінювання відповідності кандидатів визначеній моделі.
2. Попереднє оброблення результатів оцінювання. Побудова візуалізованих персонограм кандидатів. Розрахунок коефіцієнтів відповідності кожної зі складових професіограми для кожного з кандидатів.
3. Розрахунок узагальнених показників і рейтингів кожного з кандидатів та складання ранжованого списку.

Відповідно до викладеного вище, проведено тестування особового складу підрозділу однієї з військових частин спеціального призначення внутрішніх військ МВС України у кількості 21 особи. Експертами були товариші по службі. У табл. 1 наведений фрагмент результатів оцінювання загальних якостей особистості (усього 25) першого із кандидатів і результати їх попереднього оброблення. Сірим кольором виділений стовпець, заповнений результатами самооцінювання кандидата, та порожній стовпець, що виключається з оброблення. Такі самі дані отримані для вольових рис характеру особистості (усього 9).

Таблиця 1

	1	1	2	3	4	5	6	7	...	20	21	СерЗн	СтВідх	КВар
1	5,00		4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00		3,00	5,00	4,35	0,59	0,14
2	5,00		5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00		4,00	4,00	4,40	0,51	0,12
3	4,00		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		4,00	4,00	4,40	0,50	0,09
...									...					
24	4,00		5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00		4,00	4,00	4,50	0,51	0,13
25	4,00		5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00		4,00	5,00	4,50	0,51	0,11
	4,72		4,52	4,48	4,44	4,52	4,64	4,16		4,24	4,40			

Усереднене значення оцінки 4,16 (табл. 1), яку отримав кандидат № 1 від кандидата № 7, свідчить про неприязне ставлення оцінювача до оцінюваного.

У табл. 2 наведені аналогічні результати оцінювання кандидата № 7, у якого усереднена оцінка 3,95 якості № 5 нижче встановленої межі 4,00.

Таблиця 2

	7	1	2	3	4	5	6	7	...	20	21	СерЗн	СтВідх	КВар
1	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00			5,00	5,00	4,65	0,49	0,11
2	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00			5,00	5,00	4,25	0,44	0,10
3	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00			4,00	4,00	4,50	0,51	0,11
4	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00			4,00	5,00	4,45	0,51	0,11
5	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00			4,00	4,00	3,95	0,76	0,19
...									...	5,00	5,00	4,65	0,49	0,11
25	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00			5,00	4,00	4,30	0,47	0,11
	4,64	4,56	4,36	4,28	4,40	4,48	4,12			4,44	4,48			

Усереднене значення оцінки 4,12 (табл. 2), яку отримав кандидат № 7 від кандидата № 6, свідчить про неприязне (або вороже) ставлення оцінювача до оцінюваного.

За підсумками оцінювання та попереднього оброблення результатів кандидат № 20 отримав оцінки нижче межових значень за загальну якість № 5 і вольову рису характеру № 8.

Фрагмент узагальнених даних оброблення результатів оцінювання загальних якостей особистості особового складу підрозділу наведено в табл. 3.

Таблиця 3

	А	Б	В	Г	Д	Е	Є		Т	У	СерЗн	СтВідх	КВар
1	4,35	4,57	4,32	4,50	4,45	4,50	4,65		4,35	4,55	4,44	0,10	0,02
2	4,40	4,48	4,37	4,45	4,45	4,30	4,25		4,50	4,25	4,44	0,11	0,02
3	4,40	4,33	4,53	4,55	4,35	4,35	4,50		4,50	4,65	4,46	0,10	0,02
...								...					
5	4,25	4,33	4,26	4,60	4,35	4,20	3,95		3,85	4,35	4,35	0,18	0,04
6	4,60	4,71	4,53	4,70	4,55	4,35	4,65		4,55	4,65	4,60	0,10	0,02
21	4,15	4,38	4,47	4,40	4,25	4,45	3,90		4,35	4,40	4,35	0,14	0,03
...													
25	4,50	4,48	4,53	4,30	4,35	4,40	4,30		4,30	4,55	4,42	0,12	0,03
Сер	4,47	4,52	4,48	4,54	4,49	4,45	4,47		4,47	4,47			

Порівняння усереднених результатів самооцінювання (виділені сірим кольором перші стовпці таблиць 1 і 2) з середніми значеннями оцінок для кандидатів А і Є свідчить про їх завищений рівень домагань.

У табл. 4 наведений фрагмент результатів розрахунку узагальнених показників і рейтингів кожного з кандидатів. Значення коефіцієнтів відповідності для інтелектуальних та фізичних якостей прийняті рівними 1, тому що їх не оцінювали.

Таблиця 4

	А	Б	В	Г	Д	Е	Є	...	С	Т	У
Інтелект	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1
Загальні	0,7980	0,8177	0,8012	0,8248	0,8049	0,7908	0,7990		0,7971	0,7996	0,8003
Вольові	0,7979	0,8255	0,8234	0,8420	0,8280	0,8217	0,7504	...	0,7821	0,7700	0,7840
Фізичні	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1
R	0,8990	0,9112	0,9073	0,9176	0,9094	0,9047	0,8849		0,8940	0,8909	0,8953
Рейтинг	16	4	8	1	5	10	21	...	19	20	17

У табл. 5 наведено ранжований список кандидатів, за яким у військовій частині було прийнято обґрунтоване організаційно-штатне рішення.

Таблиця 5

Рейтинг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Кандидат	Г	Н	З	Б	Д	И	П	В	Ж	Е	
Рейтинг	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Кандидат	К	Л	О	І	Р	А	У	М	С	Т	Є

Висновки

У тестовому режимі перевірена можливість практичного застосування інформаційно-аналітичної технології професійного відбору. Експертне оцінювання загальних якостей та вольових рис характеру особистості проведене із залученням як експертів товаришів по службі. Результати оброблення отриманих даних в основному співпали з результатами довготривалого спостереження відповідних посадових осіб – начальника штабу частини, начальника відділу кадрів, командира підрозділу, заступника з виховної роботи. Накопичення фактичного матеріалу з оцінювання професійної діяльності контингенту, який тестують, дозволить коригувати розроблену технологію з метою її удосконалення.

Список використаних джерел

1. Вероятностно-статистические методы обработки данных в информационных системах [Текст] / Ю. В. Бородакий, Н. А. Крицына, Ю. П. Кулябичев, Ю. Ю. Шумилов. – М. : Радио и связь, 2003. – 264 с.
2. Вероятность и математическая статистика [Текст] : энциклопедия / гл. ред. Ю. В. Прохоров. – М. : Большая Российская энциклопедия, 1999. – 910 с.
3. Полторац, С. Т. Використання сучасних інформаційних технологій для вирішення завдань відбору кадрів [Текст] / С. Т. Полторац, В. Т. Оленченко, В. Є. Козлов // Честь і закон. – 2012. – Вип. 1 (40). – С. 51–54.
4. Полторац, С. Т. Інформаційна технологія відбору кадрів для внутрішніх військ МВС України – основа якості відбору [Текст] / С. Т. Полторац, В. Т. Оленченко, В. Є. Козлов // Системи обробки інформації. – Х. : ХУПС, 2012. – Вип. 2 (100). – С. 288–290.
5. Полторац, С. Т. Удосконалення науково-методичного апарату відбору кадрів для внутрішніх військ МВС України [Текст] / С. Т. Полторац, В. Т. Оленченко, В. Є. Козлов // Збірник наукових праць ХУПС. – Х. : ХУПС, 2012. – Вип. 1 (30). – С. 223–225.
6. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВСУ, 2008. – 190 с.
7. Про порядок організації та проведення роботи з добору та вивчення кандидатів для проходження військової служби за контрактом у внутрішніх військах МВС України із числа громадян призовного віку, які мають вищу, професійно-технічну або повну загальну середню освіту і не проходили строкової військової служби [Текст] : розпорядження командувача внутрішніх військ МВС України від 27.01.2011 р. № Р-2. – К. : ГУВВ МВСУ, 2011.
8. Про порядок та організацію проведення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору на службу за контрактом у внутрішніх військах [Текст] : розпорядження заступника начальника Головного управління – командувача внутрішніх військ МВС України по роботі з особовим складом від 11.03.2008 р. № 526. – К. : ГУВВ МВСУ, 2008.

Стаття надійшла до редакції 02.06.2012 р.