

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»
**Использование многофакторного эксперимента в технологии выбора методов
развития персонала**

Чихирин Олег Васильевич

Студент (специалист)

Московский государственный университет путей сообщения, Москва, Россия

E-mail: chikhirin@bk.ru

Анализ публикаций в области управления человеческими ресурсами позволил выявить высокие требования к качеству, обоснованности, результативности и адекватной стоимости методов развития персонала. Разные авторы описывают систему обучения и развития сотрудников компании без детального внимания к аспектам, критическим при реализации на практике. Такими аспектами могут быть: технологии применения различных методов развития персонала или наборов методов, методики повышения обоснованности применения того или иного метода на основе количественных оценок, методики оценки эффективности применения тех или иных методов и тому подобное.

Целью данной статьи автор ставит описание применения математических методов, а именно, метода многофакторного эксперимента в области развития персонала.

Напомним суть многофакторного эксперимента - это выявление влияния на некоторый показатель нескольких факторов. В нашем случае показателем является эффективность развития и обучения сотрудников компании, то факторами разных порядков являются особенности развиваемого персонала, особенности методов развития персонала, особенности компании, персонал которой развиваем, особенности общей ситуации развития персонала, которые в свою очередь делятся на более частные факторы влияния. Ситуацию можно зафиксировать как трудно поддающуюся количественной оценке, которая бы позволила принять обоснованное управленческое решение в области развития персонала организации. Поэтому применение технологии выбора методов развития персонала [1] потребовало бы слишком много усилий, которые вряд ли были бы компенсированы полученным результатом. Однако на помощь приходят современные программные комплексы, которые способны при реализации определенных алгоритмов обработать огромный массив данных, предполагаемых к учету в рамках данной технологии.

Опишем последовательно применение метода многофакторного эксперимента в рамках технологии выбора методов развития персонала.

На первом этапе формулируется показатель «эффективность развития персонала» с привязкой к конкретной категории персонала.

На втором этапе, выделяются факторы, влияющие на данный показатель, и записываются как соединения символьных последовательностей P_1, P_2, \dots, P_n .

На третьем этапе происходит определение минимального суммарного количества изменений уровней факторов.

На четвертом этапе экспертным путем сокращается количество анализируемых факторов путем выделения из массива факторов первого уровня наиболее значимых и создание массива факторов второго уровня количеством на порядок меньшим.

На пятом этапе осуществляется варьирование факторов второго уровня с формированием множества вариантов многофакторного плана с заданным количеством вариантов варьироваемых факторов.

На шестом этапе происходит оценка стоимости реализации полученных множеств для каждого фактора.

На седьмом строится комбинаторный план многофакторного эксперимента P_N с n факторами рассматривается как соединения символьных последовательностей $P_1, 2, \dots, P_n$, соответствующим изменениям значений факторов, то есть $P_N = F(P_1, P_2, \dots, P_n)$.

На восьмом этапе реализуется выбор варианта плана многофакторного эксперимента минимальной стоимости.

На девятом этапе полученную последовательность факторов максимизирующую показатель «эффективность развития персонала» реализуем в рамках технологии выбора методов развития персонала как обоснованную и оптимальную.

В результате применения метода многофакторного эксперимента решаются следующие задачи:

- 1) Повышается обоснованность [2,3] результатов применения технологии выбора методов развития персонала.
- 2) Исключаются факторы, не оказывающие влияние на итоговый показатель, что позволяет сэкономить время моделирования и упростить алгоритм автоматизации данной процедуры в программном комплексе.

В заключении стоит отметить сложность решения подобного рода задач в области управления человеческими ресурсами, что открывает широкие перспективы дальнейшей оптимизации данной технологии разными исследователями.

Источники и литература

- 1) Корсакова В.В., Чихирин О.В. Выбор методов развития персонала. Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами: Международная научно-практическая Интернет-конференция; Москва, 9 декабря 2008 г.: Сборник материалов. М.: МАКС Пресс, 2008, с. 90-92
- 2) Чихирин О.В. Влияние выбора метода развития персонала на эффективность кадрового обеспечения железнодорожного транспорта. Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте. – ЭКУЖТ-2013: Материалы VIII Международной научно-практической конференции. – К.: ГЭТУТ, 2013, с. 338-339
- 3) Чихирин О.В. Выбор методов развития персонала - задача кадрового обеспечения транспорта. Международная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития транспорта» в рамках VIII Международного форума «Транспорт России» (в виртуальном формате); Москва, 25 декабря 2014 г.: Сборник материалов. М.: МИИТ, 2014.

Слова благодарности

Профессору Валентину Александровичу Козыреву, доценту Валентине Викторовне Корсаковой