

УДК 355.4

І.С. Романченко¹, В.М. Артюх²¹Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України, Київ²Генеральний штаб Збройних Сил України, Київ

МЕТОДИКА РАЦІОНАЛЬНОГО РОЗПОДІЛУ ОСІБ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ПО ПОСАДАХ

Наведена методика розподілу осіб офіцерського складу по посадах на основі використання методів багатомірного порівняльного аналізу, яка у порівнянні з існуючими методичними підходами забезпечує більш обґрунтований розподіл осіб офіцерського складу по посадах, їхній відбір та рейтингування для розгляду на конкурсній комісії щодо призначення на посади. Крім того, методика підвищує оперативність підготовки рекомендацій конкурсним комісіям за рахунок виключення з розгляду безперспективних кандидатів.

Ключові слова: багатомірний порівняльний аналіз, кадровий потенціал, розподіл за посадами.

Вступ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Нинішній етап розвитку Збройних Сил України характеризується динамічними змінами у їх структурі і чисельності та повним переходом до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом. Нові умови проходження військової служби по новому висвітлюють проблеми формування та ефективного використання кадрового потенціалу Збройних Сил.

Реалізація довгострокових програм міжнародного співробітництва в сфері кадрового забезпечення мотивує потребу в пошуку та реалізації нових методичних підходів до оцінювання офіцерських кадрів та їх раціонального розміщення на посадах.

Тому створення нових та удосконалення існуючих методик раціонального розподілу осіб офіцерського складу по посадах є, на наш погляд, актуальним науковим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день у Збройних Силах України проходить апробацію доволі нова база нормативного та методичного забезпечення об'єктивності оцінки стану кадрового потенціалу та його використання, зокрема і шляхом раціонального розподілу офіцерів на посадах [1 – 5]. При цьому ефективність кадрових призначень забезпечується конкурсним відбором претендентів на посади за результатами колегіального рішення комісії кадрового центру, а перспективність кандидатів оцінюється на основі рейтингу, який враховує вимоги паспорту військової посади та показники службової діяльності. Відповідно до рекомендацій з порядку відбору військовослужбовців на посади та визначення їх рейтингу, наведених в [2], відбір військовослужбовців на кожну посаду проводиться окремо та здійснюється в три етапи: на першому етапі формується повний список кандидатів до призначення на визначену посаду, на другому етапі проводиться персональна робота з відібраними кандидатами, а на третьому – визначається рейтинг відібраних кандидатів для розгляду на комісії кадрового центру.

Особливістю першого етапу є те, що відбір з метою формування повного списку кандидатів здійснюється за якісними критеріями, що не мають диференційованого вираження [2], при цьому враховується характеристика посади та вимоги до кандидатів на посаду.

Особливістю другого етапу є те, що в процесі вивчення кандидатів здійснюється їхнє оцінювання за окремими критеріями, які мають кількісну міру та характеризують ступінь відповідності кандидата посаді, стосовно якої проводиться конкурс.

На заключному етапі здійснюється процедура рейтингування, при цьому загальний рейтинг кандидата складається з суми балів по кожному критерію та суми балів з оцінної картки військовослужбовця.

Надаючи загальну оцінку розглянутим методичним рекомендаціям з порядку відбору військовослужбовців на посади та визначення їхнього рейтингу, необхідно зазначити, що їх позитивною рисою є спроба впровадити в практику кадрового менеджменту підходи, притаманні багатокритеріальній оптимізації.

В той же час їм властиві деякі недоліки, пов'язані з порядком відбору кандидатів на посади та здійсненням процедури рейтингування, що може призвести до подання конкурсним комісіям на розгляд не досить обґрунтованих рекомендацій щодо призначення осіб офіцерського складу на посади.

В першу чергу це стосується того, що відбір кандидатів на кожну посаду здійснюється окремо, тобто не враховується відносна важливість наявних вакантних посад. Зрозуміло, що найбільш важливі посади потребують комплектування найбільш підготовленими кадрами і в першу чергу. У разі окремого відбору кандидатів на кожну посаду можлива ситуація, коли найбільш кваліфікований фахівець буде призначений на менш важливу посаду тільки тому, що конкурс на цю посаду проводиться раніше.

Що стосується процедури рейтингування, то необхідно підкреслити, що фактично передбачається визначення рейтингу шляхом підсумовування значень окремих критеріїв без врахування їхньої важливості ([2], додаток 2), хоча у розділі 2 [2] пря-

мо вказується на необхідність врахування пріоритетів критеріїв. Складається ситуація, коли на конкурсну комісію подаються вже підраховані рейтинги, а члени конкурсної комісії на свій розсуд можуть (або повинні) враховувати важливість окремих критеріїв як складових загальних рейтингів. Більше того, звертає на себе увагу той факт, що значення критеріїв, за якими визначається рейтинг, є дуже різними за абсолютним значенням: один з них (сума балів щорічного оцінювання) може коливатись в межах 42 – 45, сім критеріїв мають діапазон 0 – 2, а три: 0 – 1. При цьому необхідно враховувати, що критерій “сума балів щорічного оцінювання” є середнім значенням за дев’ятьма окремими показниками [4], а перевага за ним в 1 бал одного кандидата може бути просто знівельована перевагою іншого кандидата в 1 бал за будь-яким іншим критерієм.

Тому удосконалення існуючих методичних рекомендацій [2] для відбору кандидатів для формування пропозицій конкурсній комісії доцільно здійснювати шляхом врахування важливості наявних посад, удосконалення відбору найбільш перспективних кандидатів на першому етапі та за рахунок застосування більш досконалого апарату багатокритеріальної оптимізації під час визначення рейтингу кандидатів на посади.

Розглянемо існуючі на сьогодні підходи, які можуть бути покладені в основу комплексної методики раціонального розподілу осіб офіцерського складу по посадах.

У статті [7] розглядається питання ефективного розподілу військовонавчених кадрів по посадах та запропоновано використовувати з цією метою розв’язання задачі оптимізації в такій постановці

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \log[r_{ij} / (1 - r_{ij})] X_{ij} \Rightarrow \max; \quad (1)$$

$$0 < r_{ij} < 1;$$

$$\sum_{i=1}^n X_{ij} = 1, i = 1, \dots, n; \quad \sum_{j=1}^n X_{ij} = 1, j = 1, \dots, n;$$

$$X_{ij} \in \{0, 1\},$$

де n – кількість посад та кандидатів; r_{ij} – показник відносної ефективності призначення, який характеризує ймовірність успішного виконання завдання i -м кандидатом на j -й посаді; X_{ij} – ознака призначення i -го кандидата на j -у посаду ($X_{ij} = 1$ – призначення відбулося, $X_{ij} = 0$ – призначення не відбулося).

Згідно з [7], розв’язок такої задачі забезпечує максимізацію середніх значень імовірностей успішного виконання завдань для всіх призначень.

У [6] (як розвиток досліджень [8, 9]) задача призначення кандидатів на посади розглядається як багатокритеріальна у такій постановці.

Нехай є дві множини: множина посад $C\{C_1, \dots, C_i, \dots, C_n\}$ та множина кандидатів на посади $O\{O_1, \dots, O_i, \dots, O_n\}$ (n – кількість посад та кількість кандидатів). Є також множина з N критеріїв, за якими оціню-

ється відповідність кандидата посаді. Шкали критеріїв є порядковими, причому оцінки в межах кожного критерію впорядковані від кращої до гіршої. Нехай $S_k\{S_{k_1}, \dots, S_{k_m}, \dots, S_{k_t}\}$ – множина оцінок за шкалою k -го критерію; S_{k_m} – m -та за порядком оцінка на шкалі k -го критерію; T_{ik_p} – p -та за порядком оцінка на шкалі вимог i -ї посади за k -м критерієм; $V_{j_{u_t}}$ – t -та оцінка на шкалі можливостей j -ї кандидата за u -м критерієм. Вимоги i -ої посади за k -м критерієм (T_{ik_p}) вважаються задоволеними можливостями j -го кандидата за k -м критерієм (V_{jk_t}), якщо $p \geq t$.

Формально відношення між елементами множин посад та кандидатів можуть бути охарактеризовані вектором відповідності R_{ijk} , який характеризує відповідність j -го кандидата i -й посаді за k -м критерієм

$$R_{ijk} = \begin{cases} 0, & \text{якщо } T_{ik_p} \leq V_{jk_t} \quad (p \geq t); \\ r_k, & \text{якщо } T_{ik_p} > V_{jk_t}, \end{cases}$$

де r_k – кількість оцінок за шкалою k -го критерію, на якій вимоги посади перевищують можливості кандидата.

Таким чином, якщо $R_{ijk} = 0$, тоді вимоги за k -м критерієм задоволені, а $R_{ijk} > 0$ означає невідповідність кандидата вимогам посади. Тоді загальна відповідність кандидата посаді може бути оцінена згорткою

$$G_{ij} = \sum_{k=1}^N R_{ijk},$$

причому в разі найкращої відповідності всіх кандидатів посадам $G_{ij} = 0$, а ступінь відповідності погіршується зі зростанням G_{ij} . Тоді найкращий розподіл кандидатів по посадах може бути знайдений шляхом мінімізації однокритеріальної цільової функції

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n G_{ij} X_{ij} \Rightarrow \min \quad (2)$$

за обмежень, аналогічних наведених вище задачі оптимізації з цільовою функцією (1).

Надаючи загальну оцінку наведеним підходам з раціонального розподілу кандидатів по посадах необхідно зазначити, що вони не передбачають процедури конкурсного відбору, тому їх безпосереднє використання для розподілу осіб офіцерського складу по посадах є проблематичним. В той же час задача розподілу в постановці (2) є більш досконалою внаслідок багатокритеріального порівняння вимог до кандидата на посаду з показниками його придатності.

Виходячи з того, що визначення рейтингу кандидатів на посади має багато спільного з процедурою багатокритеріального порівняння альтернатив під час обґрунтування управлінських рішень, розглянемо методичні підходи, які існують в цій галузі з огляду їх прийнятності для проведення рейтингування.

Необхідно зазначити, що на сьогодні вже існують досить добре розроблені методи порівняння багатокритеріальних альтернатив з метою вибору найкращої з визначеного переліку. З точки зору рейтингування офіцерів для призначення на посади найбільший інтерес представляють метод таксономії [10, 11] та принцип ідеальної точки [12]. Зокрема, метод таксономії ефективно використовується для обґрунтування раціонального складу систем військового призначення, а принцип ідеальної точки – для багатокритеріальної оптимізації технологічних процесів.

Відповідно до [10, 11] сутність таксономії полягає у наступному.

Вихідними даними для методу таксономії є показники ефективності функціонування, які можуть бути задані матрицею

$$[E_{ij}], i = \overline{1, N}, j = \overline{1, R}, \quad (3)$$

де N – кількість варіантів системи, що підлягають порівнянню, R – кількість показників ефективності системи.

Оскільки елементи матриці можуть мати різні одиниці вимірювання, здійснюють їхнє центрування та нормування за формулою

$$Z_{ij} = \frac{E_{ij} - E_{jcp}}{S_j}, \quad (4)$$

$$E_{jcp} = \frac{1}{N} \sum_i E_{ij}, i = \overline{1, N},$$

$$S_j = \left[\frac{1}{N} \sum_i (E_{ij} - E_{jcp})^2 \right]^{1/2},$$

де E_{jcp} – середнє арифметичне значення j -го показника за варіантами; S_j – середнє квадратичне відхилення j -го показника.

Після цього визначають граничні значення показників ефективності, які відповідають найкращому варіанту системи. Ці значення відповідають точці P_0 в багатомірному просторі показників ефективності з координатами

$$Z_{01}, Z_{02}, \dots, Z_{0j}, \dots, Z_{0R}, \quad (5)$$

$$Z_{0j} = \max_i Z_{ij}, \text{ коли } j \in S,$$

$$Z_{0j} = \min_i Z_{ij}, \text{ коли } j \in D,$$

де S, D – множини стимуляторів і дестимуляторів відповідно.

Відстані між точкою P_0 та точками, які відповідають наявним альтернативам системи, визначають як

$$C_{i0} = \left[\sum_j (Z_{ij} - Z_{0j})^2 \right]^{1/2}; i = \overline{1, N}; j = \overline{1, R}. \quad (6)$$

Ступінь переваги альтернативних варіантів визначають як

$$\beta_i = C_{i0} / C_0, \quad (7)$$

$$\text{де } C_0 = \overline{C_0} + 2S_0, \overline{C_0} = \frac{1}{N} \sum_i C_{i0}, i = \overline{1, N},$$

$$S_0 = \left[\frac{1}{N} \sum_i (C_{i0} - \overline{C_0})^2 \right]^{1/2}.$$

Вважається, що найкращій альтернативі відповідає найменше значення β_i , а якість альтернатив зменшується зі зростанням значення β_i . Відповідно до [12] сутність принципу ідеальної точки для багатокритеріальної оптимізації полягає у тому, що найкращою вважається точка x^* , яка у просторі параметрів $z(x)$ найближче розташована до “ідеальної точки” z^1

$$x^* = \min_{x \in X} \sum_{i=1}^q \gamma_i^2 (z_i^1 - z_i(x))^2,$$

де $z^1 = (z_1^1, \dots, z_q^1)$ – ідеальна точка; $z(x)$ – вектор значень показників ефективності у точці x ; x – вектор значень незалежних змінних; γ – вектор вагових коефіцієнтів показників; q – кількість показників.

Ідеальна точка може бути визначена особою, що приймає рішення, або бути обраною формально як вектор, що містить максимальні значення кожного з показників (у разі розв’язання задачі максимізації).

Порівнюючи між собою метод таксономії та принцип ідеальної точки з огляду можливості їхнього використання для рейтингування кандидатів на посади, необхідно зазначити, що концептуально вони мають багато спільного: обидва методи базуються на порівнянні відстаней у багатомірному просторі показників ефективності між найкращою точкою та точкою, яка відповідає одній з альтернатив.

Поєднання обох розглянутих підходів для рейтингування кандидатів надасть конкурсній комісії підстави більш обґрунтовано приймати рішення щодо призначення осіб офіцерського складу на посади.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На основі викладеного було поставлене таке завдання досліджень: розробити методику раціонального розподілу осіб офіцерського складу по посадах на основі використання методів багатомірного порівняльного аналізу.

Виклад основного матеріалу досліджень

Для вирішення поставленого завдання розрахунки за розробленою методикою проводяться у декілька етапів (рис. 1).

На першому етапі визначають вихідні дані для подальших розрахунків: кількість та перелік посад, на які має проводитись конкурс, вимоги посад до кандидатів на ці посади, кількість та перелік офіцерів, що включені до резерву, а також характеристики їх службової діяльності. При цьому вважається, кількість офіцерів резерву перевищує кількість посад.

На другому етапі існуючий перелік посадових вимог (наприклад, з [2]) поділяють на дві групи:

відповідності вимогам посади та ступеня відповідності вимогам посади. Перша група містить критерії, за якими приймається рішення щодо загальної

доцільності розгляду його кандидатури. Показники за цими критеріями мають лише два значення: 0 (у разі невідповідності) та 1 (у разі відповідності).

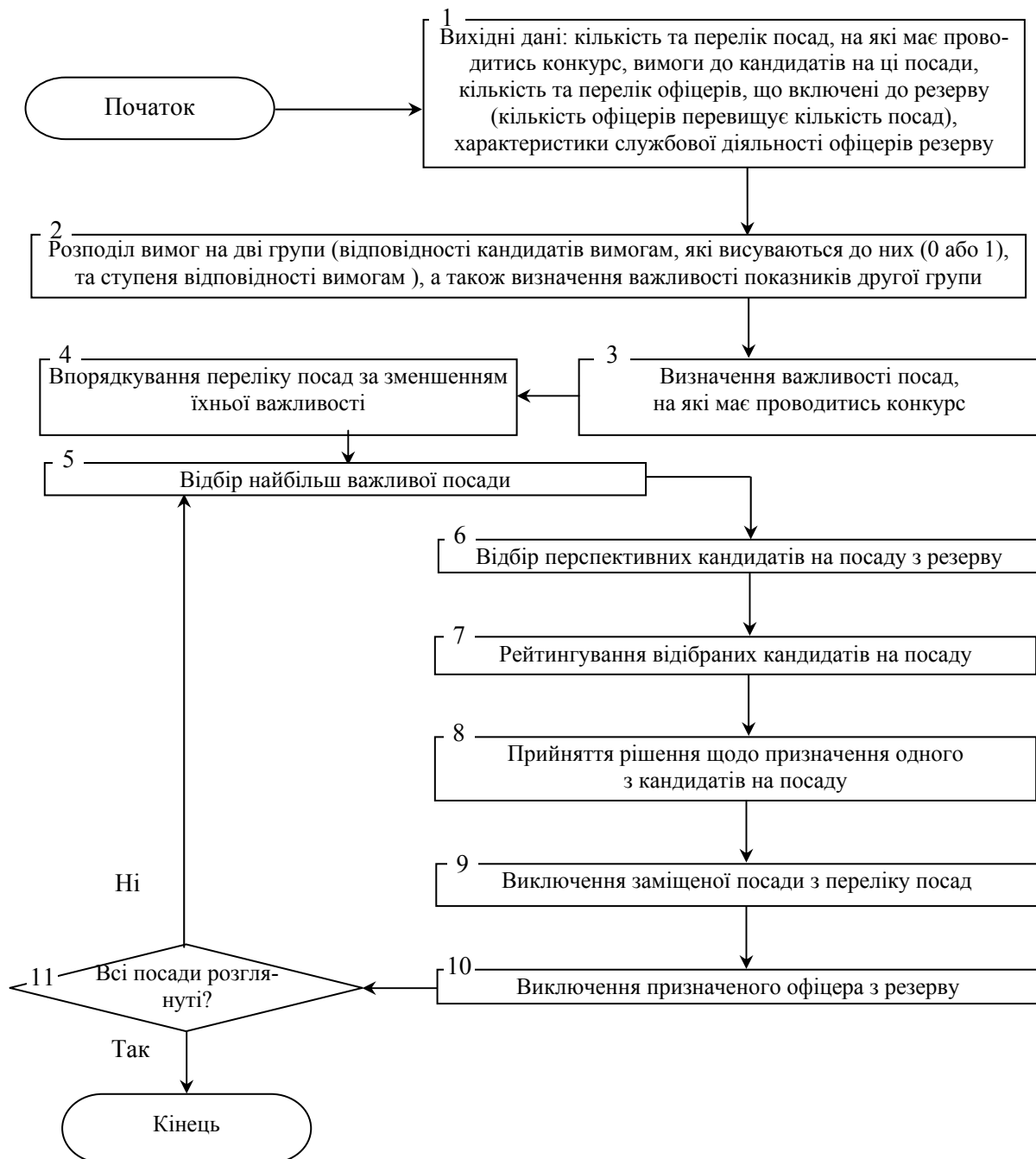


Рис. 1. Структурно-логічна схема розрахунків за розробленою методикою

До другої групи належать критерії, які диференційовано віддзеркалюють ступінь відповідності кандидата посаді, конкурс на яку проводиться. Значення ступенів відповідності можуть бути запозичені з [2].

Для цього складають відповідну таблицю (наприклад, табл. 1 містить посадові вимоги з [2] та їхній розподіл за групами показників), яка містить перелік вимог (загальна кількість вимог R), за якими будуть оцінюватись кандидати, відносно (визначену, наприклад, методом експертного опитування) важливість вимог другої групи G_j ($j=1, \dots, L$) та їхню

нормовану важливість γ_j ($j=1, \dots, L$). При цьому нормовану важливість вимог обраховують за формулою

$$\gamma_j = G_j / G_{\text{sum}},$$

що забезпечує $\sum_{j=1}^L \gamma_j = 1$.

На третьому етапі визначають важливість посад, на які має проводитись конкурс, а на четвертому – впорядковують перелік цих посад за зменшенням їхньої важливості.

На п'ятому етапі відбирають найбільш важливу посаду, а шостим етапом визначають для неї перспективних кандидатів зі списку тих офіцерів, що зараховані до резерву. Формально такий відбір може бути отриманий шляхом розв'язання задачі оптимізації вигляду

$$\sum_{i=1}^N \prod_{l=1}^M Q_{il} \sum_{m=1}^L P_{im} \Rightarrow \max, \quad (8)$$

де Q_{il} – значення l -го показника першої групи стосовно i -го кандидата на посаду; M – загальна кількість

показників першої групи; P_{im} – значення m -го показника другої групи стосовно i -го кандидата на посаду; L – загальна кількість показників другої групи; N – кількість кандидатів, що подаються на розгляд конкурсній комісії.

В основу задачі покладений метод рівної імовірності [11], що забезпечує отримання найбільшого очікуваного виграшу від призначення. При цьому значення показників з обох груп оцінюються за характеристиками службової діяльності кандидатів.

Таблиця 1

Характеристики вимог, за якими будуть оцінюватись претенденти на посаду (варіант)

j	Група показників	№ у групі	Сутність вимоги	G_j	γ_j	E_j^{\max}
1	I	1	Вік			1
2		2	Термін перебування на попередній посаді			1
3		$M = 3$	Досвід миротворця			1
4	II	1	Сума балів щорічного оцінювання	G_1	γ_1	45
5		2	Спеціальність за освітою	G_2	γ_2	2
6		3	Спеціалізація за освітою	G_3	γ_3	2
7		4	Курсова підготовка	G_4	γ_4	2
8		5	Рівень знання іноземної мови	G_5	γ_5	2
9		6	Обов'язкові посади перед призначенням	G_6	γ_6	2
10		7	Медичні вимоги	G_7	γ_7	2
R=11		L = 8	Стан фізичної підготовленості	G_8	γ_8	2
				$G_{\text{sum}} = \sum_{j=1}^L G_j$	$\sum_{j=1}^L \gamma_j = 1$	

Практичне розв'язання наведеної задачі оптимізації може бути здійсненим у такий спосіб.

Для кожного з можливих кандидатів на посади обчислюється значення оціночної функції виду $\prod_{l=1}^M Q_{il} \sum_{m=1}^L P_{im}$. Ті кандидати, які хоча б за одним з критеріїв першої групи не відповідають вимогам посади, будуть характеризуватись нульовим значенням оціночної функції і в подальшому вони взагалі розглядатись не будуть.

З тих кандидатів, для яких оціночна функція відмінна від нуля, складається список, впорядкований за зменшенням її значення. Сума оціночних функцій перших N осіб з цього впорядкованого списку і надасть максимум цільової функції (8), а самі ці особи і будуть вважатись перспективними кандидатами, які підлягають подальшому рейтингуванню.

На основі списку кандидатів на посаду, відібраних з Резерву, на сьомому етапі здійснюють процедуру рейтингування. Для цього додатково визначають найбільші значення показників відповідності E_j^{\max} (табл. 1), які і будуть визначати ідеальну точку як базову для порівняння кандидатів.

Для рейтингування кандидатів на посаду відповідно до вимог [2] складається таблиця, в яку заносять значення показників відповідності кандидатів посаді,

стосовно якої проводиться конкурс. Зміст цієї таблиці (показники за вимогами з номерами 4 – 11 з табл. 1 для кожного кандидата) і буде вихідними даними для формування розрахункової матриці

$$[E_{ij}], \quad i = \overline{1, N}, \quad j = \overline{1, L},$$

де N – кількість кандидатів на посаду, що підлягають порівнянню, L – кількість вимог до кандидатів на посаду.

Наступним етапом розрахунків за формулою, аналогічною (4), визначають центровані та нормовані значення показників відповідності

$$Z_{ij} = (E_{ij} - E_{jcp}) / S_j,$$

де E_{jcp} – середнє арифметичне значення j -го показника за всіма кандидатами; S_j – середнє квадратичне відхилення j -го показника, та аналогічні значення показників, що відповідають ідеальній точці P_0 ,

$$Z_{0j} = (E_j^{\max} - E_{jcp}) / S_j.$$

Відстані між ідеальною точкою P_0 та точками, що відповідають наявним кандидатам, визначають як

$$C_{i0} = \left[\sum_j \gamma_j^2 (Z_{ij} - Z_{0j})^2 \right]^{1/2}, \quad i = \overline{1, N}.$$

Ступінь переваги кандидатів розраховують за

формулою (7), при цьому найкращому кандидату на посаду відповідає найменше значення β_1 , а відповідність кандидата посаді зменшується зі зростанням значення β_1 .

Восьмим етапом проводиться засідання конкурсної комісії та на основі її рекомендацій приймається рішення щодо призначення одного з кандидатів на посаду.

На дев'ятому етапі заміщена посада виключається з переліку посад, а на десятому – призначений на посаду офіцер виключається з резерву.

На останньому етапі перевіряється умова розгляду всіх посад. У разі, коли всі посади розглянуті, процес розподілу офіцерів по посадам закінчується. В іншому випадку повертаються до п'ятого етапу та повторюють весь цикл робіт, пов'язаних з 6 – 10 етапами.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Аналіз проведених досліджень свідчить, що у порівнянні з існуючими методичними підходами розроблена методика за рахунок комплексного застосування сучасного апарату багатомірного порівняльного аналізу забезпечує більш обґрунтований розподіл осіб офіцерського складу по посадах, їхній відбір та рейтингування для розгляду на конкурсній комісії щодо призначення на посади. Крім того, методика підвищує оперативність підготовки рекомендацій конкурсним комісіям за рахунок виключення з розгляду безперспективних кандидатів.

Подальший розвиток проведених досліджень вбачається в перевірці доцільності практичного використання розробленої методики.

Список літератури

1. Тимчасовий порядок підготовки пропозицій кадровими центрами Збройних Сил України для прийняття кадрових рішень. Затверджений наказом Начальника Генерального штабу-Головнокомандувачем Збройних Сил України від 14.09.07 N 164.
2. Методичні рекомендації з порядку відбору військовослужбовців на посади та визначення їх рейтингу. Затверджені начальником Головного управління особового

складу Генерального штабу Збройних Сил України від 15.09.07.

3. Положення про паспорт військової посади. Затверджене наказом Міністра оборони України від 15.10.07 року N 594.

4. Методичні рекомендації з порядку організації і проведення атестування військовослужбовців Збройних Сил України. Затверджені директором Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України від 18.05.2006 № 226/НМЦ/1982.

5. Інструкція про організацію виконання Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України. Затверджена наказом Міністра оборони України від 16 люня 2002 року N 237 та зареєстрована у Міністерстві юстиції України 9 серпня 2002 року за N 647/6935.

6. Ларичев О.И. Теория и методы принятия решений, а также Хроника событий в Волибных Странах: Учебник / О.И. Ларичев. – М.: Логос, 2000. – 296 с.

7. Герман Ю.М. Вибір показника ефективності мобілізаційно-кадрової роботи / Ю.М. Герман, Ю.А. Гусак // Математичні методи дослідження проблем державної кадрової політики у воєнній сфері. – К.: Головне управління кадрової політики МО України, 2004. – С. 49-55.

8. Кожухаров А.Н. Многокритериальная задача о назначениях / А.Н. Кожухаров, О.И. Ларичев // Автоматика и телемеханика. – 1977. – №7. – С. 77-88.

9. Стернин М.Ю. Система поддержки принятия решения задачи о назначениях / М.Ю. Стернин // Сб. науч. тр. ВНИИ Системных исследований. – 1986. – №12. – С. 74-86.

10. Романченко І.С. Використання таксономічних методів при проведенні досліджень у воєнній справі / І.С. Романченко, О.М. Загорка // Зб. наук. пр. ЦНДІ ЗС України. – К., 2007. – № 3(41). – С. 5-16.

11. Загорка О.М. Елементи дослідження складних систем військового призначення / О.М. Загорка, С.П. Мосов, А.І. Сбитнев, П.І. Стужук. – К.: НАОУ, 2005. – 100 с.

12. Калашиников А.Е. Диалоговая система многокритериальной оптимизации технологических процессов / Дис. на соиск. уч. степ. канд. техн. наук по спец. 05.13.01 «Системный анализ, управление и обработка информации (металлургия)». – М.: Моск. гос. ин-тут стали и сплавов (технол. ун-тет), 2004. – 136 с.

Надійшла до редколегії 18.05.2009

Рецензент: д-р військ. наук, проф. І.О. Кириченко, Харківський університет Повітряних Сил ім. І. Кожедуба, Харків.

МЕТОДИКА РАЦИОНАЛЬНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЦ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА ПО ДОЛЖНОСТЯМ

И.С. Романченко, В.Н. Артюх

Приведена методика распределения лиц офицерского состава по должностям на основе использования методов многомерного сравнительного анализа, которая в сравнении с существующими методическими подходами обеспечивает более обоснованное распределение лиц офицерского состава по должностям, их отбор и рейтинг для рассмотрения на конкурсной комиссии относительно назначения на должности. Кроме того, методика повышает оперативность подготовки рекомендаций конкурсным комиссиям за счет исключения из рассмотрения бесперспективных кандидатов.

Ключевые слова: многомерный сравнительный анализ, кадровый потенциал, распределение по должностям.

METHOD OF RATIONAL DISTRIBUTING OF PERSONS OF OFFICERS ON POSITIONS

I.S. Romanchenko, V.N. Artyukh

The method of distributing of persons of officers is resulted on positions on the basis of the use of methods of multidimensional comparative analysis, which by comparison to existent methodical approaches provides more grounded distributing of persons of officers on positions, their selection and rate for consideration on a competitive commission in relation to setting on position. In addition, a method promotes the operationability of preparation of recommendations competitive commissions due to an exception from consideration of having no the prospects candidates.

Keywords: multidimensional comparative analysis, skilled potential, distributing on positions.