

4. Комплексний процес формування ТЕ діючого ТО повинен носити системний характер, тобто повинен включати управління всіма (чотирма) факторами, що впливають на ефективність.

5. Застосування гнучкої САУ ТО містить риси високої технології.

Список літератури: 1. Воїнова С.О., Воїнов О.П. Автоматичне управління - інструмент реалізації потенційної технологічної ефективності технічних об'єктів // Наук-техн збірник кафедри «Теплові електричні станції й енергозберігаючі технології» по енергозберігаючих технологіях у теплоенергетиці. – Одеса: ОНПУ, 2007. – С. 19-22. 2. Воїнова С.О. Можливості управління екологічною характеристикою технічних об'єктів // Тр. 11-ой Междунар. научн.-техн. конф. “Физические и компьютерные технологии”, 2-3 июня 2005 г. – Харьков: ХНПК “ФЭД”, 2005. – С. 221-223. 3. Воїнова С.А., Сычук Л.М. Шляхи безпосереднього керування екологічною ефективністю котельно-топкових систем // Наукові праці ОНАХТ/ Мін. освіти й науки України. - Одеса, 2007. – Вип. 31. – Т. 1. – С. 159-161.

УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Савченко Н.Н.

(Харьковский национальный экономический университет)

Some features of control of development of staff on firm in conditions of economical instability are reviewed

Важнейшим обстоятельством формирования кадрового потенциала в условиях экономической нестабильности является то, что персонал многих, особенно наукоемких предприятий находится в условиях, далеких от желаемых, что приводит к оттоку наиболее высококвалифицированных кадров, к их внутренней или внешней миграции [1-3]. Проблемой также является постоянно возрастающий уровень старения рабочей силы. С этих позиций социально – экономические цели организации управления кадрами представляются как комплекс важнейших функций управления кадровым потенциалом предприятия, которые реализуются в программах развития культуры и образования; в совершенствовании системы профессиональной подготовки и повышения квалификации; в изменении содержания труда, форм его организации и мотивации; в рационализации форм и методов подбора, оценки, продвижения работников и учета особенностей углубления разделения труда, развития производительных сил в обществе, совершенствования рынка тренинговых услуг в Украине.

Существенное значение в условиях экономической нестабильности предприятия (его финансовая неустойчивость, нерегулярная выплата зарплат, отсутствие стимулов для персонала, низкая конкурентоспособность продукции и потеря рынков и др.) приобретают вопросы повышения кадрового потенциала при минимальных возможностях финансирования затрат на повышение квалификации персонала и ограниченностью (пассивностью) его структурных изменений.

В этих условиях приобретают особое значение вопросы профессионального обучения непосредственно на рабочем месте с привлечением специалистов предприятия (внутренняя среда), так и специалистов со стороны (внешняя среда). По форме организации обучение может как непосредственно на рабочем месте, так и вне его, в виде непосредственных или виртуальных контактов. Как формы обучения и повышения квалификации выделяются инструктаж, лекция, первоначальное обучение (ученичество), ротация персонала, наставничество, метод усложненных заданий, решение практических задач, моделирование ситуаций, различных типов тренинга (сензитивности, игры).

С этих позиций социально-экономические цели организации управления кадрами представляются как комплекс важнейших функций управления кадровым потенциалом предприятия, которые реализуются в программах развития культуры и образования (государственных, региональных и предприятия); в совершенствовании системы профессиональной подготовки и повышения квалификации; в изменении содержания труда, форм его организации и мотивации; в рационализации форм и методов подбора, оценки, продвижения работников и учета особенностей углубления разделения труда, развития производительных сил в обществе, совершенствования рынка тренинговых услуг в Украине.

Существенное значение в условиях экономической нестабильности предприятия (его финансовая неустойчивость, нерегулярная выплата зарплат, отсутствие стимулов для персонала, низкая конкурентоспособность продукции и потеря рынков и др.) приобретают вопросы оценки эффективности повышения квалификации персонала при ограничениях или отсутствии возможностей финансирования затрат на повышение его квалификации и проведение структурных изменений.

В этих условиях приобретают особое значение вопросы качества профессионального обучения с позиций достижения после обучения более высоких производственных результатов непосредственно на рабочем месте, проводимые как с привлечением специалистов предприятия (внутренняя среда), так и специалистов со стороны (внешняя среда). По форме организации обучение может как непосредственно на рабочем месте, так и вне его, в виде непосредственных или виртуальных контактов.

Проблемой, решаемой при организации обучения персонала, становится прогнозирование ее эффективности, что непосредственно связано с оценкой изменения кадрового потенциала, возникновением проблемы ухода с предприятия сотрудников, повысивших квалификацию.

Принципиально возможность количественной оценки качества повышения квалификации выполнения обслуживающим персоналом своих функций достаточно сложна и основана на достижениях кибернетики, позволяющих использовать методы описания функционирования предприятия как технической системы и для характеристики психологической деятельности человека, представив ее в теоретико-вероятностных понятиях и описывая в виде математических уравнений.

Разработка этих методов, непосредственно связанных с оценкой качества выполнения обслуживающим персоналом своих функций, находится пока в начальном состоянии. Теория должна в этом направлении опираться на инже-

нерную психологию, изучающую причины и особенности возникновения всех видов ошибок человека при восприятии информации, принятии решения и его реализации применительно к предприятию.

Одним из наиболее перспективных путей решения этой задачи является структурный подход, основа которого – определение критериев надежности по анализу структур деятельности персонала предприятия. Поскольку эта деятельность является многоцелевой, описать ее одной характеристикой надежности в принципе невозможно.

Для учета различных свойств человека, как многофункциональной социально-биологической системы, необходимо различать:

– психологическую надежность (α – надежность), учитывающую только временные неустойчивые ошибки в деятельности, после появления которых человек продолжает выполнять свои функции;

– физиологическую надежность (Φ – надежность), учитывающую только устойчивые, постоянные ошибки (например, из-за ухудшения зрения или слуха), сопровождающиеся временной потерей возможности дальнейшего выполнения своих обязанностей;

– демографическую надежность (β – надежность), учитывающую только окончательную невозможность человека выполнять производственные функции, сопровождающиеся полной и безвозвратной потерей возможности дальнейшего выполнения своих функций.

Чтобы использовать эти понятия при оценке качества повышения квалификации, необходимо разработать структуру и теоретико-вероятностные критерии их деятельности, условий труда и отдыха, социально-демографических условий.

При этом вероятность P_0 выполнения своих функций, например, отделом главного технолога, после повышения квалификации или, иными словами, качество повышения квалификации персонала, можно представить как произведение вероятностей безошибочного $P_{б\text{ош}}$ и своевременного $P_{св}$ выполнения своих функций в течении определенного времени (например, действия контракта), т.е.

$$P_0 = P_{б\text{ош}} \cdot P_{св} \quad \text{при} \quad P_{св} = P(t \leq T),$$

где T – время действия контракта.

В свою очередь вероятность безошибочного выполнения персоналом своих функций с производительностью и качеством, превышающих прежние значения (до повышения квалификации), можно определить, перемножив вероятности P_i безошибочного выполнения каждого элемента структуры предприятия.

Вероятность $P_{нсв_i}$ несвоевременного выполнения структурным подразделением предприятия своих функции зависит в общем случае как от вероятности $P_{ин}$ информационной перегрузки, так и от вероятности $P_{дв}$ дефицита времени на выполнение отдельных операций, т.е. $P_{нсв_i} = P_{ин_i} \cdot P_{дв_i}$.

Следовательно, вероятность своевременного выполнения организационным подразделением предприятия (отделом) своих функций

$$P_{св} = 1 - P_{нсв_i} = 1 - P_{ин_i} \cdot P_{дв_i}.$$

В настоящее время еще не хватает фактических материалов для оценки каждой из этих составляющих в отдельности. Однако, используя предложен-

ный подход можно выделить важные моменты деятельности персонала, которые следует учитывать при организации обучения персонала и оценки эффективности повышения его квалификации.

Список литературы: 1. Ковтун О.А. Система управління персоналом промислових підприємств як об'єкт управління // Економіка і управління. – 2006. – № 2–3. – С. 42-48. 2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Коваль В. Впровадження гнучких інноваційних технологій професійного навчання. СПРАВОЧНИК КАДРОВИКА. – 2004. – №7. – С. 68-76.

УДК 69.003:658.012.2

НАДЕЖНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Таньков К.Н., канд. экон. наук, доцент
(Харьковский национальный экономический университет)

The failsafety of management is considered by productive activity

Экономические показатели надежности системы управления (СУ) производственной деятельностью (ПД) рассматриваются как неотъемлемая часть общей системы показателей надежности функционирования промышленного предприятия и занимают равноправное место наряду с такими показателями надежности как безотказность, ремонтпригодность, сохранность, долговечность и др. Как показывает анализ литературы, экономические аспекты надежности ПД рассматриваются, прежде всего, с позиций снижения вероятности ущерба от сбоев в соответствующей СУ. При несомненной важности такого подхода, предполагающего анализ финансовых и инвестиционных возможностей предприятия, установления реальной «цены» управления ПД, практически не исследована роль надежности работы лица принимающего решение (ЛПР) в формировании надежности СУ ПД. Основные направления решения данной проблемы определяются следующим.

Положение 1. ЛПР рассматривается как эргатический элемент СУ ПД: находящийся на рабочем месте субъект труда с конкретной управленческой функцией и имеющий необходимое эргономическое обеспечение своей работы (совокупность методов и средств, направленных на реализацию алгоритма решения задач ПД, обеспеченных выделенными ресурсами и исполнителями, использующих имеющиеся средства труда и направленные на надежную реализацию необходимых результатов с заданными показателями эффективности ПД).

На этом основании СУ ПД может быть представлена как целесообразная совокупность взаимодействующих видов деятельности и их эргатических и неэргатических элементов, целенаправленно формирующая и реализующая отношения всех участников ПД предприятия с целью формирования и реализации интегрированного процесса создания конечного продукта труда с ожидае-