

МОДЕЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ НАЙМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 331.75

Котляревська К. Ю.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Україна

Анотація. У статті розглянуто методи управління процесом наймання персоналу, зокрема, моделювання процесу відбору кадрів за допомогою регресійного аналізу.

Ключові слова. наймання, персонал, моделювання, управління, підприємство, працівник, система.

Abstract. The article describes the methods of the recruitment process management, in particular the staff selection process modeling using regression analysis.

Key words. hiring, staff, modeling, management, enterprise, employee, system.

У зв'язку з тим, що людські ресурси в ринковій економіці отримують значення стратегічного чинника успіху підприємства, управління персоналом повинне активно впливати на розвиток підприємства в майбутньому. Результати досліджень діяльності багатьох підприємств та накопичений досвід показує, що формування ефективної системи управління персоналом є вирішальним фактором загальної ефективності підприємства. Особливо, коли характерною рисою управління будь-яким підприємством стає зростання ролі людського фактору і розвиток нових форм і методів управління персоналом.

Ключова проблема для абсолютної більшості українських підприємств – проблема неефективного підбору персоналу. Необхідно приділяти значну увагу планомірному підбору працівників, застосуванню сучасних методів відбору та відповідних джерел пошуку згідно посади та потреб підприємства.

В даний час є актуальними основні механізми підбору і розстановки кадрів управління: вільного підбору, задоволення формальним критеріям і конкурсу.

Вільний підбір полягає в самостійній діяльності кадрових служб підприємств по пошуку кандидатів на вакантні посади. Недоліки вільного підбору полягають в обмеженні кількості шукачів, з числа яких підбираються кандидати, випадковості у кар'єрному зростанні, труднощах дотримання вимог для всього персоналу.

Другий механізм функціонує відповідно до встановленого формальними критеріями, наприклад, переліку посад керівників і фахівців, професійно-кваліфікаційними моделями працівників, загальногалузевими кваліфікаційними характеристиками посад та ін. Недолік даного механізму полягає в тому, що практично неможливо визначити точний і повний перелік вимог до відповідного працівника.

Третій механізм ґрунтується на принципі конкурентоспроможності кандидатів.

Методи управління процесом наймання персоналу вимагають однозначного розуміння основних елементів та розроблення уніфікованого підходу до ефективного управління процесом наймання. Тому для вирішення даного завдання доцільне застосування математичних моделей, що забезпечують адекватне дослідження проблем аналізу і управління.

Моделювання – це метод вивчення явищ і процесів, що ґрунтується на заміні реального об'єкта дослідження іншим, подібним до нього, – моделлю. Виклад багатьох економічних проблем формалізованою мовою дає можливість запобігти двозначності міркувань, значною мірою прояснює суть проблеми, яскраво інтерпретує теоретичні положення. Отже, моделювання є важливим інструментом наукової абстракції, що допомагає виділити, уособити та проаналізувати суттєві для даного об'єкта характеристики (властивості, взаємозв'язки, структурні та функціональні параметри) і на базі цього передбачити майбутню його поведінку за зміни будь-яких параметрів [1].

Стосовно методів регресійного аналізу, то вони дозволяють використовувати навчальну вибірку, що містить рівну кількість спостережень з обох груп, тому моделювання відбору персоналу заснована на використанні бінарної регресії. В економетриці, моделі бінарного вибору є різновидом так званих моделей дискретного вибору, або, як їх ще називають моделями якісного вибору [2, с.681]. Такі моделі передбачають вибір між двома або більше дискретними альтернативами, на відміну від стандартних економетричних моделей, що оперують, в основному, безперервними змінними.

Математична постановка задачі підбору персоналу, в цьому випадку, виглядає наступним чином: нехай X є вектор факторів, що відображає інформацію, представлену в резюме працівника, який впливає на залежну змінну Y , яка, в свою чергу, приймає тільки два значення: 1 – якщо працівник пройшов випробувальний термін і 0 – в іншому випадку. Тоді, ймовірність того, що $Y = 1$ необхідно означити як функцію від факторів, за формулою (1):

$$P(Y = 1|X) = F(X) \quad (1)$$

Як правило, в якості опції F використовуються деякі інтегральні функції розподілів [3, с.6], а в якості аргументу береться зважена сума значень факторів, де вагові коефіцієнти є параметрами моделі [4, с.188].

Завдання класифікації являють собою формалізовані завдання, в яких безліч об'єктів розділене деяким чином на класи. З одного боку, є безліч об'єктів, для яких відомі їх класи. З іншого боку, є безліч об'єктів, класова приналежність яких невідома. Завдання полягає в тому, щоб побудувати алгоритм, який буде здійснювати класифікацію довільного об'єкта з другої множини.

Якщо розглядати завдання менеджера з персоналу як задачу класифікації, то, цілком очевидно, що класів буде всього два – «гарний» кандидат, в якому можна бути впевненим, що він пройде

випробувальний термін і принесе користь підприємству і «поганий» кандидат, який, відповідно, випробувальний термін не пройде.

Математична постановка задачі в такому вигляді буде виглядати так: кожному кандидату можна поставити у відповідність простору ознак опис, побудований на інформації, зазначеної в його резюме. Множину кандидатів розділити на два класи: ті працівники, що пройшли випробувальний термін на підприємстві, і ті, хто його не пройшов. Отже, є безліч описів кандидатів X і безліч найменувань класів Y , що складається, відповідно, з двох елементів – 0, працівник не пройшов випробувальний термін і 1, якщо працівник пройшов випробувальний термін. Значення цільової залежності $F: X \rightarrow Y$ відомі на об'єктах навчальної вибірки $\{(x_1, y_1), \dots (x_n, y_n)\}$. Потрібно побудувати алгоритм $k: X \rightarrow Y$, здатний здійснювати класифікацію довільного кандидата. Потім виділити фактори, які будуть включені у відповідну модель.

Отже, практичне значення моделі полягає в прийнятті відповідних управлінських рішень на її основі. Також у подальшому, за допомогою певних тактичних та оперативних дій, можна регулювати ефективність процесу наймання персоналу на підприємстві. Таким чином, дані, отримані в результаті економіко-математичного моделювання, можуть бути розглянуті як рекомендаційні, а остаточне рішення щодо прийняття та реалізації управлінських рішень повинно залишатися за фахівцями.

Література:

1. Ляшенко О. М. Базові компоненти математичної моделі управління мотивацією персоналу / О. М. Ляшенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 4. – С. 269–271.
2. Greene, W. H. Econometric Analysis / W. H. Greene. – 7th edition. – New Jersey : Prentice Hall, 2012. – 802 p. Hilbe, Joseph M.

Logistic Regression Models / J. M. Hilbe. – Abingdon: Chapman & Hall/CRC Press, 2009. – 656 p.

3. Hosmer, D. W. Applied logistic regression / David W. Hosmer, Jr., Stanley Lemeshow, R. X. Sturdivant. – 3rd edition. – New York: John Wiley & Sons INC, 2013. – 528 p.

4. Айвазян, С. А. Основы эконометрики : учебник для вузов / С. А. Айвазян. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 432 с.

Науковий керівник, д.е.н., проф.

Назарова Г. В.