

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ
ИНФОРМАЦИОННО-ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ СРЕДСТВ
В ПРАКТИКЕ ПАРТИЙНОЙ РАБОТЫ И
ПОДГОТОВКЕ ПАРТИЙНЫХ КАДРОВ

ЕРЕВАН 1989

БАГАНЯН Г.А.

МОДЕЛИРОВАНИЕ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

На каком-то уровне сложности объекта управления, обстановки, в которой приходится принимать решение, работа по формированию и реализации кадровой политики начинает по своему смыслу приближаться к исследовательской деятельности. А поскольку последняя опирается на методологию, методы и соответствующие методики как на инструмент научного анализа, то и кадровая ра-

бота (особенно в условиях демократизации) должна иметь свой инструмент. В качестве нового удобного и простого инструмента предлагается методология графического моделирования технологии оценки, подбора и расстановки кадров. Описываются методики опроса кадров и обработки данных графического отображения результатов комплексной оценки качеств руководителей (деловых, политических, личностных). В их основе лежат триады диаграмм — интегрированные портретные образы качеств коллективов, их руководящих органов и самих руководителей. Портретный образ представляет собой кривую распределения качеств по количеству набранных голосов по результатам социологического опроса коллектива, имитирующего процесс выборов. Членам коллектива предлагается список, включающий определенные наборы деловых, личностных и политических качеств. В соответствии с этим списком, каждый из опрашиваемых в установленную графу рядом с указанным качеством вписывает фамилию и инициалы того человека, который, по его мнению, в большей степени обладает этим качеством.

Затем с помощью персонального графического компьютера полученные данные обрабатываются и на экран дисплея или графического принтера выводятся портретные образы коллектива в различных срезах, в зависимости от поставленных задач (рис. 1, 2)^х. Ось абсцисс на графиках отражает независимую переменную — номера качеств (критерии), а ось ординат соответственно количество набранных голосов по каждому критерию. На приведенных графиках в виде гладкой линии представлен интегральный образ рассматриваемого коллектива в виде ломанной со звездочками — образ руководства данного коллектива. Кривая с прямоугольными маркерами характеризует распределение голосов одного из членов руководства. Гистограмма со средней линией отображает вариант среза портретного образа коллектива, где опрашиваемыми являются члены руководства.

Если перечень качеств сформирован правильно, т.е. адекватен требованиям тех задач, для которых сформирован коллектив, то полученный коллективный портрет-график распределения голосов характеризуется формой, близкой к кривой нормального рас-

^хРисунки получены с помощью ЭЕМ НАИРИ 4-АРМ. Программное обеспечение разработано с участием Т.мартиросяна.

пределаения. Для заданного коллектива можно построить нормативную (эталонную) кривую нормального распределения, а затем сравнить с реальным портретным образом для того, чтобы изучить такие свойства коллектива как организованность, эффективность, качество, устойчивость, интересы и потребности, а также его структуру и связи.

При совместном отображении портрета коллектива с кривой распределения голосов руководства обеспечивается возможность наглядного сравнения их отношений в целом. Из приведенного рисунка видно, что хотя качества руководства "превосходят" качества коллектива, имеются и некоторые "отставания", которые могут привести к развитию противоречий, конфликтов в коллективе, если на них своевременно не обратить внимания (рис. I).

Для оценки эффективности и качества коллективов на портретных образах предлагается использовать следующую систему показателей:

U — отношение площади прямоугольника со сторонами, равными соответственно количеству голосов и количеству качеств к площади области чертежа, ограниченной кривой нормального распределения (для сравнения нормативного и фактического состояний коллектива определяется $U' = U_f / U_n$).

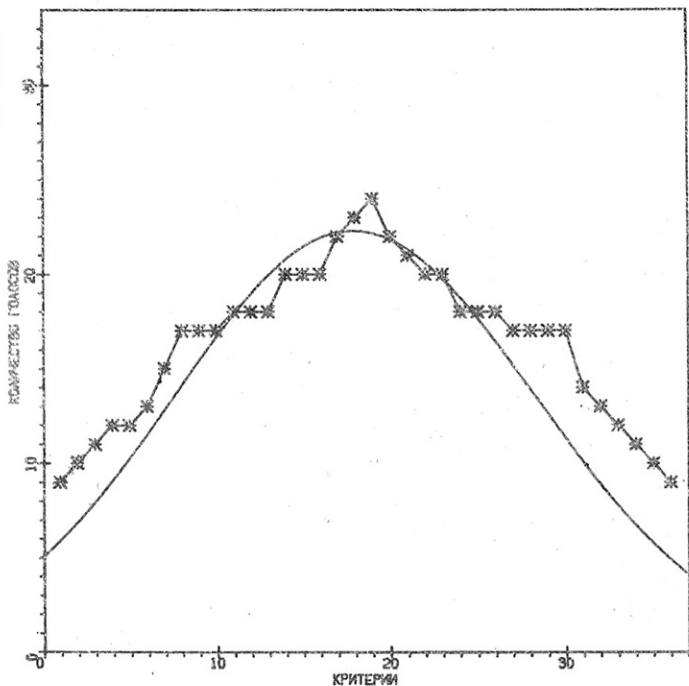
Чем больше значение U тем больше коллектив адекватен тем задачам, для решения которых он оформирован;

L — длина кривой распределения голосов (для сравнительного анализа чем меньше L тем коллектив однороднее (при одной и той же величине U));

S' — среднее квадратичное отклонение кривой фактического распределения от нормативного. Оно отображает степень приближения состояния коллектива к нормальному (эталонному);

V — обобщенный показатель, определяющий уровень адекватности и организованности коллектива, вариацию ряда голосов со средним арифметическим $\bar{x}$ и средним квадратичным отклонением ($V = S/\bar{x} \cdot 100\%$). Его значение используется для сравнения ряда кривых распределения голосов с точки зрения из рассеивания относительно среднего арифметического (из набранных голосов);

Y — величина, характеризующая степень соответствия руководящего органа своему коллективу ($Y = \frac{U_p}{U}$).



ЧИТЕЧЯН В.

K=0.396

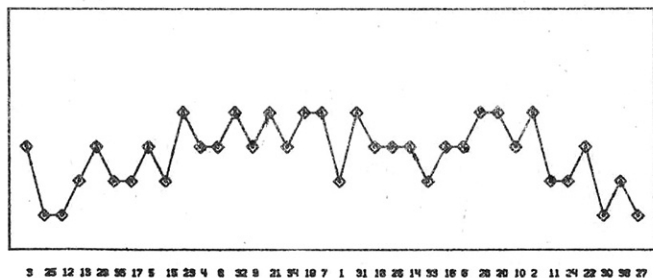


Рис. I

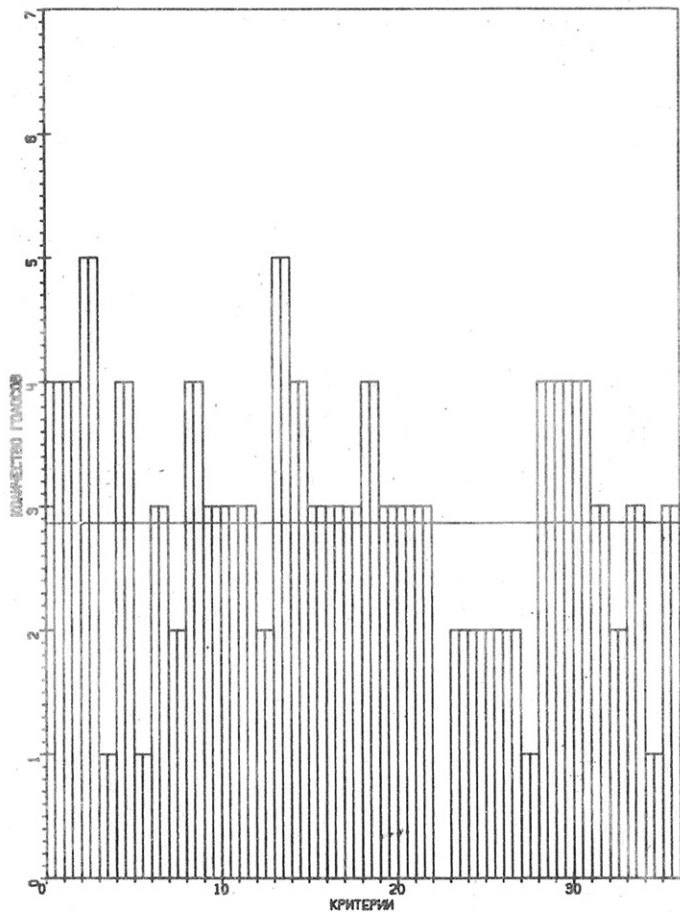


Рис.2

Предлагается также метод построения различных моделей структур организаций по полученным портретным образам коллективов. Если руководителей коллектива расположить по рангам пропорционально количеству набранных голосов, то можно получить различные формы кривых, по которым удобно формировать варианты организационных структур руководящего органа (субъекта управления). Например, в случае кривой типа гиперболы (гиперболической лестницы), отображающей общие свойства систем иерархического типа, целесообразно выбрать древовидную организационную структуру. Руководителей распределяют по вершинам структурной модели — ориентированного многоуровневого графа (сети) таким образом, чтобы сумма голосов на каждом уровне сети была бы по возможности постоянной. При этом количество руководителей на каждом последующем уровне будет относиться как $1:r:r^2$ и т.д., где r — количество руководителей на втором уровне. Предлагается проводить многовариантную оптимизацию оргструктур систем управления с целью проектирования заданных эталонных кривых распределения качеств формирования эффективных коллективов.

Проведенный автором анализ влияния на них половозрастных факторов (с помощью портретных образов распределения качеств) позволил определить тенденции количественного роста коллективов (например, в партии — рост членов КПСС) и взаимное влияние соответствующих количественных показателей на качественные. Диалектика их взаимосвязей и предопределяет оптимальную иерархическую структуру организации.

С учетом вышеизложенного на базе концепции оптимального распределения качеств описывается новая методика определения эффективности политической, идеологической деятельности и воспитательной работы, основывающаяся на принципах самооценки коллективов в условиях развития демократических процедур, самоуправления, самовоспитания и непрерывного образования.

Практический опыт использования рассматриваемых методов позволил повысить достоверность, качество, наглядность представления данных о качествах кадров и коллективов ряда предприятий и организаций, способствовал росту эффективности оценки руководителей, оптимизации кадровой политики на местах.