

Обратите внимание!

Статья отозвана (ретрагирована)

Статья

Морозова О.А. Оценка интеллектуального потенциала строительной организации как основа обеспечения качества строительной продукции // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» №5 (2013), <http://naukovedenie.ru/PDF/26ergsu513.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

отозвана (ретрагирована) редакцией журнала в соответствии с правилами отзыва (ретракции) Интернет-журнала «Науковедение»
<http://naukovedenie.ru/retraction.php>

В ходе дополнительной проверки выяснилось, что выводы, приведенные в статье, были опубликованы ранее:

Иванова Н.Н., Морозова О.А. Реализация алгоритма проведения методики оценки интеллектуального потенциала персонала в рамках повышения качества строительной продукции // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» №3 (2012), <http://naukovedenie.ru/sbornik12/12-96.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Редакция приносит извинения читателям за доставленные неудобства

Морозова Ольга Александровна

Ростовский государственный строительный университет
Ассистент кафедры «Экономика и управление в строительстве»
Morozova Olga Alexandrovna
Rostov State University of Civil Engineering
Assistant of Chair of Economy and Management in Construction
E-Mail: Ola-86o@yandex.ru

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация
и управление предприятиями, отраслями, комплексами (строительство)

Оценка интеллектуального потенциала строительной организации как основа обеспечения качества строительной продукции

Evaluation of intellectual potential of a construction company as a basis for ensuring
the quality of construction products

Аннотация: В статье обозначена актуальность проблемы управления качеством интеллектуальным потенциалом строительной организации и приведена схема его составляющих. Также представлена разработанная и апробированная автором комплексная методика повышения качества интеллектуального потенциала управленческого персонала как основы повышения потенциала всей строительной организации.

Abstract: The article indicated relevance of quality management intellectual capacity building organization, and a diagram of its components. Also featuring a developed and approved by the author comprehensive method to improve the quality of intellectual potential managerial staff capacity building as a basis for the entire construction organization.

Ключевые слова: Качество; интеллектуальный потенциал строительной организации; алгоритм; методика; качество строительной продукции; качество персонала.

Keywords: Quality; intellectual capacity building organization; algorithm; technique; quality of construction products; the quality of the staff.

Вопросу обеспечения качества строительной продукции в последнее время уделяется особое внимание, так как это не только один из основных экономических интересов предприятия, но и важнейший показатель оценки качества. Все большее значение в сознании руководителей строительных фирм приобретает роль интеллектуального потенциала персонала как фактор обеспечения стабильности, конкурентоспособности и качества продукции.

Актуальность и недостаточная проработанность аспектов повышения качества строительной продукции на основе оценки интеллектуального потенциала строительной организации и обусловили выбор темы проводимого исследования.

Проведя опрос различных респондентов-руководителей строительных организаций Ростовской области, была составлена следующая схема составляющих интеллектуального потенциала строительной организации.

Также были обработаны результаты экспертной оценки предлагаемых компонентов в составе интеллектуального потенциала строительной организации (рис.1).



Рис. 1. Схема интеллектуального потенциала строительной организации и весовая оценка его компонентов (составлено автором)

По результатам оценки экспертов-руководителей из 8 человек первостепенная роль в составе интеллектуального потенциала строительной организации принадлежит интеллектуальному уровню сотрудников (0,5), что видно из схемы. Также следует отметить, что первостепенная роль отводится квалификационной оценке инженерных служб, т.е. управленческому персоналу.

Квалификация персонала позволяет создать качественный продукт с наименьшими потерями и затратами для компаний. Однако сегодня в сфере строительства отмечается дефицит высококвалифицированных кадров. В то же время, к архитекторам, инженерам, экономистам и менеджерам строительных проектов выдвигаются новые требования. Поэтому вопрос оценки интеллектуального потенциала специалистов организации и проведения обучения по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, специализированных курсов и информационно-обучающих семинаров является на сегодняшний день востребованным и не до конца решенным.

Предлагаемая методика разработана на основе комплексной (экспертной) оценки составляющих интеллектуального потенциала компании и нашла практическое применение как при оценке отдельных компонентов, входящих в состав интеллектуального потенциала управленческого персонала, так и при оценке интеллектуального потенциала строительной организации в целом. Для этого используется интегральный показатель, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

Данная методика включает в себя три составляющих: анализ компонентов, входящих в состав интеллектуального потенциала компании; оценка (измерение) каждого компонента, входящего в состав интеллектуального потенциала; формирование предварительного отчета

об интеллектуальном потенциале компании. При этом детально проработана оценка компонентов интеллектуального потенциала персонала, которая является ключевым фактором обеспечения качества строительной продукции в целом.

Для определения величины показателя степени развития профессиональных и личных качеств работника производится оценка степени проявления каждого из признаков, с учетом их удельной значимости, определяемой экспертным путем, отдельно для руководителей и рабочих. Конкретным примером проведения комплексной оценки послужили данные, полученные при ее апробации на предприятиях ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил».

Интегральный показатель оценки интеллектуального потенциала персонала (ИП) авторами предлагается определять по формуле [2]:

$$\text{ИП} = [(\text{УН} + \text{ПЗ}) / 2] * \text{К} + \text{Р} * \text{С} , \quad (1)$$

где УН – показатель степени развития управленческих навыков;

ПЗ – показатель степени развития профессиональных знаний;

К – показатель уровня квалификации;

Р – показатель результативности труда работника;

С – показатель сложности выполняемых работником функций.

Интегральный показатель может принимать значение от 0 до 2,5.

Каждый из составляющих компонентов интегрального показателя рассчитывается в соответствии с формулами, представленными в таблице 1.

Таблица 1

Показатели, используемые для расчета интегрального показателя оценки интеллектуального потенциала персонала

Группа показателей	Формула расчета	Условные обозначения
1. Оценка руководителя по ранжированию управленческих навыков (УН)	$\text{УН} = \sum \text{ОБ}_{ij} / \sum \text{ОУЗ}_{ij}$	$\sum \text{ОБ}_{ij}$ - общий балл удельной значимости признаков в общей оценке деловых качеств; $\sum \text{ОУЗ}_{ij}$ - общая оценка признаков с учетом удельной значимости
2. Оценка руководителя по ранжированию профессиональных знаний (ПЗ)	$\text{ПЗ} = \sum \text{ОБ}_{ij} / \sum \text{ОУЗ}_{ij}$	$\sum \text{ОБ}_{ij}$ - общий балл удельной значимости признаков в общей оценке деловых качеств; $\sum \text{ОУЗ}_{ij}$ - общая оценка признаков с учетом удельной значимости
3. Показатель уровня квалификации руководителя (К)	$\text{К} = (\text{ОБ} + \text{СТ} + \text{УС}) / 3$	ОБ – оценка образования (ОБ=1,2); СТ – оценка стажа работы по специальности УС- наличие ученой степени 3 – постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

4. Показатель результативности труда работника (P)	$P = \sum_{i=1}^3 P_{ij}$	i – порядковый номер признака j – уровень (степень) проявления признака ; P _{ij} – оценка i-го признака с учетом j-степени его проявления у работника.
5. Показатель сложности выполняемых руководителем функций (C)	$C = \sum_{i=1}^3 C_{ij}$	i – порядковый номер признака ; j – уровень (степень) проявления признака; C _{ij} – оценка i-го признака с учетом j-степени его проявления у работника.

По промежуточным результатам оценки управленческих навыков и профессиональных знаний руководителя составлены как индивидуальные графики личности, так и сравнительные – по отношению к той профессиональной группе, с которой мы соотносим претендента.

В соответствии с установленными значениями, обусловленными постепенным усложнением работ, работникам были присвоены оценки уровня квалификации (K) сложности выполняемых работ (C). Оценка результатов труда (P) определяется суммированием оценок признаков результатов труда с учетом удельной значимости признаков.

По итогам формирования методики оценки управленческого персонала определены ее ключевые особенности:

1. Данная методика впервые применяется в комплексе, т.к. до этого показатели квалификации, результатов труда и сложности рассчитывались по отдельности.
2. Введен показатель степени развития профессиональных и личных качеств работника.
3. В показатель квалификации наряду с оценкой образования, возраста и стажа добавлен критерий наличия ученой степени.

Таким образом, данная методика позволяет оценить потенциал управленческого персонала. В свою очередь, именно квалифицированные инженерно-технические работники способствуют повышению качества продукции строительного предприятия посредством управления интеллектуальными активами, наращивания интеллектуального потенциала и формирования достоверной стоимости компании с учетом ее интеллектуального потенциала, что может способствовать привлечению дополнительных источников финансирования.

В качестве средства реализации разработанной методики автором предложена автоматизированная информационная система, позволившая вывести текущий уровень развития интеллектуального потенциала персонала.

Основная цель разработанной АИС - мониторинг компетенции управленческого персонала с построением рейтинга строительных организаций. АИС предназначена для ввода, хранения и обработки информации оценке управленческого персонала организации, а также должна обеспечивать выполнение следующих действий [1]:

1. хранение персональной информации о сотрудниках и предприятии;
2. графическое изображение оценки;
3. формирование сводного отчета по организации;

4. проведение оценки персонала;
5. многоуровневую систему доступа.

Программная реализация разработанной АИС выполнена на языке высокого уровня C# 3.0 с применением объектно-ориентированного подхода в среде разработки Microsoft Visual C# 2005 Express Edition.

Для работы с данными применялась технология ADO.NET, разработанная на основе промышленных стандартов. ADO.NET, подобно ADO, обеспечивает интерфейс доступа к OLE DB - совместимым источникам данных таким, как Microsoft SQL Server 2008. В прикладных программах, с помощью которых пользователи могут совместно использовать данные, можно использовать ADO.NET для подключения к источникам данных, а также для их поиска, управления и модификации.

Разработанная АИС позволит в удобной форме проводить:
ввод исходной информации по предприятию;
проведение оценок персонала;
получение результатов оценки в графическом виде;
формирование сводного отчета по предприятию [3].

Алгоритм работы АИС представлен на рисунке 2.

В рамках исследования авторами проведена апробация методики оценки персонала с помощью автоматизированного программного продукта в строительных организациях ОАО «Ростовгорстрой» и ООО «Интегро Стил».

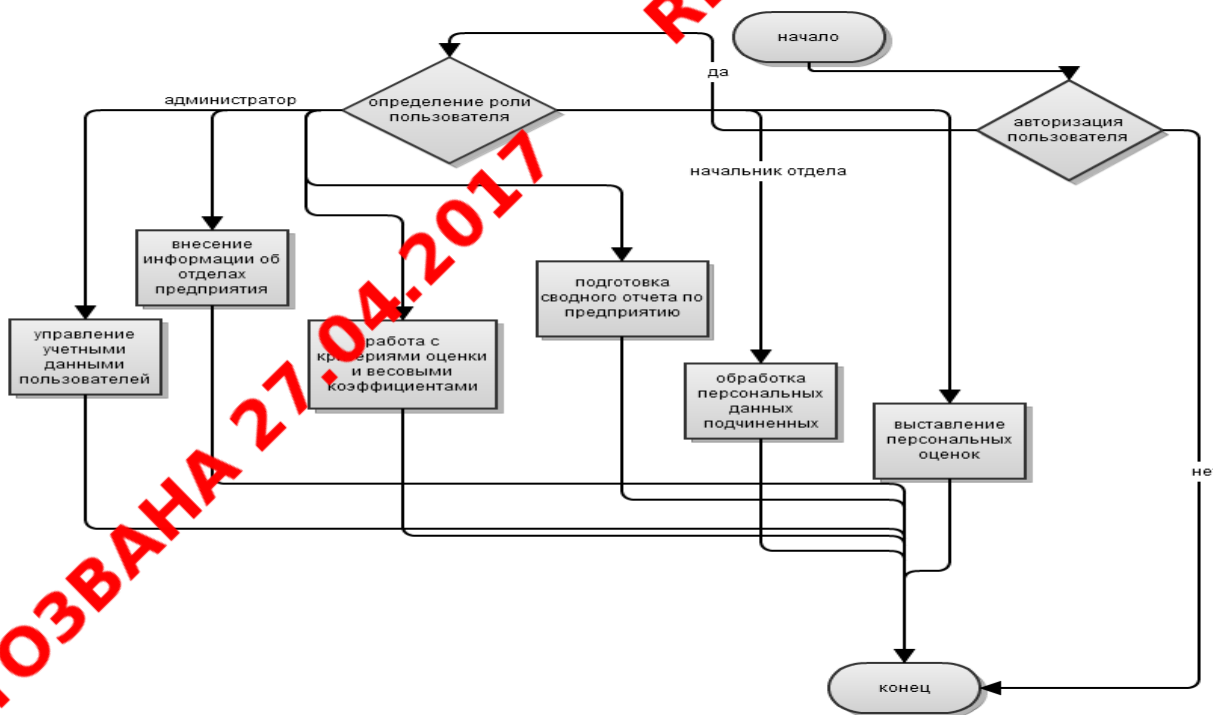


Рис. 2. Алгоритм работы АИС по определению интеллектуального потенциала работников

Интерфейс программы дает возможность начальнику отдела оценить профессиональные, управленческие и другие навыки каждого работника по списку предложенных параметров и на основе этого получить комплексную оценку персонала данного подразделения в виде интегрального показателя интеллектуального потенциала работника (рис.3).

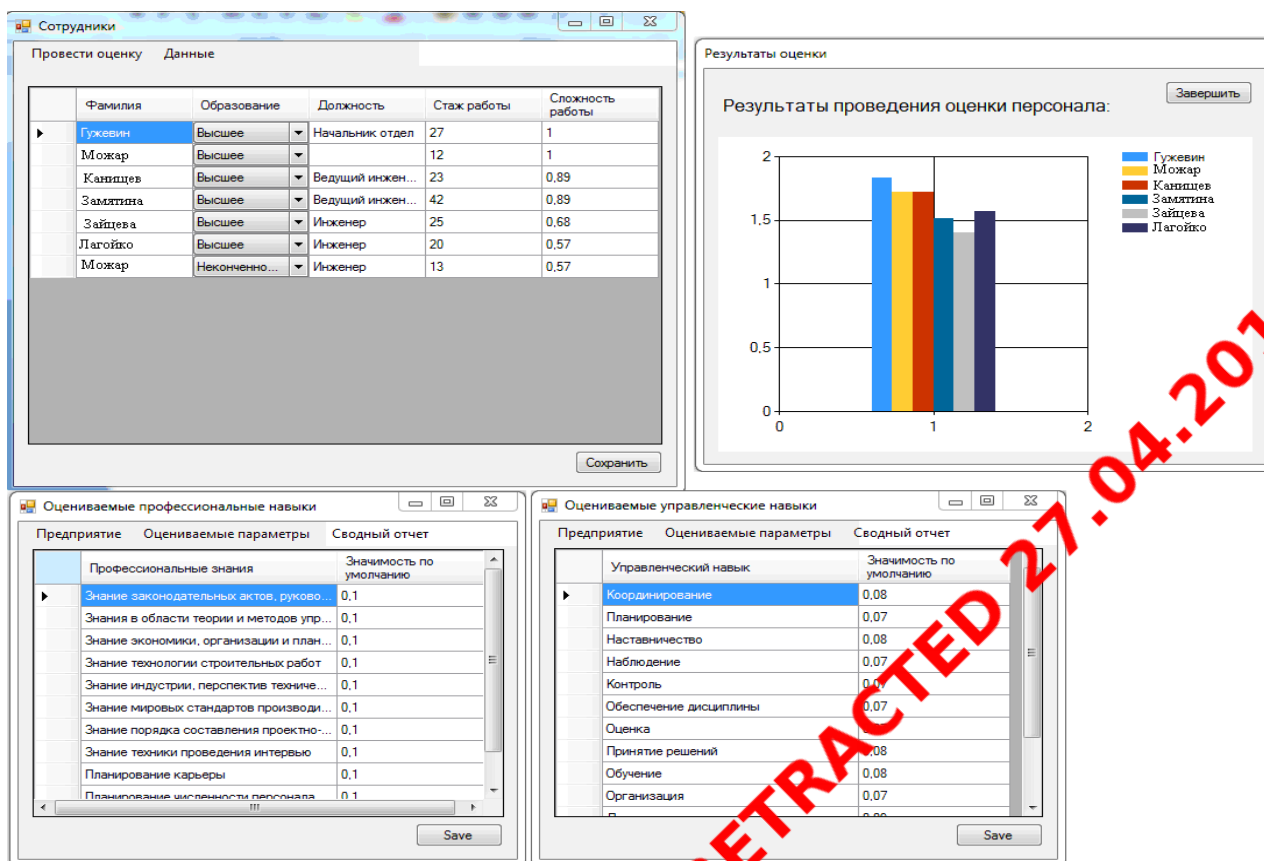


Рис. 3. Интерфейс АИС оценки интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации

Результатом проведения оценки является столбчатая диаграмма, каждый столбец которой демонстрирует уровень профессионализма каждого работника, а также общую картину, характерную для рассматриваемого отдела. Интерфейс содержит информацию о сотрудниках, необходимую для проведения оценки, списки оцениваемых параметров из групп профессиональные знания и управленческие навыки, а также позволяет администратору изменять значения этих параметров, зависящие от области, в которой занят работник.

ЛИТЕРАТУРА

1. Морозова О.А. Методика повышения интеллектуального потенциала управленческого персонала строительной организации // [Электронный ресурс]: Инженерный вестник Дона, 2011. – №1. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru>
2. Джинчарадзе Г. Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала // [Электронный ресурс]: Инженерный вестник Дона, 2012. – №2. – Электрон. журнал. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru>
3. Малявка Н.А. Методика оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала предприятия // Вестник ИНЖЭКОНа. Сер.: Экономика. – 2011. – № 3 (46) – С. 395 – 400.

Рецензент: Крохичева Галина Егоровна, проф., доктор экономических наук, заведующий кафедрой управленческого учета и анализа института Экономики и управления, Ростовского государственного строительного университета.

RETRACTED 27.04.2017

ОТЗВАНА 27.04.2017