

І. В. Курисько, здобувач
навчально-науково-виробничого центру
Національного університету цивільного захисту України

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ АВТОМАТИЗАЦІЇ РОБОТИ СИСТЕМ ПІДБОРУ КАДРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

У статті досліджено специфіку формування та реалізації механізмів автоматизації роботи систем підбору кадрів у закладах вищої освіти на державному рівні. Зокрема, запропоновано науково-обґрунтовану концепцію підбору і розстановки кадрів, яка полягає у створенні автоматизованої системи управління кадрами закладу вищої освіти. Зокрема, ця концепція полягає у необхідності: детально проаналізувати наявну систему кадрів закладу вищої освіти; створити математичні моделі, що описують функціонування кадрової системи закладу вищої освіти; визначити реальні параметри моделей кадрового забезпечення закладу вищої освіти; реалізувати моделі на основі нових інформаційних технологій на сучасних персональних комп'ютерах; перевірити адекватність створених моделей реально наявним кадровим системам; впровадити моделі й дати оцінку ефективності їхнього функціонування. Виділено ключові особливості сучасної системи підбору кадрів у закладах вищої освіти України: досить низька ефективність функціонування ад'юнктури, її нечисленність або повна її відсутність; незадовільне співвідношення докторів наук, кандидатів наук і викладачів, які не мають наукових ступенів; висока змінюваність викладачів протягом кожних п'яти років; порушення логічної послідовності просування науково-педагогічних працівників кар'єрною драбиною; тривалий процес становлення професорсько-викладацького складу. Виокремлено специфіку й переваги створення та впровадження автоматизованих систем управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти. Підкреслено, що інформаційні технології та автоматизовані системи управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти відіграють важливу роль для інтенсифікації застосування засобів автоматизації управління та сучасної обчислювальної техніки й обробки кадрової інформації.

Ключові слова: система підбору кадрів, заклади вищої освіти, автоматизовані системи управління, моделі кадрового забезпечення.

I. V. Kurysko. The specifics of formation and realization of mechanisms of automation of work of systems of staff recruitment in higher education institutions at the state level

The specifics of formation and realization of mechanisms of automation of work of systems of staff recruitment in higher education institutions at the state level is investigated in the article. In particular, the reasonable concept of selection and placement of personnel, which consists in creation of the automated control system for personnel of higher education institution, is offered scientifically. In particular, this concept consists in the following need: to analyze the existing system of frames of higher education institution in details; to create the mathematical models describing functioning of a personnel system of higher education institution; to determine actual parameters of models of staffing of higher education institution; to realize models on the basis of new information technologies on modern personal computers; to check adequacy of the created models to real-life personnel systems; to introduce models and to give an assessment of efficiency of their functioning. The following key features of a modern system of staff recruitment in higher education institutions of Ukraine are marked out: quite low efficiency of functioning of post-graduate education, its small number or full its absence; unsatisfactory ratio of doctors of science, candidates of science and teachers who have no scientific degrees; high removability of teachers within each five years; violations of logical sequence of advance of scientific and pedagogical workers; long process of formation of the faculty. The specifics and advantages of creation and introduction of automated process control systems of staff recruitment in higher education institutions are marked out. It is emphasized that information technologies and automated process control systems of staff recruitment in higher education institutions play an important role for intensification of use of automation equipment of management, modern computer facilities and personnel information processing.

Key words: system of staff recruitment, higher education institution, automated control systems, staffing models.

Постановка проблеми. Між можливостями закладів вищої освіти та вимогами керівних документів щодо підготовки науково-педагогічних кадрів є безліч протиріч, найбільш важливими проявами яких можна вважати такі:

- фактичне зменшення числа викладачів, що мають вчені ступені і звання;
- скорочення кількості викладачів вищої кваліфікації на посадах, що підлягають комплектуванню викладачами з науковими ступенями і званнями (до 20 %);
- зниження кадрового потенціалу наукових шкіл закладів вищої освіти (докторів наук, професорів) до 10–15 %.

Одним із шляхів розв'язання подібних суперечностей, що виникають, може бути створення науково обґрунтованої концепції підбору й розстановки кадрів та на її основі проєктування автоматизованої системи управління кадрами. Ця система дасть змогу прогнозувати, коректувати і керувати науково-педагогічними кадрами закладів вищої освіти.

Необхідно зазначити, що питання кадрової політики систематично підлягають науковим дослідженням, зокрема, таких авторів, як: В.М. Колпаков [1], Ю.Г. Одегов [2], С.В. Стрехова [3] та інші.

Однак процеси підбору кадрів закладів вищої освіти все ще не можна вважати автоматизованими достатньою мірою.

Беручи до уваги описану актуальність дослідження, його метою є дослідження специфіки формування та реалізації механізмів автоматизації роботи систем підбору кадрів у закладах вищої освіти на державному рівні.

Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно поставити та вирішити такі завдання:

- запропонувати науково обґрунтовану концепцію підбору й розстановки кадрів полягає у створенні автоматизованої системи управління кадрами закладу вищої освіти;
- виділити ключові особливості сучасної системи підбору кадрів у закладах вищої освіти України;
- виокремити специфіку й переваги створення та впровадження автоматизованих систем управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Суть науково обґрунтованої концепції підбору й розстановки кадрів полягає у створенні автоматизованої системи управління кадрами закладу вищої освіти знизу догори (кафедра – заклад вищої освіти) та впровадженні її в роботу відділу кадрів навчального закладу.

Для цього необхідно:

- детально проаналізувати наявну систему кадрів закладу вищої освіти;
- створити математичні моделі, що описують функціонування кадрової системи закладу вищої освіти;
- визначити реальні параметри моделей кадрового забезпечення закладу вищої освіти;
- реалізувати моделі на основі нових інформаційних технологій на сучасних персональних комп'ютерах;
- перевірити адекватність створених моделей реально наявним кадровим системам;
- впровадити моделі й дати оцінку ефективності їх функціонування.

Використання нових інформаційних технологій, а також сучасних поколінь персональних комп'ютерів дасть змогу ефективніше використовувати розроблені математичні моделі, і таким чином буде зроблено крок до підвищення рівня підготовки фахівців вищої кваліфікації.

Слід при цьому звернути уваги на такі ключові особливості сучасної системи підбору кадрів у закладах вищої освіти України:

1. Наявна система підбору й розстановки кадрів закладу вищої освіти повною мірою не відповідає вимогам керівних документів щодо підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації.

2. Найбільш суттєвими показниками під час відбору науково-педагогічних працівників на посади викладацького складу є освітній ценз, професійний стаж і вік.

3. Ступінь укомплектованості у нерівномірність розподілу вчених між закладами вищої освіти залежить від територіальної прихильності та профілю закладу вищої освіти. Основними причинами подібної ситуації є такі:

- досить низька ефективність функціонування ад'юнктури, її нечисленність або повна її відсутність;
- незадовільне співвідношення докторів наук, кандидатів наук і викладачів, які не мають наукових ступенів, що становить 1 / 10 / 56;

- висока змінюваність викладачів протягом кожних п'яти років;
- порушення логічної послідовності просування науково-педагогічних працівників кар'єрною драбиною;
- тривалий процес становлення професорсько-викладацького складу [1; 3].

4. Для вдосконалення підготовки науково-педагогічних працівників необхідно створити науково обґрунтовану концепцію підбору й розстановки кадрів та на її основі спроектувати автоматизовану систему управління кадрами викладацького складу. Наявні сьогодні кадрові підсистеми автоматизованих систем управління виконують переважно довідково-інформаційні функції.

5. Автоматизовані системи управління процесом підбору й розстановки кадрів на базі сучасної обчислювальної техніки є найбільш ефективним засобом вдосконалення як управлінської діяльності закладу вищої освіти, так і управління освітнім процесом загалом.

Слід при цьому зауважити, що інформаційні технології та автоматизовані системи управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти, які використовуються під час вирішення основного завдання дослідження, відіграють важливу роль для інтенсифікації застосування засобів автоматизації управління та сучасної обчислювальної техніки й обробки кадрової інформації [2; 3].

Автоматизовані системи покликані вдосконалити управлінську діяльність шляхом виконання багатьох операцій за допомогою засобів обчислювальної техніки та повинні виконувати три основні функції:

- збір й оперативну обробку інформації;

- аналіз отриманої інформації та вироблення оптимальних рішень;
- прогнозування.

За своєю структурою, цілями і функціями автоматизована система управління підбором кадрів належить до класу великих систем, яку можна уявити у вигляді сукупності об'єднаних між собою підсистем, кожна з яких за своїм призначенням є відокремленою системою. Взаємозв'язок між системою і підсистемою підбору кадрів закладу вищої освіти будується за принципом ієрархії, в якій підсистема підпорядкована системі. Ця підпорядкованість виражена в структурному місцезнаходженні окремих підсистем і в розташуванні управлінських функцій системи підбору кадрів закладу вищої освіти.

Автоматизована система управління системою підбору кадрів закладу вищої освіти чинить суттєвий вплив на:

- впорядкування потоків інформації про склад науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти;
- підвищення її достовірності й оперативності,

що в кінцевому розумінні дає змогу управлінським працівникам отримувати в необхідних обсягах достовірну й оперативну інформацію про стан керованих процесів, зокрема професорсько-викладацький склад закладу вищої освіти.

Необхідно звернути увагу на те, що всі автоматизовані системи управління процесами підбору кадрів закладу вищої освіти можна розділити на групи за відповідними ознаками:

- I ознака – за рівнем управління;
- II ознака – за призначенням і характером об'єктів управління;
- III ознака – за характером завдань, що вирішуються;
- IV ознака – за ступенем використання вихідних результатів;
- V ознака – за функціями, що виконуються;
- VI ознака – за типом програмного забезпечення, що використовується [1].

Слід при цьому зазначити, що сьогодні на українському ринку інформаційних технологій представлено багато компаній-розробників, які пропонують послуги з впровадження систем і програм управління персоналом, зокрема, стосовно закладів вищої освіти.

Але більшість із них допомагає автоматизувати лише частину процесів. Для якісного підбору кадрів потрібні системність і комплексність. Для реалізації всіх згаданих завдань потрібна комплексна автоматизація роботи з персоналом, комплексне автоматизоване рішення, повноцінна багатofункціональна HRM-система.

Мова про програмне HRM-комплекс, який допоможе формалізувати та налагодити в єдиному інформаційному середовищі всі процеси в закладах вищої освіти, пов'язані з управлінням кадрами, зокрема з підбором.

До складу подібного рішення повинні входити:

- налаштування основних процесів структур, відповідальних за роботу з персоналом;
- вибір і впровадження відповідної інформаційної програми;
- послуги консультантів (консалтинг);
- комплексний супровід і технічна підтримка.

Особливості та переваги автоматизованих HRM-систем такі:

1. Гнучкість. Рішення, що описуються, можуть легко і просто адаптуватися під будь-якого користувача, будь-яку спеціалізацію, будь-який масштаб закладу вищої освіти.

2. Інтеграція з ІС. Більшість HRM-комплексів, представлених на українському ринку інформаційних технологій, розробляються і впроваджуються на платформі ІС: Підприємство.

3. Швидкий пошук кандидатів на ту чи іншу посаду. Автоматизована система підбору персоналу дає змогу в лічені секунди отримувати перелік усіх можливих кандидатів із мережі Інтернет, які відповідають вимогам закладу вищої освіти. Не потрібно заходити на кожен сайт окремо й витрачати час на налаштування критеріїв для пошуку.

4. Вимкнення ручного введення даних. Інформація про кандидатів, яких є можливість переглянути автоматично, завантажується в базу ІС. Не потрібно вручну вводити імена, прізвища, телефони та іншу інформацію. Усі поля автоматично розпізнаються, і на основі цієї інформації формуються картки кандидатів і кандидатів у базі ІС.

5. Миттєве розміщення вакансій. Використання автоматизованих систем із пошуку та відбору персоналу дає можливість за лічені секунди розміщувати необхідні вакансії й отримувати на них відгуки. Також є можливість завантажувати підібрані резюме кандидатів, розширюючи при цьому свою базу.

6. Можливість віддаленого, дистанційного підбору. Завдяки новому сервісу для пошуку, підбору та оцінки персоналу «EFSOL: HRM. Мій персонал», який розроблений фахівцями компанії EFSOL, не потрібно витрачати час на анкетування та оцінку кандидатів. Усе це може проводитися дистанційно (через мережу Інтернет) через проходження претендентами спеціальних онлайн-тестів. Таким чином можна отримати готовий результат з повною аналітичною характеристикою підбраного кандидата:

- психологічний стан;
- аналіз компетенцій і навичок;

- відповідність необхідної посади і багато іншого.

Такий сервіс робить підбір персоналу більш швидким, простим і зручним.

7. Новітні методики й технології відбору, реалізовані в цій автоматичній системі, загалом, дають змогу отримати потужний функціональний інструмент, який здатний швидко й ефективно підібрати закладу вищої освіти необхідні кадри.

Слід при цьому зазначити, що є такі вигоди й переваги автоматизації підбору співробітників до закладу вищої освіти:

- скорочення трудовитрат, пов'язаних із плануванням і реалізацією підбору кадрів;
- мінімізація бюджету (витрат) на підбір кадрів;
- прискорення пошуку й залучення кандидатів;
- постійне зростання бази даних про вакансії;
- грамотний облік, виключення втрати даних;
- якісне, повноцінне опрацювання всіх звернень, кожного резюме;
- зростання конверсії потенційних кандидатів, претендентів на працевлаштування, співробітників і працівників;
- збільшення ефективності рекламних і PR-заходів, спрямованих на пошук і залучення кандидатів до закладу вищої освіти;
- загальна оптимізація управління HR-напрямом закладу вищої освіти (відділом із роботи з персоналом, кадровою службою, відділом кадрів).

Необхідно при цьому взяти до уваги, що під час реалізації проєкту з пошуку та залучення (набору) персоналу виникає маса таких проблем і питань:

- які канали пошуку задіяти;
- чи потрібно звертатися до компаній, що підбирають кадри;
- яку рекламну стратегію обрати;
- скільки менеджерів із персоналу підключити;
- скільки часу приділити;
- як правильно розрахувати бюджет та інші ресурси;
- яку базу для обліку кандидатів і резюме використовувати;
- де зберігати та як обробляти величезний обсяг інформації;
- як не втратити жодного резюме і не упустити жодного претендента;
- як оцінити ефективність підбору персоналу;
- як підібрати потрібного фахівця – того, хто буде максимально ефективним у роботі;
- які методики й технології використовувати, на які критерії спиратися.

Ефективно вирішити всі згадані проблеми й завдання можна лише за допомогою автоматизації процесів пошуку, залучення, підбору й обліку кадрів (а також інших бізнес-процесів, пов'язаних із кадровою роботою: оцінкою, адаптацією, навчанням персоналу тощо).

Впровадження автоматизованого рішення (системи, програми) дасть змогу вдосконалити (зробити простішою, легшою, швидшою і зручнішою) роботу з підбором кандидатів до закладу вищої освіти, з веденням бази даних вакансій, здобувачів і резюме, а також допоможе підвищити керованість і ефективність усієї роботи з персоналом у закладі вищої освіти.

Загалом, аналіз стану та динаміки чинної кадрової системи закладів вищої освіти дав змогу сформулювати репрезентативні вихідні дані для розрахунку функціонування створених моделей кадрових систем.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Загалом, у дослідженні було отримано такі висновки:

1. Запропоновано науково обґрунтовану концепцію підбору й розстановки кадрів, яка полягає у створенні автоматизованої системи управління кадрами закладу вищої освіти. Зокрема, ця концепція полягає у необхідності: детально проаналізувати чинну систему кадрів закладу вищої освіти; створити математичні моделі, що описують функціонування кадрової системи закладу вищої освіти; визначити реальні параметри моделей кадрового забезпечення закладу вищої освіти; реалізувати моделі на основі нових інформаційних технологій на сучасних персональних комп'ютерах; перевірити адекватність створених моделей реально чинним кадровим системам; впровадити моделі й дати оцінку ефективності їхнього функціонування.

2. Виділено ключові особливості сучасної системи підбору кадрів у закладах вищої освіти України: досить низька ефективність функціонування ад'юнктури, її нечисленність або повна її відсутність; незадовільне співвідношення докторів наук, кандидатів наук і викладачів, які не мають наукових ступенів; висока змінюваність викладачів протягом кожних п'яти років; порушення логічної послідовності просування науково-педагогічних працівників по кар'єрним сходам; тривалий процес становлення професорсько-викладацького складу.

3. Виокремлено специфіку та переваги створення та впровадження автоматизованих систем управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти. Підкреслено, що інформаційні технології та автоматизовані системи управління процесами підбору кадрів у закладах вищої освіти відіграють важливу роль для інтенсифікації застосування засобів автоматизації управління та сучасної обчислювальної техніки й обробки кадрової інформації.

Список використаних джерел:

1. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент : учеб. пособ. Київ : МАУП, 2002. 280 с.
2. Одегов Ю.Г., Лабаджан М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов. Москва : Издательство Юрайт, 2014. 444 с.
3. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації. *Економічний часопис XXI*. 2012. № 3–4. С. 66–70.
4. Dombrovska, S., Shvedun, V., Streltsov, V., & Husarov, K. (2018). The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. *Problems and Perspectives in Management*. № 16 (2). 321 p.

References:

1. Kolpakov, V.M. & Dmytrenko, G.A. (2002). *Strategicheskyy kadrovyy menedzhment* [Strategic personnel management]. Kyiv : MAUP, 280 p.
2. Odegov, Yu.G. (2014). *Kadrovaya politika i kadrovoe planirovanie* [Human resources policy and planning]. Moscow : Yzdatelstvo "Yurajt". 444 p.
3. Strexova, S.V. (2012). *Kadrova polityka: vazheli vplyvu na efektyvnist mexanizmy ta instrumenty realizaciyi* [Personnel policy: leverage over efficiency, mechanisms and instruments of realization]. *Ekonomichnyj chasopys*. XXI. P. 3–4, 66–70.
4. Dombrovska, S., Shvedun, V., Streltsov, V., & Husarov, K. (2018). The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. *Problems and Perspectives in Management*. № 16(2). 321 p.