

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УГОЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ «СКО ИТР»

Барбара А.Д.,

ст. преподаватель кафедры ЕНД, соискатель кафедры ПИТ КузГТУ г. Кемерово
Филиал КузГТУ в г. Междуреченске
hell_barbara@bk.ru

Материалы II международной научно-практической конференции “Современные тенденции и инновации в науке и производстве”, г. Междуреченск, 3-5 апреля 2013 г.

THE AUTOMATED INTELLECTUAL INFORMATION SYSTEM OF THE COMPLEX ASSESSMENT OF TECHNICAL OFFICERS POTENTIAL OF THE COAL PRODUCER “SKO ITR”

Barbara A.D.,

senior lecturer of END chair, competitor of PITAS chair KuzSTU Kemerovo
Branch of KuzSTU in Mezhdurechensk

Materials of the Second international scientific and practical conference “Current Trends and Innovations in Science and Production”, Mezhdurechensk, 3-5 of April, 2013.

Одна из особенностей современного производства – ориентация его на развитие человеческих ресурсов, то есть компании должны заботиться не просто о заполнении рабочих мест, а уделять внимание способностям сотрудников в том или ином роде деятельности.

Наряду с модернизацией и техническим перевооружением угольной отрасли наблюдается острый дефицит квалифицированных кадров, особенно ИТР. Актуальность качественного набора ИТР велика, так как от управленческих и технических решений инженерного специалиста зависит уровень организации производства.

Ошибки при отборе на инженерные должности чреватые не только значительными экономическими

и социальными потерями, но и ростом числа аварий, случаев травматизма, потерь рабочего времени.

В таких документах как «Программа развития кадрового потенциала топливно-энергетического комплекса на период 2011-2015 годов», «Долгосрочная программа развития угольной отрасли до 2030 г.», «Энергетическая стратегия России на период до 2030 года» проблемам развития и повышения эффективности использования человеческого потенциала энергетического сектора уделено особое внимание.

При проведении отбора и оценке ИТР возможен ряд сложностей, обусловленных многокритериальностью деятельности ИТР и сложностью оценить такие слабоформализуемые параметры как способности и личные качества.

Ранее представленные подходы к оценке персонала не учитывают специфику деятельности инженерно-технических работников угольных предприятий, также в большинстве методик используют психологические тесты, обобщенные тесты способностей, вследствие чего практически невозможно учесть потребности и стратегические цели конкретно взятого предприятия.

В свете рассмотренных проблем предлагаем использовать комплексный подход к оценке ИТР, реализованный в автоматизированной интеллектуальной информационной системе комплексной оценки «СКО ИТР».

Информационная модель системы представлена на рисунке 1.

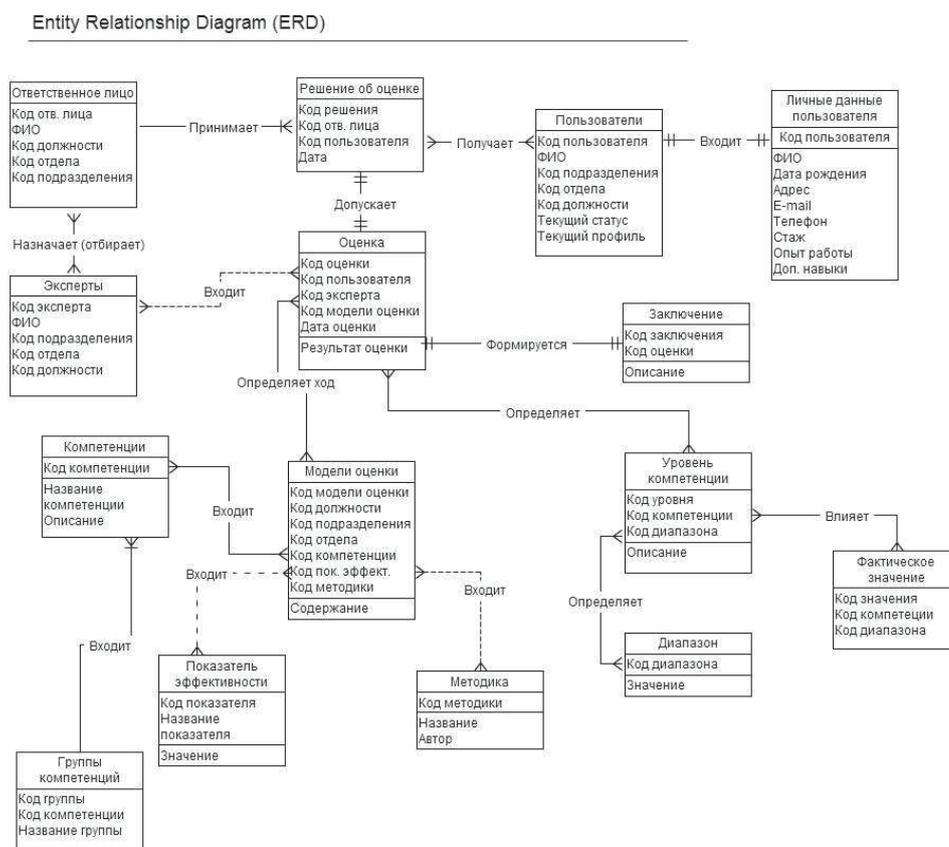


Рис. 1. Информационная модель системы «СКО ИТР»

Возможности системы:

- автоматизация процедур комплексной оценки, аттестации персонала;
 - формирование резерва на руководящие позиции;
 - кадровое перемещение работника;
 - выявление кандидатур на понижение (сокращение);
 - оценка эффективности повышения квалификации (профессионального роста);
 - создание программ развития специалистов на основании результатов оценки.
- В системе реализованы четыре типа оценок:
- рейтинговая оценка;
 - экспертные оценки;
 - контролируемые курсы (оценка специальных знаний);
 - тесты (оценка личностных качеств).

Entity Relationship Diagram (ERD)

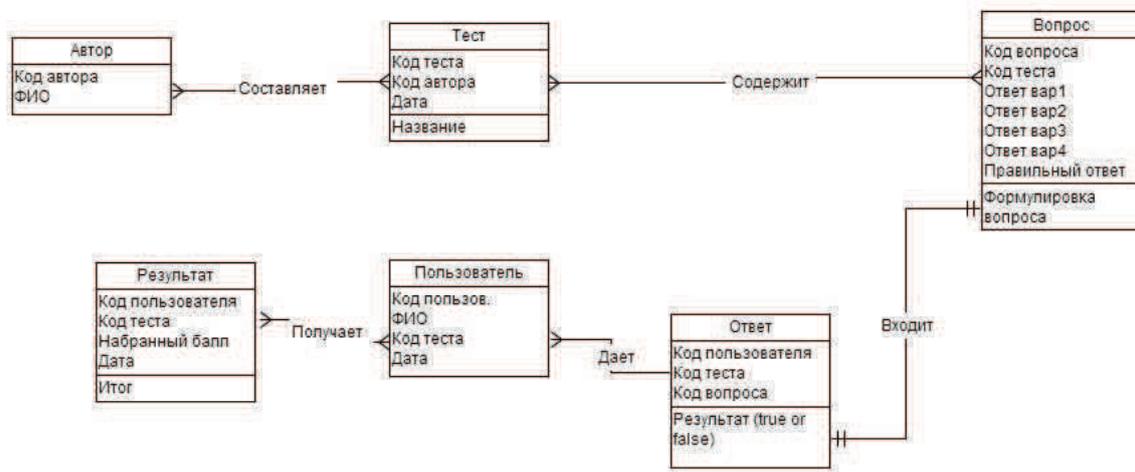


Рис. 2. Информационная модель базы тестовых заданий

Возможности системы не ограничиваются только проведением комплексной оценки потенциала ИТР, аналитический модуль системы позволит получать научно-обоснованные данные о взаимосвязях между уровнем компетенций и показателями эффективности работы. Это позволит проводить оценку только по наиболее значимым компетенциям и оптимизировать оценочную процедуру.

Отметим следующие основные преимущества разрабатываемой системы, по сравнению с имеющимися аналогами:

- в основе – компетентностный подход;
- различные типы оценок;
- определение компетенций, существенно влияющих на ключевые показатели эффективности деятельности ИТР;
- возможность настройки системы под любые задачи без привлечения специалистов-разработчиков;
- база экспертных знаний.

Список литературы

1. Барбара А. Д. Автоматизированная интеллектуальная информационная система комплексной оценки потенциала инженерно-технических работников. Сборник трудов Инновационного конвента «Кузбасс: образование, наука, инновации» в 2-х т. Кемерово, 2012. Т.2. С. 101-105.
2. Барбара А. Д. Реализация процесса отбора инженерно-технических работников с помощью автоматизированной интеллектуальной информационной системы. «Theory and practice in the physical, mathematical and technical sciences» // Materials digest of the XXIV International Scientific and Practical Conference and the I stage of Research Analytics Championship in the physical, mathematical and technical sciences. – London: IASHE, 2012. С. 71-73.