

При ликвидации последствий чрезвычайной ситуации система управления должна обеспечить возможность четкого руководства действиями формирований гражданской обороны объекта и взаимодействия их с формированиями других объектов при ведении аварийно-спасательных и других неотложных работ.

Важным мероприятием является заблаговременная подготовка к восстановлению производства в случае получения слабых или средних повреждений. На основе анализа возможной степени повреждений и разрушений с учетом вероятности возникновения вторичных поражающих факторов на объекте разрабатывается план восстановительных работ. При разработке плана учитывается, прежде всего, возможность выполнения восстановительных работ силами и средствами самого объекта, а также предусматривается привлечение сил и средств других организаций.

Тестовые методы в оценке деловых качеств персонала

И.П. Сысоев, Е.Ю. Вардомацкая

Витебский государственный технологический университет

Деловая оценка качества персонала организации - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности.

Незаменимую помощь в процессе оценки персонала организации оказывает применение тестовых методов.

В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, могут эффективно использоваться традиционные методы оценки; для динамичных организаций, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, более подходят нетрадиционные способы, к ним как раз и относятся тестовые методы.

Основной в исследовании была методика Кеттелла (16 PF), а две другие являлись вспомогательными. Кроме того было принято решение, что двух претендентов из числа сотрудников научно-аналитического отдела, тестировать только по 16 факторному опроснику Кеттелла. Так как, при приеме на работу, они проходили тестирование по двум вспомогательным методикам (диагностика работоспособности и "Hand - тест") результаты по ним хранятся в компьютерном банке данных. А трех сторонних претендентов было решено тестировать по всем трем методикам.

Тестирование проходило в индивидуальном порядке. После проведения интерпретации результатов, по каждому виду теста были составлены заключения на основании которых проводился окончательный выбор претендентов.

После проведения интерпретаций по всем тестам, на основании заключений по каждому обследуемому была создана систематизированная таблица данных. Каждому претенденту выставлялась оценка по десяти бальной шкале, оценивались двенадцать основных факторов: интеллект, эмоциональная устойчивость, доминантность, сдержанность, добросовестность, уве-

ренность, гибкость, самостоятельность, самоконтроль, скорость переработки информации, уровень продуктивности.

При подсчитывании общей суммы результатов по всем оценочным категориям выяснилось, что наиболее высокие баллы набрали четвертый (86) и пятый претендент (105).

Единственный, кто соответствовал на замещение начальника отдела по нашему мнению исходя из результатов психологического тестирования, это пятый претендент.

Проведенной обследование существующих методов тестирования показало, что наиболее эффективно использовать при тестировании несколько тестовых методик одновременно. Важно заметить, что подобрать их нужно таким образом, чтобы они могли обследовать различные факторы личности и после проведения интерпретации по ним, эксперт смог составить единое психологическое заключение. В данной работе рассмотрен пример комплексного применения трех методик одновременно. Обработка и анализ результатов показали эффективность совместного использования (16-факторного личностного опросника, проективной методики исследования личности и методики диагностики работоспособности) в процессе отбора и оценки персонала.

Использовать тестовый материал, а тем более проводить обработку результатов тестирования должен обязательно специалист: психолог, эксперт или менеджер имеющий специальное образование.

Достоинства применения тестовых методов при работе с персоналом нельзя недооценивать.

1. При применении тестовых методов для оценки личности, формирует-ся довольно полная картина различных качеств испытуемого.

2. Тесты помогают определить скрытые возможности сотрудника, а так же помогают при решении различных конфликтных ситуаций.

3. Тестовые методы можно применять практически в любых сферах деятельности организации. Они могут помочь менеджеру решить практически любой вопрос управления.

Одним из главных достоинств тестовых методов является безграничность их использования, практическая взаимозаменяемость, а так как в последнее время создаются все новые, прогрессивные методики, то применение тестовых методов при работе с персоналом должно стать повседневным и привычным делом для руководителя любого звена управления.

Собрав воедино группу высококвалифицированных специалистов по образованию, но, не проведя оценку психологических, личностных и деловых качеств каждого в отдельности или оценку работы группы, руководитель может получить "трудный коллектив" как в психологическом, так и в производственном плане.

Следовательно, в проведении объективной оценки, аттестации и тестирования персонала организации, должны быть заинтересованы все, как руководители, так и сотрудники.

Важно еще раз отметить, что тестовые методики при работе с персоналом применяются как вспомогательный метод управления и нельзя только на основании тестовых оценок принимать какие-либо решения. Решения принимаются на основе использования всего комплекса методов оценки и управления персоналом.

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

К.Г. Богданова

Витебский государственный технологический университет

Учет и контроль - это две самостоятельные функции управленческого цикла, органически связанные между собой. Поскольку учетная информация в значительной степени является основой для выработки управленческих решений, развитие функций планирования, организации, контроля, анализа и регулирования во многом зависит от состояния учета и его информационных возможностей.

Бухгалтерский учет на современном предприятии - единственный поставщик документально обоснованной и системно обеспеченной экономической информации, однако на практике происходит постоянный рост объемов учетной информации, увеличиваются затраты на ведение учета, внедряются ЭВМ и другие средства автоматизации, а качество и ценность учетной информации чаще всего остаются на недопустимо низком уровне.

В решении методологических и организационных вопросов учета до сих пор нет единого подхода, допускаются неоправданные допущения, обезличенность. Сама концепция качества учета до сих пор окончательно не разработана, не существует единой методики и порядка изучения и оценки системы бухгалтерского учета на предприятии. Назрела острая необходимость разработки экономически обоснованной методики определения качества учетно-аналитической системы предприятий.

Если взять за критерий классификации показателей качества бухгалтерского учета признак содержания, то можно выделить такие характеристики, как организация учетно-контрольной деятельности, аналитичность, полнота отражения объектов производственно-хозяйственной деятельности, достоверность, соответствие объектов производственно-хозяйственной деятельности заданным значениям.

При определении соблюдения слагаемых исследуемого процесса и качества их выполнения выделяются единичная, комплексная и обобщенная оценки. Единичная - оценка соблюдения одного элемента учетного процесса применяется при оценке качества части исследуемого процесса. Обобщенная оценка характеризует качество всего процесса ведения бухгалтерского учета. По назначению показатели качества учета классифицируются на регламентированные и фактические.

Выделяются следующие методологические принципы организации системного управления качеством учета и контроля материалов: