

**Реймаров Геннадий Александрович**

**Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению  
качеством труда.** Изд. стереотип. — М.: Издательство ЛКИ, 2015. — 422 с.

# Оглавление

Предисловие рецензента.....	7
Введение.....	10

## Часть 1 Анализ проблемы

### Глава 1

Экономика и человеческий капитал России.....	25
1.1. Социально-экономическое развитие России в XXI веке.....	25
1.2. Человеческий капитал.....	30
1.3. Национальная специфика трудовых ресурсов.....	36
1.4. Проекты будущего.....!	52

### Глава 2

Системный подход к оценке персонала.....	55
2.1. Сущность системного подхода.....	56
2.2. Обобщенная схема управления персоналом.....	57
2.3. Взаимосвязь оценки персонала с другими задачами управления.....	59

### Глава 3

Методы и средства оценки персонала.....	63
3.1. Психологическое тестирование.....	69
3.1.1. Тестирование личности как способ оценки.....	70
3.2. Психофизиологическая оценка работников.....	81
3.3. Программы психологического и психофизиологического оценивания.....	86
3.3.1. Автоматизированная система профессиональной психодиагностики АСППД.....	86
3.3.2. Компьютерный комплекс «Служба персонала».....	92
3.3.3. Программные продукты компании 5Н1.....	94
3.3.4. БиоМышь.....	97

3.4. Оценка профессиональной надежности.....	99
3.4.1. Влияние личных качеств на надежность.....	100
3.4.2. Психозондирование и психокоррекция.....	101
3.5. Экспертная оценка работников.....	104

## Часть 2

### Программы. Методология. Исследования

#### Глава 4

<b>Программно-методический комплекс СТРЕП.....</b>	<b>107</b>
4.1. Пример расчета решающего правила.....	110
4.2. Расчет решающих правил в случае нецифровых данных.....	120
4.3. Попарное сравнение оцениваемых объектов. Метод анализа иерархий Т. Саати.....	124

#### Глава 5

<b>Система комплексной оценки руководителей и специалистов «Персона».....</b>	<b>132</b>
5.1. Требования к программной реализации системы оценки персонала промышленного предприятия.....	132
5.2. Достоинства и недостатки системы «Персона».....	134
5.2.1. Достоинства.....	134
5.2.2. Недостатки.....	137
5.2.3. Общие замечания.....	138
5.3. Функциональная архитектура системы «Персона».....	139
5.4. Информационная база системы.....	141
§ АЛ. Портретный признак.....	141
5.4.2. Обеспечение содержательности и выразительности формулировок портретных признаков.....	144
5.4.3. Контролирующие курсы.....	173
5.4.4. Ключевые показатели эффективности и надежности КПЭН.....	174

#### Глава 6

<b>Основные технологические операции в системе «Персона».....</b>	<b>176</b>
6.1. Оптимизация структуры логических словарей.....	176
6.2. Технология ГОЛ. Отбор экспертов.....	189
6.3. Назначение логических словарей, контролирующих курсов, экспертов.....	190

6.4. Ввод экспертных оценок в локальной сети. Особенности реализации клиент-серверной технологии.....	192
6.5. Контроль ввода экспертных данных.....	196
6.6. Организация экспертной оценки.....	196

## **Глава 7**

<b>Анализ данных в системе «Персона».....</b>	<b>201</b>
7.1. Алгоритм анализа экспертных оценок.....	201
7.1.1. Сортировка строк исходной матрицы оценок.....	201
7.1.2. Оценка согласованности мнений экспертов.....	202
7.1.3. Расчет взвешенных средних по строкам матрицы В.....	204
7.1.4. Расчет экспертных рейтингов.....	205
7.1.5. Расчет влияния состава логического словаря и состава экспертной группы.....	208
7.2. Анализ сходства-различия рабочих мест.....	209
7.3. Тестовый контроль знаний. Агрегирование результатов экспертной оценки и контроля знаний.....	212
7.4. Синтез текста характеристики.....	215
7.5. Анализ протоколов оценивания.....	218
7.6. Примеры характеристик.....	223
7.7. Анализ аномальных ситуаций экспертного оценивания.....	227
7.7.1. Решающие правила при анализе протоколов экспертного оценивания.....	227
7.7.2. Анализ структуры мнений экспертов.....	228
7.8. Анализ диаграмм.....	234
7.9. Анализ распределений рейтингов.....	237

## **Глава 8**

<b>Исследование ошибок экспертного оценивания.....</b>	<b>243</b>
8.1. Исследование влияния источников нестабильности на результаты оценивания.....	244
8.1.1. Влияние состава словаря.....	244
8.1.2. Влияние состава экспертной группы.....	246
8.1.3. Ошибки самооценки.....	249
8.1.4. Влияние количества экспертов.....	250
8.1.5. Влияние специфики деятельности.....	251
8.1.6. Влияние весов признаков, весов групп признаков.....	252
8.1.7. Влияние количества-признаков в логическом словаре.....	252
8.1.8. Обобщение результатов исследований ошибок экспертного оценивания.....	253
8.2. Меры правильности экспертной оценки.....	255

## **Глава 9**

<b>Переход к комплексной оценке кадров.....</b>	<b>259</b>
9.1. Схема агрегирования частных результатов оценивания.....	260
9.2. Выбор и настройка КПЭН.....	262
9.3. Регистрация агрегируемых показателей комплексной оценки.....	265
9.4. Внедрение КПЭН.....	268
9.5. Уточнение весов частных рейтингов.....	277
9.5.1. <i>Экспертный метод назначения весов.....</i>	<i>277</i>
9.5.2. <i>Использование метода анализа иерархий.....</i>	<i>278</i>
9.5.3. <i>Алгоритм расчета весов агрегирования, ориентированный на управление надежностью деятельности.....</i>	<i>279</i>
9.6. Режим экспресс-оценки. «Персона» как рабочий инструмент оперативного управления качеством труда.....	279

## **Глава 10**

### **Управление эффективностью и качеством труда.**

<b>Разработка единой системы оплаты и стимулирования труда.....</b>	<b>282</b>
10.1. Использование результатов оценивания работников для назначения переменной составляющей оклада.....	283
10.2. Ценность рабочих мест. Анализ работ/должностей.....	288
10.3. Процедура грейдирования.....	290
10.3.1. <i>Профилирование как метод оценки должностей.....</i>	<i>292</i>
10.4. Программное обеспечение системы оценки и стимулирования труда.....	296
<b>Заключение.....</b>	<b>302</b>

## **Приложения**

### **Приложение 1**

<b>Введение в анализ данных.....</b>	<b>306</b>
--------------------------------------	------------

### **Приложение 2**

<b>Анализ протоколов экспертного оценивания.....</b>	<b>367</b>
--	------------

### **Приложение 3**

<b>Алгоритм расчета весов частных рейтингов.....</b>	<b>411</b>
--	------------

<b>Литература.....</b>	<b>415</b>
------------------------	------------