УДК 004.89

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Наумчук Л.М.
Науковий керівник - проф., к.т.н. Савчук Т.О.

Для підтримання престижу кожний ВНЗ повинен дбати про кадровий потенціал, що потребує аналізу і систематизації інформації про викладачів даного ВНЗ. Тому, одним із основних питань кадрової політики ВНЗ є підвищення кваліфікації його викладачів.

В більшості ВНЗ всі процеси обліку підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу здійснюються вручну працівниками навчального відділу. Для автоматизації цього процесу розроблено інтелектуальну систему на основі штучного інтелекту. Це дало змогу швидкого доступу до визначеної користувачем інформації. Інтелектуальна система визначення кадрової політики ВНЗ включає такі складові:

1. База даних про контингент викладачів, що містить інформацію про професорсько-викладацький склад ВНЗ, яка підлягає аналізу.
2. База даних про вимоги МОНМСУ, містить вимоги, що висуваються до професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу.
3. База нечітких знань, що базується на нечіткій логіці містить правила, за допомогою яких аналізується інформація.
4. Блок формування висновку про результат рівня кваліфікації викладача.
5. Інтерфейс використовується для обміну інформацією з користувачем про рівень кваліфікації професорсько-викладацького складу ВНЗ.

Аналіз рівня кваліфікації професорсько-викладацького складу ВНЗ можна здійснити за допомогою узагальненого правила виду:

$$F_i = [\{a_i\} \wedge \{b_i\} \wedge \{c_i\} \wedge \{q_i\} \wedge \{e_i\} \wedge \{s_i\} \rightarrow Y\{y_i\}],$$

де a_i – множина можливих значень дослідницького досвіду; b_i − множина можливих значень виробничого стажу роботи; c_i − множина можливих значень відповідності базової освіти; q_i – множина можливих значень досвіду викладання певних дисциплін; e_i – множина можливих значень відповідності посади; s_i − множина можливих значень віку викладача; y_i — множина висновків про рівень кваліфікації професорсько-викладацького складу ВНЗ.

Отже, в кадровій політиці доцільно використовувати інтелектуальний підхід, що дасть можливість не тільки аналізувати поточний стан кадрового забезпечення, але й передбачити динаміку змін і виявити критичні ситуації, які можуть виникнути у випадку невірного управління.