

Секция 2: Информационные технологии интеллектуальной поддержки  
принятия решений в экономике

Литература.

1. Использование облачной технологии в качестве резервной базы данных для розничного магазина [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/26122/1/conference\\_tpu-2016-C57\\_V1\\_p403-405.pdf](http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/26122/1/conference_tpu-2016-C57_V1_p403-405.pdf) (Дата обращения 2.10.2016).
2. Хрусталева Е. Ю. Знакомство с разработкой мобильных приложений на платформе «1С:Предприятие 8». 2-е издание / Е. Ю. Хрусталева. – М.: ООО «1С-Паблишинг» 2015. – 376 с.: ил. – (Библиотека разработчика).
3. Хрусталева Е. Ю., Радченко М. Г. «1С:Предприятие 8.3» Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые примеры/ Е. Ю. Хрусталева, М. Г. Радченко. – М.: ООО «1С-Паблишинг» 2015. – 964 с.: ил

**РАЗРАБОТКА КОНЦЕПЦИИ СППР ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ВУЗА**

*Т.А. Стрековцова, студентка гр. 17ВМ51*

*Научный руководитель: Чернышева Т.Ю., к.т.н., доцент*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: strek.tanya@mail.ru*

Оценка персонала организации представляет собой процесс определения эффективности деятельности работников с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятий управленческих решений [1]. Оценка персонала достаточно длительный и трудоемкий процесс, требующий применение современных методов и средств.

На рынке существуют различные программные продукты, предлагающие большой функционал и разнообразные отчеты по проведенной оценке персонала. Но ни один из них не может полностью удовлетворять всем нуждам компании, в которой необходимо проведение оценки персонала. Поэтому наиболее эффективной будет система поддержки принятия решения (СППР), разработанная с учетом всех особенностей процесса оценки персонала в данной организации [2].

В высшем учебном заведении (ВУЗ) основной производственный процесс - учебный, соответственно к основному персоналу относятся преподаватели, которые непосредственно заняты в этом процессе. К учебно-вспомогательному персоналу можно отнести весь персонал учебного заведения, косвенно участвующий в учебном процессе. Специфика деятельности учебно-вспомогательного персонала вуза в том, что их работа напрямую не связана с учебной деятельностью, основная цель их трудовой деятельности организация работы структурного подразделения, выполнение поручений руководства, обеспечение бесперебойной работы технических средств вуза и пр. Для определения размера стимулирующих выплат этой категории персонала основной акцент следует делать на оценке отношения работника к своим должностным обязанностям и оценке уровня профессиональных умений и навыков.

Этапами проведения оценки деятельности персонала являются:

1. Подготовка к оценке (разработка критериев, регламента)
2. Проведение оценки (оценка по выбранным критериям)
3. Анализ результатов оценки.

Процесс оценки работников организации состоит из взаимосвязанных действий по сбору информации, её анализу и получению определенного результата, где входом являются данные о работах организации, подлежащих оценке, а выходом – отчет об эффективности учебно-вспомогательного персонала ВУЗа.

Наиболее современным методом оценивания персонала является метод оценки по ключевым показателям эффективности деятельности. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности персонала служат критерии результативности. Регламент проведения оценки определяет порядок формирования индивидуальных критериев результативности (ИКР) работника, их утверждение, порядок оценки результатов достижения ИКР.

Процесс принятия решения об эффективности учебно-вспомогательного персонала (УВП) ВУЗа подразделяется на следующие этапы (рис.1):

1. Формирование ИКР работников;

2. Оценка результатов достижения ИКР;
3. Анализ результатов выполнения ИКР;
4. Мониторинг исполнения решения.



Рис.1 Модель процесса принятия решения об эффективности учебно-вспомогательного персонала ВУЗа

Этап формирования ИКР работников подразделяется на такие этапы, как формирование перечня критериев для каждого работника; определение весов каждого показателя и сроков выполнения; согласование и утверждение ИКР работника.

Перечень критериев работника формируется в соответствии с годовым планом работы структурного подразделения, стратегическими и тактическими задачами университета в целом, в соответствии с должностными обязанностями работника или в рамках уставной деятельности университета, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Перечень ИКР для работников структурных подразделений устанавливает руководитель структурного подразделения.

Общие рекомендации к набору показателей премирования таковы, что их количество не должно быть слишком большим, чтобы критерии и мотивация персонала были не слишком сложными для понимания [3]. Обычно считается, что оптимальное количество это 3-5 показателей. Весовой коэффициент каждого ИКР не должен быть меньше 10%, а общий вес критериев должен составлять 100%.

Экспертная группа в установленные сроки проводит оценку результативности деятельности персонала за отчетный период (учебное полугодие) в соответствии с критериями, представленными в дополнительном соглашении. Затем оформляется отчет о фактическом достижении ИКР каждым работником подразделения по установленной форме и передается на утверждение.

Учет достижения ИКР работником является оценкой результативности выполнения трудовых обязанностей работником и влияет на размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работнику на следующее полугодие. При выполнении сотрудником индивидуальных критериев результативности выплачивается премия, сохраняется или увеличивается размер стимулирующей надбавки. В случае невыполнения – не выплачиваются премии, снижается или снимается стимулирующая надбавка, возможно вынесение дисциплинарного взыскания.

Кроме сложной задачи периодического формирования наборов ИКР для каждого сотрудника и подразделения предприятия, существует и другая непростая задача – сбора, хранения и обработки больших объемов данных по критериям. В качестве решения задачи предлагается рассмотреть автоматизированную систему сбора, обработки и отображения ИКР для сотрудников и подразделений в целом.

Компьютерная программа «Оценка эффективности учебно-вспомогательного персонала вуза» представляется собой интеграцию трех модулей, реализующих модели и средства поддержки принятия решений:

1. модуль ввода данных,
2. модуль выполнения расчетов значений ИКР,
3. модуль построения отчетов.

Модуль ввода данных – обеспечивает процесс формирования, хранения и отображения ИКР работников. Главной функцией этого модуля является предоставление пользователю возможности добавления, редактирования, удаления показателей результативности. Пользователю предоставляется возможность создавать (редактировать, удалять) критерии, вводить необходимые веса и единицы измерения критериев.

Модуль выполнения расчетов значений ИКР – предназначен для расчета процента выполнения плана результативности работником. В этом модуле пользователь может вводить реальные числовые значения показателей, суммировать их.

Модуль построения отчетов – позволяет построить отчеты по сотруднику, подразделениям и предприятию в целом, задав критерий выборки и период.

СППР предназначена для следующих работников и специалистов:

- руководителей высшего звена;
- руководителей структурных подразделений;
- специалистов управления по персоналу;
- непосредственно самих работников предприятия.

Управление правами доступа к системе: сотрудник может только просматривать данные, руководитель подразделения может изменять данные для работников своего подразделения, а директор и управление по персоналу утверждает значения ИКР для подразделений.

Одним из самых важных требований к СППР оценки персонала является прозрачность и гибкость показателей, по которым будут оценивать работников, то есть возможность оперативно загрузить данные и «вытащить» из системы результат, иногда даже не дожидаясь конца отчетного периода, понять степень эффективности работы того или иного сотрудника, подразделения или отдела. И уже на основе полученной информации принять необходимое решение [4].

Таким образом, основными модулями СППР об эффективности персонала вуза являются модуль ввода данных, модуль выполнения расчетов значений ИКР, модуль построения отчетов. Система позволяет пользователю осуществлять сбор и анализ данных, оценивать эффективность персонала ВУЗа и принимать эффективные решения. Результаты оценки используются для принятия управленческих и административных решений, связанных с назначениями, переводами, оплатой труда, увольнениями сотрудников.

Литература.

1. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.
2. Стрековцова Т.А. Методы оценки персонала организации // Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении : сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции для студентов и учащейся молодежи, г. Юрга, 7-9 апреля 2016 г. в 2 т. / ТПУ, ЮТИ -2016. - Т. 1. - С. 404-406.
3. Пармендер Д. Ключевые показатели эффективности. – М.: ЗАО «ОлимпБизнес», 2008. – 261 с.
4. Трошин А. Мотивация и автоматизация: внедрение KPI в организации.// HR-portal.-2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/motivaciya-i-avtomatizaciya-vnedrenie-kpi-v-organizacii>
5. Регламент управления системой эффективного контракта работников ТПУ из числа АУП, ПОП и УВП

## **СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ КОЛИЧЕСТВА ОТСТАВЛЕННЫХ ОТ ДВИЖЕНИЯ ГРУЗОВЫХ ПОЕЗДОВ**

*В.С. Тимченко, научный сотрудник*

*Институт проблем транспорта им. Н.С. Соломенко РАН, Санкт-Петербург  
199178, г. Санкт-Петербург, 12-я линия ВО, д.13 (ИПТ РАН), 8(903)093-25-41*

*E-mail: tim4enko.via4eslav@mail.ru*

Несмотря на снижение грузооборота железнодорожного транспорта в январе-августе 2015 года на 0,1 %, экспортные перевозки в адрес морских портов увеличились, т.к. грузооборот морского транспорта за тот же период вырос на 13,6% [1], что в условиях отставания в развитии пропускных способностей железнодорожных направлений и перерабатывающих способностей технических станций вызывает задержки грузовых поездов и отставление их от движения («бросание») [2].

В 2012 году на подходах к морским портам ежесуточно простаивало в ожидании выгрузки 31,2 тыс. вагонов с экспортными грузами. За 9 месяцев 2015-го количество отставленных от движе-