

УДК 658.1

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНЫМ ФАКТОРОМ ПРОИЗВОДСТВА

Г.Л. ШАБЛОВА

(Костромской государственной технологической академии)

Радикальное изменение условий функционирования предприятий текстильной промышленности определяет необходимость разработки новых, адекватных условиям переходной экономики, теоретических и практических аспектов управления производством. Особую значимость в существующих условиях приобретает кадровый аспект: актуальной становится концепция управления, в центре которой находится человек, рассматриваемый как важнейший ресурс предприятия.

Использование вещественного фактора производства зависит от личного фактора производства – комплекса взаимосвязанных показателей, характеризующих существенные стороны личности, включенной в производственные отношения: интеллект, знания и профессионально-квалификационные навыки, психофизиологические характеристики и способность к творчеству.

Исследование эволюции процесса подготовки управленческих решений в усло-

виях повышения уровня информатизации управленческого труда и особенностей технологии принятия решений в условиях риска и неопределенности, а также анализ работ по управлению персоналом позволили выявить особенности технологии организации управления личным фактором производства и разработать организационно-техническое обеспечение для ее реализации.

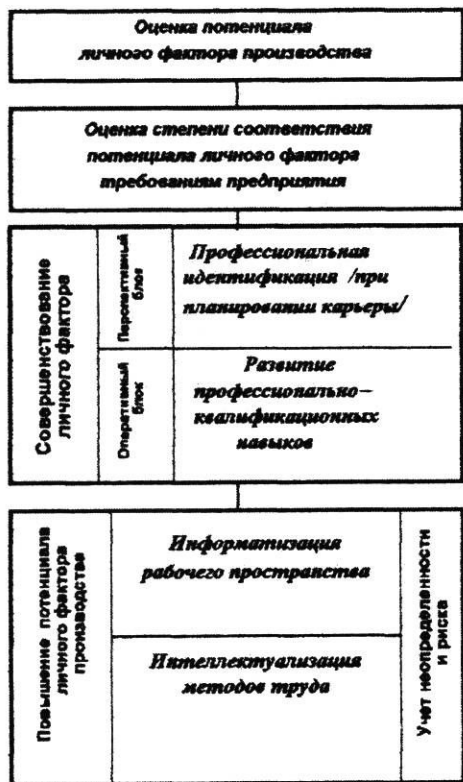


Рис. 1

На рис. 1 представлена предлагаемая нами структурная схема, включающая основные процедуры технологии организации управления личным фактором производства.

Предложены модель и система оценки степени соответствия потенциала личного фактора производства требованиям, предъявляемым конкретной специальностью в информационном пространстве предприятия [1]. Их отличительной особенностью является сочетание преимуществ экспертного метода и статистического подхода.

С учетом особенностей технологии подготовки решений по оценке личного фак-

тора производства разработано и экспериментально апробировано методическое и программное обеспечение автоматизированной системы "Оценка персонала" (ее структурная схема представлена на рис. 2).

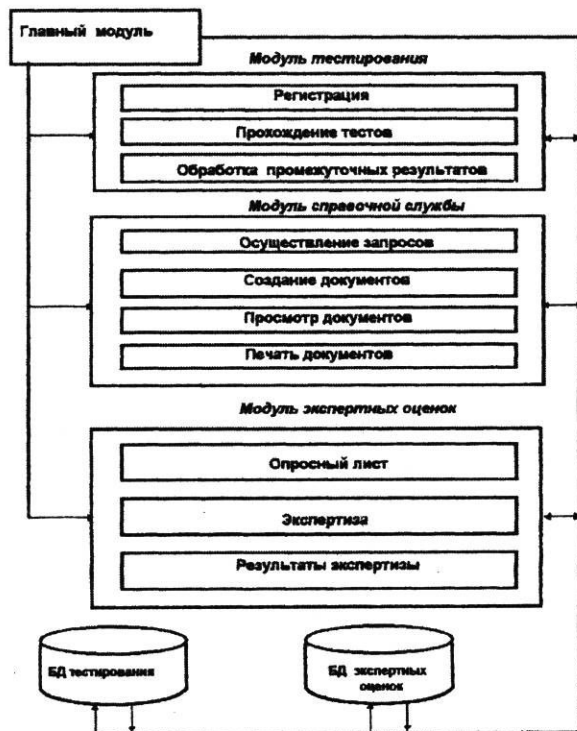


Рис. 2

Отличительной особенностью этой системы является наличие и совместное использование:

- модуля тестирования, обеспечивающего оценку интеллектуального и личного потенциала личного фактора производства (в том числе – основной репрезентативной системы личности (для выбора образовательных технологий при организации процесса обучения));

- модуля опроса экспертов для определения требований, предъявляемых предприятием к личному фактору производства, а также оценки степени этого соответствия (с графической иллюстрацией полученных результатов и расчетом величины кадрового риска);

- модуля справочной системы для осуществления запросов к базам данных тестирования и результатов опроса экспертов; создания, просмотра и печати документов, а также учета полученных результатов.

Разработан и апробирован организационный механизм управления совершенствованием личного фактора производства, включающий перспективный и оперативный блоки.

Проанализированы особенности организации непрерывного внутрифирменного профессионального обучения на базе информационных технологий и их влияние на рост профессионального потенциала личного фактора производства.

Предложен алгоритм работы кадровой службы при определении кандидатов на переподготовку (либо обучение), включающий оценку кадрового риска, и выбор образовательных технологий с учетом свойств личности работника. Для развития потенциала личного фактора предложено использование автоматизированных справочно-контролирующих систем [2].

Исследован подход к процессу повышения потенциала личного фактора производства за счет учета влияния степени информатизации рабочего пространства личного фактора на используемые методы труда (на примере управления качеством продукции в льнопрядении). Разработано и апробировано методическое обеспечение поддержки принятия решений по управлению качеством продукции в льнопрядении с использованием программно-математического обеспечения разного уровня интеллектуальной сложности: пакеты STATISTICA и нейросетевое моделирование STATISTICA Neural Network [3].

По результатам проведенной апробации разработанного обеспечения можно сделать следующие выводы:

– разработанная система “Оценка персонала” обеспечивает контроль и оценку потенциала личного фактора производства;

– использование данной системы позволяет при минимальных затратах време-

ни дать необходимый объем информации об особенностях личного фактора производства (значительно сокращает время тестирования и обработки результатов, а также избавляет от необходимости использования анкет и опросных листов);

– система может использоваться при организации процесса подготовки и переподготовки кадров (для выбора оптимальной программы обучения в зависимости от индивидуальных особенностей личности, а также для оценки количественных изменений, происходящих в структуре интеллектуальной сферы личности под влиянием тех или иных воздействий);

– на этапе приема на работу при подборе персонала на конкретные должности система поможет оценить склонности и интересы, интеллектуальный потенциал будущего работника, определить его личностные качества, а также выявить те особенности психики, которые отвечают требованиям определенной должности;

– система может использоваться при планировании индивидуальной карьеры работника для профессиональной идентификации, включающей оценку потенциала личного фактора, а также оценку соответствия потенциала требованиям новой должности (оценку кадрового риска).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Шаблова Г.Л.* // Вестник КГТУ. – 2002, №6. С. 82...85.
2. *Шаблова Г.Л.* // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2003, № 2. С.122...124.
3. *Шаблова Г.Л.* // Изв. вузов. Технология текстильной промышленности. – 2004, № 5. С.95...97.

Рекомендована кафедрой экономики и управления. Поступила 08.04.05.