

7. Дербенцев В. Д., Овчаренко А. А., Безкоровайний В. С. Моніторинг стану часових рядів валютних котирувань з використанням рядів Фур'є // Моделювання та інформаційні технології в економіці. Зб. Наук. Праць. – К.: КНЕУ, 2019. – №97. – С.117-128.
8. Shumway R.H., Stoffer D.S. Time Series Analysis and Its Applications: With R Examples. (3rd ed). – Springer Texts in Statistics, 2011.
9. World Bank. World Development Indicators Online. Washington, DC: WorldBank, Electronic version. – URL: <http://web.worldbank.org>, 2010.
10. Maddison, A. World Population, GDP and Per Capita GDP, A.D. 1–2003 [Electronic resource] / A. Maddison. – URL: www.ggdc.net/maddison, 2009.

Науковий керівник: Дербенцев В.Д., к.е.н., доцент, професор кафедри інформатики та системології ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Удачина К. О., к.е.н., доц.
Національна металургійна академія України
eudachina7@gmail.com

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Ефективність діяльності підприємства значним чином залежить від трудових ресурсів. Помилкове рішення при підборі кандидата на певну посаду може призвести до певних економічних втрат. Саме тому процес підбору персоналу виступає актуальною задачею та з появою нових методів та підходів потребує постійного оновлення та удосконалення.

Процесу підбору персоналу передують декілька не менш важливих та складних процесів, таких, як наприклад оцінка потреби в персоналі, залучення та набір кандидатів, вибір методів та технологій, а також проведення процедури відбору, прийняття рішення щодо кандидатів і, нарешті, створення кадрового резерву.

При пошуку персоналу важливо визначитися з цільовою аудиторією. За цим критерієм виділяють чотири методи пошуку персоналу:

1. Рекрутинг – пошук і підбір персоналу середньої та нижчої ланки. Як правило, проводиться серед кандидатів, які вже перебувають у вільному пошуку місця роботи.

2. Exclusive search (ексклюзивний пошук, прямий) – прямий цілеспрямований пошук і підбір персоналу вищої управлінської ланки і рідкісних фахівців. Як правило, до цього методу звертаються, якщо необхідно знайти людей, які мають ключовий вплив на бізнес компанії, що забезпечує реалізацію стратегії, – як правило, це управлінські кадри. Пошук ведеться як серед вільних фахівців, так і серед тих, хто ще працює.

3. Head hunting – різновид прямого пошуку, при якому ведуться «полювання» за конкретним фахівцем і його «переманювання» в компанію. Це складна робота, яка необхідна, як правило, при пошуку керівників вищої ланки, а також ключових і рідкісних співробітників – як за фахом, так і за рівнем професіоналізму. Head hunting застосовується в тому разі, якщо замовник не знає конкретного фахівця і має знайти його шляхом ретельного аналізу конкуруючих компаній і збору відомостей про ключових співробітників цих організацій. Це процедура тривала, дорога і відповідальна.

4. Preliminarying (Прелімінарінг) – залучення до роботи за допомогою виробничої практики та стажування перспективних молодих фахівців (студентів і випускників вузів), які стануть запорукою успіху компанії в майбутньому.

При підборі персоналу використовують наступні методи і моделі [1, с. 63]: вивчення документів, метод вільного вибору, метод відповідності формальним критеріям, метод експертних оцінок, тестування, атестація як метод відбору на вакантні посади, матричний метод оцінки якостей, наявних здібностей претендентів, випробовування, конкурсний метод відбору, інтерв'ю (співбесіда), центри оцінки (ассесмент-центр).

Проаналізувавши методи і моделі підбору персоналу, можна зробити висновок, що найбільш оперативним та відносно невитратним є метод рейтингового оцінювання.

На першому етапі експертами визначаються певні критерії, рівень значущості яких необхідно оцінити за певною шкалою.

Отже, відібрано наступні критерії:

- – професіоналізм;
- – організованість та відповідальність;
- – самостійність;
- – дисциплінованість;
- – активність;
- – уважність;
- – чесність та справедливість.

Узагальнена оцінка кожного критерію обчислюється за формулою [2]:

$$M_j = \frac{\sum_{i=1}^{m_j} C_{ij}}{m_j} \quad (1)$$

де M_j - узагальнена оцінка j -го критерію; m_j - кількість експертів, що оцінили j -ий критерій, ($m_j \leq m$); C_{ij} - оцінка в балах, дана i -м експертом j -му критерію ($i=1, 2, \dots, m_j$; $j=1, 2, \dots, n$).

Сума рангів оцінок за кожним критерієм дорівнює:

$$S_j = \sum_{i=1}^{m_j} R_{ij} \quad (2)$$

де R_{ij} - ранг оцінки C_{ij} .

Сума рангів S_j може бути обчислена після того, як проранжовані оцінки всіх експертів. Чим менше сума рангів, тим краще варіант.

Статистична обробка результатів ранжування передбачає оцінювання ступеня узгодженості думок експертів. Ступінь узгодженості думок експертів може бути оцінений коефіцієнтом варіації V_j оцінок, даних кожному варіанту.

$$V_j = \frac{\sum_{i=1}^{m_j} (C_{ij} - M_j)^2}{m_j \cdot M_j} \quad (3)$$

де V_j - середньоквадратичне відхилення оцінок j -го варіанта, що обчислюється як:

$$V_j = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{m_j} (C_{ij} - M_j)^2}{m_j \cdot M_j}} \quad (4)$$

Думки (оцінки) експертів вважаються узгодженими при $V_j < 33\%$.

Отже, запропонована рейтингова модель експертного оцінювання характеризується оперативністю та відносно невеликими витратами. Такий недолік, як високий ступінь суб'єктивності, і, як наслідок, відсутність впевненості у достовірності отриманих оцінок, зменшено за рахунок використання групових експертних оцінок.

Список використаних джерел

1. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник / [Л. І. Михайлова]. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
2. Лісовенко М.М. Моделі економічної динаміки/ Частина 1: Навч. посібник / М. М. Лісовенко, Л. М. Бандоріна, К. О. Удачина. – Дніпро: НМетАУ, 2018. – 52 с.

Удачина К. О., к.е.н., доц.
Національна металургійна академія України
eudachina7@gmail.com