

ИССЛЕДОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Бирюков Андрей Александрович

студент, ФГБОУ ВО Тольяттинский государственный университет, РФ, г. Тольятти

Аникина Оксана Владимировна

научный руководитель, канд. техн. наук, доцент кафедры Прикладная математика и информатика, ФГБОУ ВО Тольяттинский государственный университет, РФ, г. Тольятти

Аннотация. Данная статья представляет собой анализ действующих в настоящее время методов оценки эффективности деятельности персонала и выявление проблем в их применении.

Abstract. This article is an analysis of the current methods of evaluating the effectiveness of personnel and identifying problems in their application.

Ключевые слова: методы оценки персонала, оценка эффективности деятельности, критерии оценки персонала, автоматизация процессов управления, инструментальные средства оценки, ключевые показатели эффективности (KPI), сбалансированные системы показателей (BSC).

Keywords: methods of personnel assessment, performance assessment, criteria for personnel assessment, automation of management processes, assessment tools, key performance indicators (KPI), balanced scorecard (BSC).

В условиях внедрения цифровых технологий и автоматизации бизнес-процессов системы управления персоналом в организациях требуют внимательного и комплексного подхода, включающего в себя применение современных моделей и инструментальных средств оценки эффективности деятельности персонала.



Рисунок 1. Структура информационного обеспечения управления персоналом

Оценка эффективности деятельности персонала фактически является синтезом проведенного измерения и анализа результатов работы сотрудников в целях повышения производительности труда, улучшения качества предоставляемых услуг и выполненных работ, а также оптимизации бизнес-процессов и управленческих решений.

Применение существующих видов и методов оценки деятельности персонала зависит от специфики и направления деятельности организации, с учетом её целей стратегического планирования.

Основным виды оценки эффективности деятельности персонала можно разбить на индивидуальные, групповые и комплексные.

К основным методам оценки эффективности деятельности персонала можно отнести: качественные, количественные и комбинированные, при этом их можно разбить на: экспертные, рейтинговые, тестирование, аттестация, ключевые показатели эффективности (KPI), балансированные системы показателей (BSC) и другие.

Методы оценки эффективности персонала

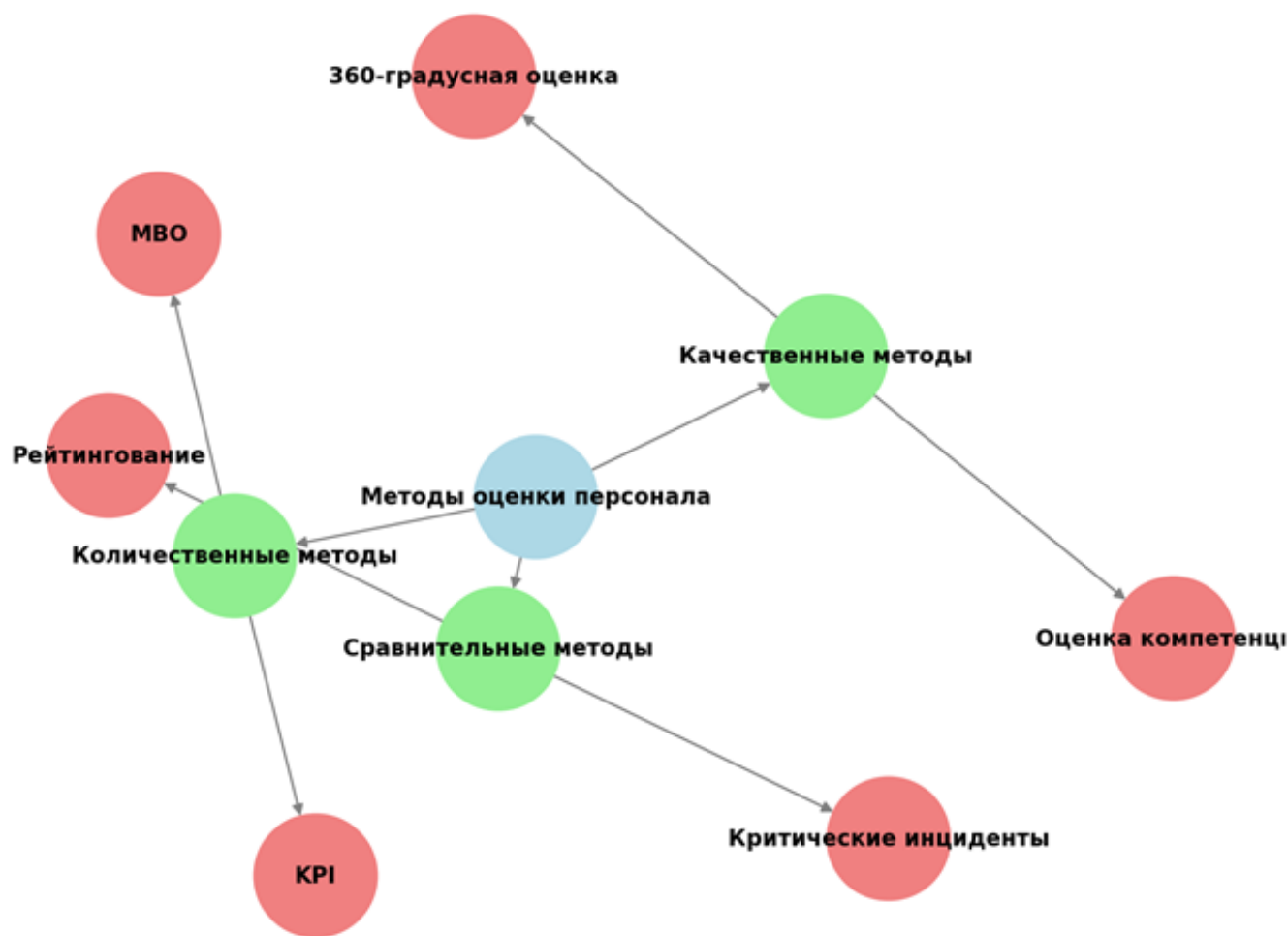


Рисунок 2. Методы оценки эффективности персонала

Инструментальные средства оценки эффективности деятельности персонала, к которым относятся программные комплексы, включают в себя технологии, осуществляющие управление человеческими ресурсами (HRM-системы), аналитические платформы и цифровые панели мониторинга. Разработанные и представленные на рынке программные технологии позволяют автоматизировать системы управления персоналом с включением встроенных модулей процесса оценки эффективности деятельности персонала.

Таблица 1.

Популярность различных ИТ-решений в управлении персоналом

Вид системы	Доля рынка
АСУП	40%
Оценочные системы	30%
BI-инструменты	30%

В настоящее время, всё еще большое количество компаний при проведении процедуры оценки эффективности деятельности персонала основываются на традиционных методах, таких как аттестация и экспертная оценка, которые приводят к субъективности, отсутствию прозрачности и демотивации сотрудников.

Влияние автоматизированных систем на эффективность сотрудников (в % улучшения)

Метод	Рост продуктивности
KPI	25%
OKR	30%
360-градусная оценка	20%
BI-аналитика	15%

Внедрение предлагаемых решений позволяет существенно повысить объективность проведенной оценки, а также точность анализа эффективности деятельности персонала, при этом сократить временные затраты на обработку полученных данных, улучшить качество управленческих решений, оптимизировать процесс управления персоналом и усилить конкурентные позиции организации.

Основополагающими направлениями внедрения, модернизации и совершенствования автоматизированных систем оценки эффективности деятельности персонала включают в себя разработку объективных критериев оценки и обучение персонала новым методам и подходам.



Рисунок 3. Влияние оценки персонала на эффективность организации

В заключении хотелось бы отметить, что несмотря на важность процедуры оценки эффективности деятельности персонала, существует ряд проблем, которые приведены ниже.

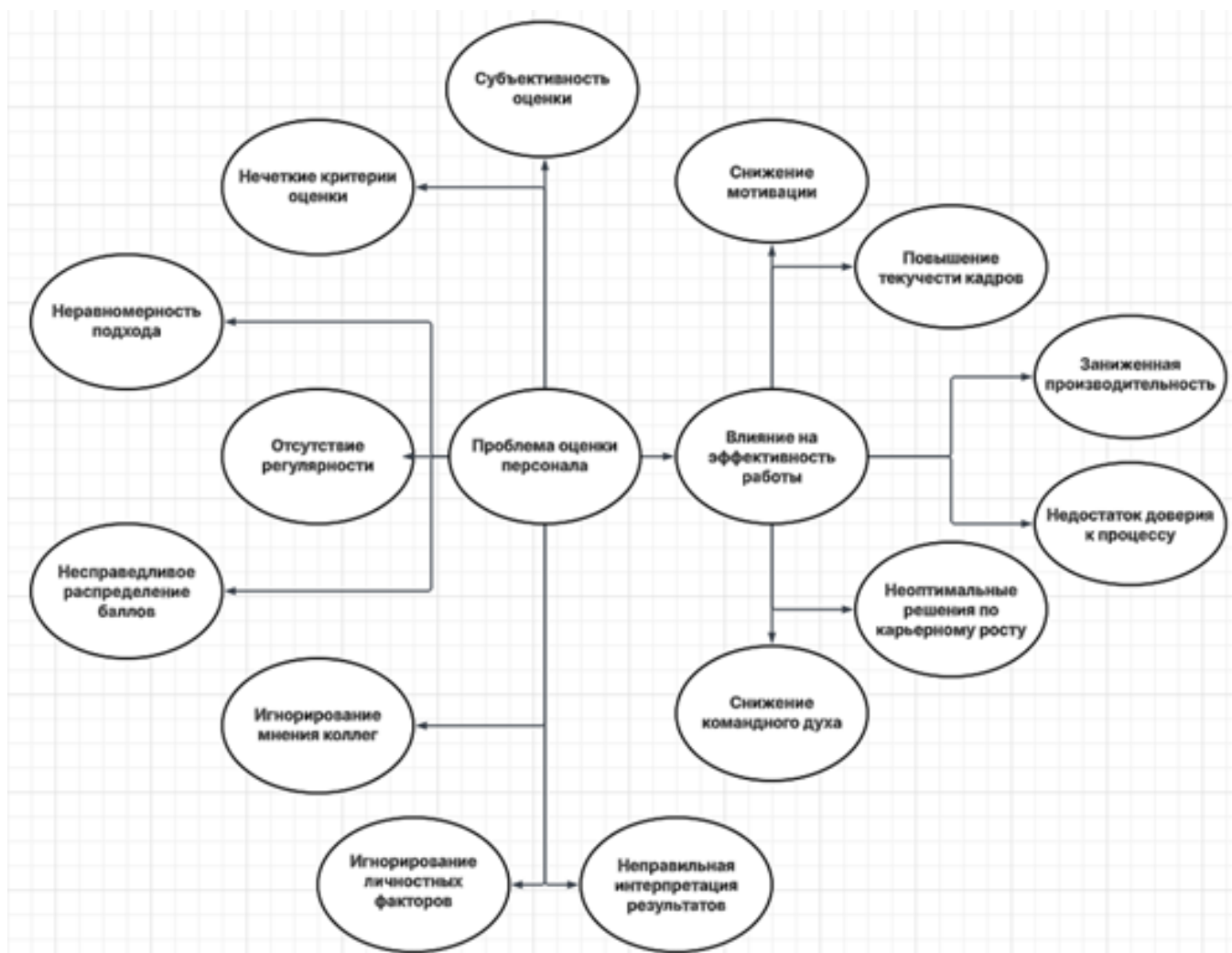


Рисунок 4. Основные проблемы оценки персонала и их влияние на эффективность работы

Список литературы:

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М. : Флинта: МПСИ, 2018. - 224 с.
2. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации; Синергия - Москва, 2018. - 656 с.
3. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе // Основы ЭУП. 2020. №4 (16). С. 91-96.
4. Белоногова Е.И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики // Вестник науки и образования. - 2018. - №13 (49).
5. Васильцова, Л.И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. - Екатеринбург, 2018. - С. 165.
6. Едиханова Ю.М. Сопровождение процесса социально-психологической адаптации сотрудников на предприятии//Проблем современного психологического образования. - 2021. - № 2. - с. 383 - 386.
7. Зуева З.В., Катровский Ю.А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом//Бизнес-образование в экономике знаний. № 2, 2021. - с. 64-68.

8. Красникова Я. В. Цифровые технологии в управлении персоналом. Гуманитарный научный журнал. 2020. № (1). С. 77-83.
9. Кузнецова Т.А. Внедрение digital-технологий в сферу управления человеческими ресурсами // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2019. - С. 111-115.
10. Лазутина А. Л., Лебедева Т. Е. Новые требования к качеству управления персоналом в условиях цифровой экономики и управления. Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 5. С. 177-180.
11. Ширинкина Е. В. Управление изменениями в цифровой экономике. Инновации в менеджменте. 2020. № 2 (24). С. 74-79.