

которой находятся конкурирующие альтернативы; проведение множества парных сравнений элементов иерархии с выявлением их относительных весов и последующую свертку вектора оценок. Оптимальной признается альтернатива с максимальным значением оценки.

Анализ категории «риск» указывает на ее субъективность, по этому СППР опирается на фактор, порождающий риск – неопределенность [1]. Субъективная (отсутствие информации или ошибка эксперта) и объективная составляющая неопределенности (невозможность предсказания поведения внешней среды в будущем) оказывают сходное воздействие на неопределенность результата в целом. В связи с этим они объединены в единый параметр «достоверность оценки». Полагая ошибки эксперта и поведение факторов внешней среды подчиняющимися закону нормального распределения, СППР использует его характеристики – математическое ожидание (МО) и среднее квадратическое отклонение (СКО) в качестве оценок относительной значимости факторов – МО и степени их достоверности – СКО.

Реализация алгоритма позволит: параллельно с оценками относительной важности элементов получать оценки степени их достоверности; использовать степень достоверности отдельных парных сравнений для свертки в обобщенный показатель достоверности оценки каждого элемента; пересчет достоверностей отдельных элементов в обобщенную достоверность конкурирующих альтернатив; осуществить выбор не только наилучшей альтернативы, но и оценить степени ее надежности в виде вероятности ошибки выбора как относительно всех остальных, так и относительно каждой прочей альтернативы в отдельности. При этом следует отказаться от процедуры нормализации относительных оценок.

Развитие метода возможно в сторону введения дополнительных процедур анализа полученного решения, а также за счет расширения типов решаемых задач, например, задач формирования стратегии действий, задач прогнозирования рыночной доли и пр.

#### **Литература:**

1. Бернштейн П. Против богов: Укрощение риска / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2000. – 400 с.
2. Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем: Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1991. – 224 с.
3. Смородинский С.С., Батин Н.В. Методы и системы принятия решений: Учеб. пособие. В 2 ч. – Мн.: БГУИР, 2000. – 96с.
4. Смородинский С.С. Методы анализа и принятия решений в слабоструктурированных задачах: Учеб. пособие / С.С. Смородинский, Н.В., Батин. – Мн.: БГУИР, 2002. – 116 с.

## **ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*И.А. Похилая*

Научный руководитель – *Н.Г. Аснович*

*Белорусский национальный технический университет*

При переходе к рынку необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Необходимо повернуть сознание работающего к потребителю, а не к начальнику, к прибыли, а не к расточительству, к инициатору, а не к бездумному исполнителю, перейти к социальным нормам, базирующимся на здравом экономическом смысле, не забывая о нравственности.

Деятельность предприятия многогранна, и конечная его цель – получение прибыли – достигается посредством реализации комплекса специальных функций управления.

Управление персоналом – одна из важнейших функций. Управление персоналом – это комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных работников в направлении обеспечения оптимальных условий для творческого, инициативного, сознательного труда, направленного на достижение высокого конечного результата [1].

Службы управления персоналом, создаваемые на предприятиях, как правило, имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. В силу

этого они не выполняют ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. В их числе такие важнейшие, как: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений, отношений руководителя и подчинённых; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала а потребности в персонале; управление трудовой мотивацией и др. В их решении заинтересована каждая организация. Именно поэтому важно знать, как правильно и грамотно построить систему управления персоналом, что и будет проделано в данной работе.

Главная цель системы управления персоналом – обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития.

В качестве базы для построения системы управления персоналом используются принципы, а также методы, разработанные наукой и апробированные практикой.

Различают две группы принципов построения системы управления персоналом в организации: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом, и принципы, определяющие направление развития системы управления персоналом. В данной работе эти принципы будут подробно рассмотрены и охарактеризованы.

Наука и практика выработали инструментарий (методы) изучения состояния действующей системы управления персоналом организации, построения, обоснования и реализации новой системы. В данной работе будет раскрыта сущность некоторых из методов, таких как системный анализ, метод декомпозиции, метод сравнения, метод структуризации целей, нормативный метод, метод аналогий, метод творческих совещаний, метод контрольных вопросов и др.

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Отличия этих методов друг от друга и их особенности, направленность, содержание и организационная форма будут описаны в данной работе [2].

#### **Литература:**

1. Седегов Р.С., Кабушкин Н.И. Управление персоналом: Сотрудники как фактор успеха предприятия // Менеджмент, в 6-ти книгах, кн.4. – Мн.: «Тэхналогія», Из-во БГЭУ, 1997. – С. 10-12.

2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – С. 60-77.

## **ОСНОВЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ИННОВАЦИИ**

*О.С. Трусова*

Научный руководитель – *Е.Г. Мелких*

*Белорусский национальный технический университет*

На сегодняшний день в результате разрушения технического единства научных исследований и разработок, оттока квалифицированных кадров из Белоруссии, распада сложившихся научных коллективов и ряда других факторов наблюдается снижение уровня научно-технического потенциала страны. И, как следствие этого, - рост зависимости страны от иностранных производителей высокотехнологичной техники. Поэтому в настоящее время для достижения экономического роста необходимо развитие нововведений, которые формировали бы направления развития техники.

Инновация (англ. Innovation – нововведение, новшество, новаторство) затрагивает все сферы хозяйственной деятельности. Инновации представляют собой материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства труда, обслуживания и управления, включая новые формы контроля, учёта, методов планирования, анализа и т.п. [1]. Под инновацией понимается инвестиция в