

Основным требованием новой версии стандарта СТБ ISO 9001 является менеджмент рисков организации. Процесс формирования качества продукции предприятия можно представить в виде графа. Вершинами графа являются факторы, определяющие уровень качества продукции, а дуги – пути, по которым происходит действие факторов. Для систематизации вершин графа применим принцип «5М», для систематизации факторов качества – принцип декомпозиции сложной системы. Для этого в сложной системе причинно-следственных связей уровня качества выделим уровни, отличающиеся степенью обобщённости рассматриваемого качества: показатели, входящие в состав групп и группы показателей, определяющие качество продукции. На первом уровне факторы, определяющие качество, уточняются в зависимости от показателей изготавливаемой продукции. На нижнем уровне факторы объединяются в однородные группы. Полнота охвата необходимых элементов процесса при анализе рисков предприятия определялась экспертным путём с применением метода мозгового штурма. Чтобы количественно определить факторы (показатели), влияющие на качество изготавливаемой продукции, используется подход, разработанный Томасом Саати. Данная техника основана на построении матрицы попарных сравнений частных критериев и вычислении коэффициентов весомости этих критериев. После проведения расчётов коэффициентов весомости показателей качества группы экспертами принимаются решения о выборе значимых показателей, которые будут использованы для последующей обработки рисков. По результатам расчётов коэффициентов весомостей показателей качества продукции и с учётом их важностей определённые из них руководством организации могут приниматься при стратегическом планировании организации. Рассчитанные коэффициенты весомостей показателей применимы также при проведении анализа результативности СМК организации со стороны руководства.

По результатам оценки СМК на основе проведенных исследований разработан стандарт организации, регламентирующий реализацию риск-ориентированного подхода при совершенствовании СМК организации и позволяющий системно и комплексно осуществлять менеджмент рисков на предприятии. При апробации Методики предложены предупреждающие действия. Проведение предупреждающих действий привело к уменьшению уровня риска до приемлемого значения. Выводы по применению теории графов и метода Саати при назначении весовых коэффициентов показателям результативности функционирования СМК и при анализе рисков процесса СМК были использованы при выполнении задания ГБ 16-248 «Методологические основы моделирования процессов метрологического обеспечения, стандартизации и менеджмента качества в рамках технического регулирования в ЕАЭС», выполняемой кафедрой СМИС БНТУ.

©БНТУ

ИССЛЕДОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КАДРОВОЙ ДИАГНОСТИКИ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ»)

К.Д. САВИЦКАЯ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – Е.Н. КОРОБОВА, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

В данной статье приведена комплексная оценка кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» в 2014-2016 гг. Рассмотрены преимущества и недостатки этой оценки, проведенной с помощью кадровой диагностики. А также приведены мероприятия, позволяющие повысить величину кадрового потенциала, и возможный эффект от их внедрения

Ключевые слова: персонал, мотивация, ключевые показатели эффективности

Оценка кадрового потенциала организации служит основой для определения степени его использования и выявления возможностей развития потенциала, определения потребности в обучении, ее направленности, мероприятий по развитию, определение перспектив карьерного роста [1, с. 119].

Результаты комплексной оценки кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» в 2014 – 2016 гг. представлены в виде *таблицы 1*.

Таким образом, проанализировав систему использования и развития кадрового потенциала в ОАО «Знамя индустриализации», были выявлены следующие проблемы и недостатки:

- низкий уровень профессионального обучения рабочих и работников аппарата управления;
- низкий уровень кадрового потенциала организации;
- высокий уровень текучести персонала.

Для решения данных проблем были предложены следующие мероприятия:

- введение должности менеджера по развитию персонала;
- внедрение системы КРІ;
- модернизация оборудования в целях повышения удовлетворенности условиями труда.

Таблица 1 – Результаты комплексной оценки кадрового потенциала ОАО «Знамя индустриализации» в 2014 – 2016 гг.

Преимущества	Недостатки
Повышение эффективности использования персонала (рост среднегодовой выработки рабочих и работников).	Низкий уровень профессионального обучения рабочих и работников аппарата управления
Высокий уровень деловых и организаторских качеств руководства организации.	Преобладание персонала зрелого возраста и слабый приток молодых кадров
	Непостоянство кадрового состава
	Низкий уровень кадрового потенциала организации.

Ожидаемый эффект от данных мероприятий заключается в следующем:

- уменьшения уровня текучести и затрат на персонал;
- уменьшение себестоимости и величины условно-постоянных расходов;
- повышение мотивации персонала;
- повышение качества работ по развитию персонала;
- эффективное использование кадрового потенциала.

Литература

1. *Доничев, О.А.* Методика оценки эффективности управления персоналом организации / О.А. Доничев, Д.Ю. Фраймович // Менеджмент в России и за рубежом, 2012. – №1. – с.119-123.

©БГЭУ

МЕТОДИКА НАХОЖДЕНИЯ ОПТИМАЛЬНОГО МЕТОДА БИОМЕТРИЧЕСКОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Г.В. САДОВСКАЯ

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – К.А. ЗАБРОДСКАЯ, КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

В статье предложена авторская система критериев оценки методов биометрической идентификации для их применения в банковском риск-менеджменте, описана методика нахождения наиболее оптимального из них

Ключевые слова: биометрическая идентификация, метод, методика

Биометрия – область знаний, представляющая методы измерения уникальных физических характеристик человека для его идентификации и аутентификации [1]. Биометрическая идентификация основывается на использовании в качестве идентификатора объекта его уникальной биологической характеристики.

Метод биометрической идентификации зависит от того, какой биометрический параметр используется для сравнения с уже зарегистрированными идентификаторами. Все биометрические параметры можно условно разделить на физиологические и поведенческие.

Можно выявить следующие направления минимизации кредитного риска банка с помощью биометрических технологий: получение кредита под другим именем или поддельным документам, сговор сотрудника банка и соискателя кредита, отказ получателя кредита от выполнения обязательств по его погашению [2].

Для решения задачи нахождения оптимального метода биометрической идентификации на основе применения СППР Assistant Choice автором разработана соответствующая методика, результаты реализации этапов которой заключаются в следующем.

Этап 1. Выявлены факторы, которые могут повлиять на выбор оптимального метода: коэффициенты ложного пропуска и ложного отказа, устойчивость к фальсификации данных, качество неизменности, чувствительность к внешним факторам, скорость аутентификации, возможность бесконтактной аутентификации, стоимость системы контроля и управления доступом, доступность на российском рынке, распространенность метода. Затем данные факторы были сгруппированы в пять основных критериев, характеризующих методы биометрической идентификации: показатели достоверности, характеристики метода, физические черты метода, характеристики СКУД, распространенность метода. Это позволило построить уникальную систему (дерево) критериев.

Этап 2. На данном этапе методы были оценены посредством личных экспертных оценок, используемых в СППР Assistant Choice.

Этап 3. Далее получена количественная оценка биометрических методов по каждому критерию.