

КАДРОВЫЙ СОСТАВ ГЛАЗАМИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В любом бизнесе очень важны люди, которые в нём участвуют или его обеспечивают. Известен лозунг: «Кадры решают всё!». За рубежом для этих целей ввели специальную аббревиатуру HRM – Human resource management, что в переводе обозначает управление человеческими ресурсами. Информатизация этого вида деятельности позволяет рассматривать и обсуждать различные тонкие моменты в управлении рабочей силы. В силу её малочисленности для малого и среднего бизнеса данный аспект особенно актуален. Самым начальным пунктом в данном направлении исследований является анализ статистики различных параметров имеющегося кадрового состава, чему данная работа и посвящена.

Современный вуз представляет собой сложное хозяйство с многочисленными подразделениями и кафедрами. Они выполняют свою частную, но в то же время определённую важную функцию. Однако среди их множества выделяется одна составляющая, благодаря которой существует и осуществляет активную деятельность сам вуз. Недаром говорят, что каждый вуз имеет своё собственное лицо, а оно по большому счёту определяется его профессорско-преподавательским составом (ППС).

Поэтому исследование различных характеристик штатного состава может дать интересную как количественную, так и качественную картину положения дел с ППС. Всё вышесказанное хорошо укладывается в принципиально новые условия нашей действительности, которые на данном этапе требуют адекватной системы управления, направленной на решение задач не только внутреннего характера, но и организации взаимодействия системы образования с остальным миром. Ключевая роль в этом процессе отводится определённым информационным технологиям. Только они в состоянии решить главную цель - обработать большие объёмы образовательной информации для повышения качества образования.

Поэтому в информационной системе вуза необходимо создать корневые структуры и реплицируемые шаблоны, по которым вся образовательная информация будет единообразно формироваться и распространяться. Это должно касаться, как минимум, всей отчётной образовательной информации. Благодаря партиципации представления информации в образовательных системах на локальном уровне можно будет решать в режиме on-line задачи аттестации, определения рейтинга или качества образования вузов на различных уровнях.

Технологической базой организуемого вышеуказанным образом единого национального информационного образовательного пространства естественно выступает сеть Интернет. Только она имеет все необходимые качества как универсальность, распределённость и интерактивность. Также естественным является и применение средств платформы XML для вышеуказанных задач. Принцип отделения содержания от представления, присущий языку XML позволяет создавать профили документов в XSD-схемах и хранить их, например, в репозиториях.

Таким образом, в русле этих требований для унифицированного представления информации предлагается по кадровому составу определенная инфологическая схема со следующими параметрами: количество людей, ставок, званий и степеней; даты рождения человека и окончания им вуза; педагогический стаж. Она достаточно просто позволила обработать данный небольшой статистический объём кадровой информации, представленный в XML-формате. Также необходимо подчеркнуть, что он неразрывно связан со структурой рассматриваемого вуза. Поэтому в дальнейшем для виртуального усреднённого по своему составу представителя подразделения вводится термин «профиль подразделения» с аналогичным смыслом.

Итак, сначала в табл.1 уточним часть структуры выбранного института, затрагивающий ППС. Она представляется XML-документом.

Таблица
Структура института по ПИ

Факультеты										
У			И		Г			О		
кафедры			кафедры		кафедры			кафедры		
У	ФК	ЭЭ	Д	ХТП	ЖФ	МК	СПСР	ВМИ	СГД	ФВС

Структура института накладывает свой отпечаток на структуру анализа, задавая следующую логическую цепочку рассмотрения: институт – факультет – кафедра. Полученные результаты сведены в табл. Для акцентирования внимания выделены лидеры и аутсайдеры по всем данным параметрам с учётом возможных изменений при переходе на различные рассматриваемые уровни.

Таким образом, представлены итоги небольшого исследования в унифицированном подходе обработки кадровой информации в рамках XML-технологий. С одной стороны, данная схема может рассматриваться как определенная часть системы электронного документооборота института, которая позволяет легко обработать вышеуказанном направлении кадрovou информацию для всех заинтересованных вузов. Другим, более творческим результатом есть чётко прослеживаемая корреляция между опытом (а не возрастом) квалификацией.

Таблица
Статистика различных параметров по подразделениям

Профиль подразделения	Пол (доля, в %)		Средний возраст, годы	Средний год окончания вуза	Средний педагогический стаж, годы	Ученое звание (доля, в %)			Ученая степень (доля, в %)	
	М	Ж				с.н.с.	доцент	профессор	кандидат	доктор
У	38	62	52	1979	16	12	25	0	50	0
ФК	13	87	56	1976	14	0	12	0	25	0
ЭЭ	54	46	61	1972	20	15	23	15	38	15
У	38	62	57	1975	17	10	20	6	37	6
Д	38	62	48	1988	06	0	12	0	0	0
ХТП	41	59	48	1985	13	0	5	5	11	5
И	39	61	48	1987	09	0	9	2	4	2
СПСР	20	80	40	1995	07	0	10	0	10	0
ЖФ	11	89	54	1977	20	11	33	0	44	0
МК	29	71	47	1985	12	0	14	3	17	3
Г	23	77	47	1985	13	2	17	2	21	2
ВМИ	33	67	51	1979	17	0	25	8	25	8
ФВС	75	25	52	1980	12	0	25	0	25	0
СГД	50	50	54	1981	16	0	20	0	30	0
О	50	50	54	1981	16	0	23	3	26	3
Итого	36	64	50	1983	13	2	17	3	21	3