

торым ограничением. В общем случае такая проблема не разрешима ни с каким ограничением.

В дальнейшем предполагается применить данные вычисления для конструирования основных понятий математического анализа.

Литература

1. Ганов В.А., Белякин Н.В. Общая теория вычислений с оракулами. – Новосибирск: Институт математики РАН, 1989. – 126 с.
2. Роджерс Х. Теория рекурсивных функций и эффективная вычислимость. – М.: МИР, 1972. – 624 с.

Повышение эффективности управления персоналом путем качественной оценки результатов деятельности

С.В. Дериева
АлтГУ, г. Барнаул

Эффективность деятельности любого предприятия непосредственно зависит от качества управления различными ресурсами. Одним из важнейших ресурсов является персонал.

Функционально-стоимостной подход для оценки результатов деятельности и увеличения обоснованности оплаты труда специалистов используются на многих предприятиях. Однако его применение зачастую вызывает трудности в оценке труда тех специалистов, чья работа связана с инновационной или творческой деятельностью.

Для расчета заработной платы таких работников мы предлагаем:

- рассчитать общий размер фонда оплаты труда на данный месяц;
- составить аттестационную таблицу для всех сотрудников, к которым относится данный фонд оплаты труда. Такая аттестационная таблица состоит из четырех критериев, каждый из которых представляет определенным набором признаков, которые оцениваются шкалой (от 1 – «практически отсутствует», до 5 – «превосходно»);
- используя полученные данные таблицы подсчитать итоговое количество баллов для каждого сотрудника;
- найти общую сумму баллов всех сотрудников;
- имеющийся фонд оплаты труда разделить на общее количество баллов;
- полученную цену балла умножить на количество баллов, набранных каждым сотрудником.

На основе предложенного подхода получится сумма зарплаты данного сотрудника в расчетный месяц.

Предложенный подход ставит оплату труда специалиста в прямое соответствие с его индивидуальными качествами и тем вкладом, который он вносит в результат деятельности предприятия. Конкретный размер заработка сотрудника будет зависеть от двух факторов:

– от количества набранных специалистом баллов в данном периоде (при этом при одинаковой доле фонда оплаты труда в разных периодах зарплата будет непосредственно зависеть от этой величины);

– количества средств заработанных фирмой и выделенных данному структурному подразделению на оплату труда, (при одинаковой балльной оценке в разных периодах цена балла может быть различной).

Литература

1. Бункина М.К. Теория управления: Учебное пособие. – М.: ДИС, 2004.

2. Повышение эффективности управления персоналом // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – №2. – С. 12-27.

3. Система управления персоналом: Проспект БОСС - Корпорации. – М.: Система БОСС-Кадровик, 2001.

О решении задачи управления в концепции теории игр при разной информированности игроков

А.В. Жариков

АлтГУ, г. Барнаул

Рассматривается оператор управления состояниями субъектов, которые функционируют в динамической случайной среде. Управление проводится с использованием принципа осреднения входных переменных [1]. Предполагается, что управление выбирается из условий максимизации некоторого функционала и разной информированности субъектов [2].

Особенность постановки данной задачи позволяет свести ее к задаче теории игр. Причем, количество игроков соответствует количеству управляемых субъектов.

На сегодня данная задача не имеет общего решения и, в основном, решение зависит от вида функционала и от структуры информацион-