**Кірюшатова Тетяна Григорівна. Моделі та алгоритми інформаційної підтримки прийняття рішень при формуванні колективів: дис... канд. техн. наук: 05.13.06 / Херсонський національний технічний ун-т. - Херсон, 2005.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Кірюшатова Т.Г. Моделі та алгоритми інформаційної підтримки прийняття рішень при формуванні колективів. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата технічних наук за спеціальністю 05.13.06 – автоматизовані системи управління та прогресивні інформаційні технології. Херсонський національний технічний університет, Херсон, 2005.  Дисертаційна робота присвячена розробці моделей та алгоритмів вирішення задач формування виробничих колективів з урахуванням особистих якостей кожного члену колективу. Розглянуто особливості комп’ютеризованих систем, які використовуються для підбору кадрів. Запропоновано математичну модель людино-машинної ієрархічної системи керування виробничим колективом. Розроблено модель людини-оператора у вигляді системи, що самоорганізується, з функціональною адаптацією, особливістю якої є можливість визначити вузькі місця системи. Розроблено структуру СППР при формуванні колективів різної кількості.  Розроблено алгоритм системи підтримки прийняття рішень, що забезпечує діалог ОПР із системою та ефективною підтримкою прийняття рішень при підборі кадрів у виробничий колектив.  Розроблено програмний комплекс для автоматизованої комп’ютеризованої системи, яка з урахуванням векторного профілю особистості здатна формувати стійкі пари, трійки, і т.і. для виконання виробничих завдань різної складності. | |
| |  | | --- | | Дисертаційна робота присвячена дослідженню й розробці математичних моделей, методів, алгоритмів, інформаційних технологій вирішення задач створення виробничих колективів з урахуванням особистих якостей кожного члена.  Отримано наступні результати:  1. На основі проведеної класифікації існуючих комп'ютерних систем, які використовуються при підборі кадрів, дано обґрунтування вибору тесту Кеттела для побудови системи підтримки прийняття рішень керівником підприємства. За результатами цього тесту можна визначити кількісне вираження якісних характеристик особистості, що дає можливість використати ці дані надалі, зокрема для побудови вектора особистості.  2. Уперше представлене системне агрегування моделі прийняття рішень організаційного й технологічного управління виробничою системою, побудована модель ієрархічної системи керування на основі агрегативно-декомпозиційного методу, що дозволяє раціонально будувати структури системи керування.  3. Розроблено модель людини-оператора у вигляді системи, що самоорганізується, з функціональною адаптацією, особливістю якої є можливість визначити вузькі місця системи, які класифікуються як «слабкі» бригади й «слабкі» оператори в цих бригадах. Перераховані вище особливості моделі дозволяють під час розрахунку одержати такі динамічні характеристики системи, як зміна помилки спостереження в часі, зміна ймовірностей виконання завдання кожним оператором, кожною бригадою й всім колективом у часі. Крім того, за значеннями критерію навченості можна оцінити ступінь навченості операторів, а також простежити процес зміни навченості операторів у часі.  4. На основі тесту Кеттела запропонована методика підбору кадрів для виробничого колективу, яка враховує тип особистості і дозволяє на підставі побудови вектора особистості визначити найбільш прийнятні поєднання співробітників у колективі.  5. Розроблено алгоритм системи підтримки прийняття рішень, що забезпечує діалог ОПР із системою та ефективною підтримкою прийняття рішень при підборі кадрів до виробничого колективу.  6. Система підтримки прийняття рішень реалізована у вигляді функціональних підсистем, розроблене відповідне алгоритмічне, програмне забезпечення, а також інтерфейс користувача, що дозволяє роботу керівника, а також служб, пов'язаних з відбором кадрів, зробити більш комфортною і продуктивною.  7. Здійснено реалізацію розроблених моделей, алгоритмів, інформаційної технології формування виробничих колективів на підприємствах міста Херсона з різною формою власності, що дозволило підвищити ефективність роботи цих колективів, зменшити кількість конфліктів у них, знизити плинність кадрів.  Обґрунтованість висновків та рекомендацій, наведених у роботі, підтверджується практичним використанням результатів дисертаційних досліджень. Результати досліджень впроваджені на підприємствах з різними формами власності, зокрема ТОВ «Агроальянс», ХОТШ ТСОУ (Товаристві сприяння обороні України), у навчальному процесі на факультеті кібернетики ХНТУ. | |