

ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ОЦЕНИВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Кошман В.Д.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Богданова Е.А. – ассистент

Аннотация. В данной работе рассматривается влияние качественной и разносторонней оценки сотрудников на перспективы роста продуктивности работы и прибыли организации. Продемонстрирован сравнительный анализ аналогов и описаны их основные сильные и слабые стороны. Выделяются и описываются отличительные особенности представляемого программного продукта.

Ключевые слова: программный продукт, KPI , оценка, сотрудники, персонал.

Конечные результаты деятельности любого предприятия оцениваются показателями конкурентоспособности продукции и услуг, которые во многом определяются способностями, образом мышления и склонностями, предпочтениями, интересами и мотивами сотрудников организации.

Любому работодателю важно грамотно расходовать зарплатный фонд и хочется быть уверенным, что каждый служащий стоит тех ресурсов, которые на него тратит компания.

Оценка сотрудников необходима для:

-Анализа управленческой системы, оптимального распределения полномочий и задач между сотрудниками.

-Понимания, достаточен ли тот или иной объём задач для конкретного работника, справляется ли он с ними.

-Определения, насколько необходима та или иная позиция для компании.

-Установления соответствия заработной платы выполняемому объёму обязанностей.

-Нахождения методов мотивации, которые сработают в данном коллективе.

-Прогноза перспектив работника (на основе которого будет приниматься решение о повышении его квалификации, например).

Для оценки персонала применяются разнообразные методы, выбор которых для многих организаций является сложной научной и практической проблемой, предусматривающей учет таких факторов, как цели предприятия, наклонности и увлечённость сотрудников, организационная структура и культура внутри коллектива, трудовой потенциал, качество и уровень жизни персонала, анализ содержания работы, сбор информации о выполнении работы, обоснование оценочных показателей и т.п.

Конечно же данная проблема не является координально новой, и поэтому уже существуют некоторые программные продукты для её решения. Целесообразным будет рассмотреть только некоторые наиболее популярные решения. В обзоре будут рассмотрены такие программные продукты, как «1С: Управление по целям и KPI», «KPI Monitor» и «HighPer».

Программный продукт 1С: Управление по целям и KPI написан на платформе 1С: Предприятие 8.3. Это одно из конкурентных преимуществ решения, поскольку платформа нашла широкое распространение в компаниях на территории постсоветского пространства. Решение может интегрироваться с другими учетными системами на одноименной платформе. В системе можно самостоятельно конструировать различные методики оценки персонала (KPI, задачи, стандарты), автоматизировать регулярные оценочные процедуры (типовой бизнес-процесс и настройка оповещений).

Интерактивность реализуется за счет использования личных кабинетов пользователей, которые могут быть настроены в соответствии с ролями и правами. Кадровый и сервисный функционал включает в себя: расчет премий, дашборды и графики по показателям. Интерфейс обеспечивается платформой 1С: Предприятие и знаком для большинства пользователей, работающих в секторе b2b рынка [1].

Таким образом 1С: Управление по целям и KPI очень полезен, но имеет излишний функционал и свои нюансы внедрения. Данный софт больше подходит большим корпорациям, а не малому и среднему бизнесу.

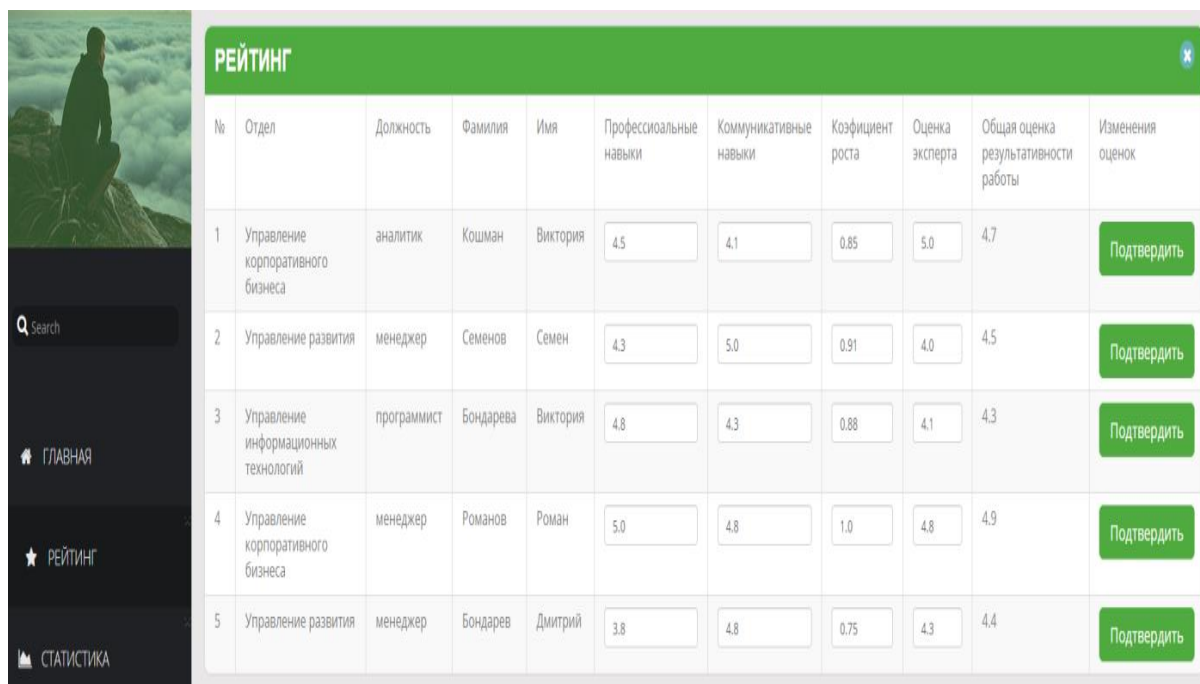
Продукт KPI Monitor запатентован и внесен в реестр российского софта (также как и «1С: Управление по целям и KPI»). Решение больше позиционируется как инструмент business intelligent (BI). Как следствие в архитектуре решения сделан акцент на работу с количественными данными. Программа имеет широкие возможности по консолидации количественных показателей, удобный и дружелюбный интерфейс [2]. Развитие функционала в рамках концепции EPM позволяет использовать решение топ-менеджменту и финансовым службам для финансового планирования и прогнозирования, но отсутствует возможность согласования плана мероприятий (задачи и проекты).

Решение HighPer имеет весьма ограниченный функционал и несколько устаревший дизайн, несмотря на то, что на рынке появилось относительно недавно. С другой стороны, простой инструмент расчета KPI, но не требует серьезных затрат на первоначальную настройку. Есть несколько преднастроенных отчетов, инструменты графической визуализации отсутствуют совсем [3].

Рассмотренные программные продукты безусловно являются очень полезными, но большинство подобных продуктов делают акцент на отслеживании деятельности пользователя, контроле его проектов, для дальнейшего расчёта надбавок и премий. Да, в моём приложении также есть модуль бонусов и зп, но это скорее сопутствующие или вспомогательные функции. Моё программное средства делает акцент не только на профессиональной составляющей работы сотрудника (количество выполненных проектов), но и на коммуникативные навыки и потенциал.

Так же в системе оценивания принимают участие не только топ менеджеры, но и непосредственные коллеги, что даёт возможность получить более корректную и разностороннюю оценку сотрудника.

Для невозможности намеренного занижения баллов, для негативных оценок должны быть пояснения со стороны сотрудников, которые должны рассматриваться и утверждаться менеджером. Пример сводной таблицы оценок сотрудников приведен на рисунке 1.



№	Отдел	Должность	Фамилия	Имя	Профессиональные навыки	Коммуникативные навыки	Коэффициент роста	Оценка эксперта	Общая оценка результативности работы	Изменения оценок
1	Управление корпоративного бизнеса	аналитик	Кошман	Виктория	4.5	4.1	0.85	5.0	4.7	Подтвердить
2	Управление развития	менеджер	Семенов	Семен	4.3	5.0	0.91	4.0	4.5	Подтвердить
3	Управление информационных технологий	программист	Бондарева	Виктория	4.8	4.3	0.88	4.1	4.3	Подтвердить
4	Управление корпоративного бизнеса	менеджер	Романов	Роман	5.0	4.8	1.0	4.8	4.9	Подтвердить
5	Управление развития	менеджер	Бондарев	Дмитрий	3.8	4.8	0.75	4.3	4.4	Подтвердить

Рисунок 1 – Рейтинг сотрудников с основными показателями

Так же приложения даёт возможность мониторинга вектор развития сотрудника при помощи графиков и схем. Один из таких графиков приведён на рисунке 2.

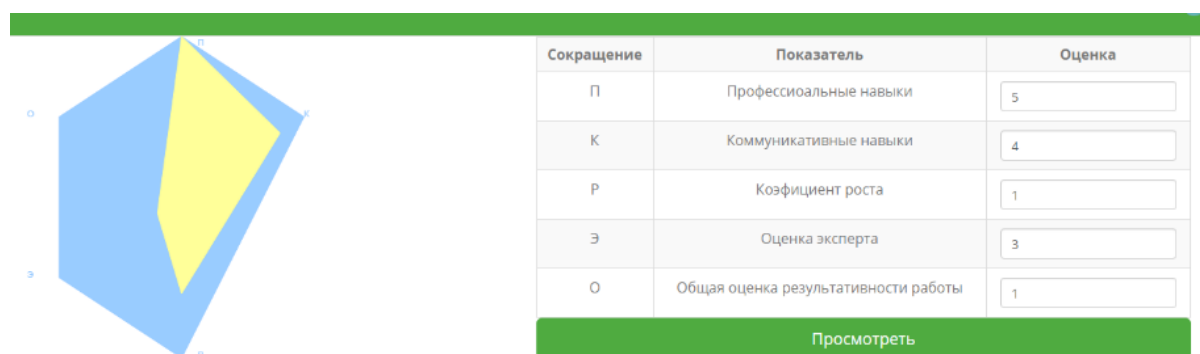


Рисунок 2 – Диаграмма развития

Диаграмма развития графически отображает распределение качеств личности сотрудника на основе основных показателей оценки, что даёт визуальное представление об основных сильных и слабых сторонах сотрудника.

Это сделано для наиболее правильного распределения и перераспределения задач между специалистами. Так, например, средненький программист может оказаться высококвалифицированным проектным менеджером, который может быстро находить заказчиков и организовывать рабочий процесс в команде, что приносит большую выгоды организации в целом.

Программное приложение имеет понятный и доступный интерфейс, обеспечивает возможность контроля и проверки, позволяет систематизировать данные и значительно упрощает работу пользователям (есть распределение пользователей по ролям). К тому же, значительно уменьшается возможность ошибки при работе с информацией, что в некоторых случаях весьма критично.

Считаю, что созданный программный продукт является многофункциональной и многосторонней системой, готовой для использования на различных предприятиях среднего и малого бизнеса, также у данного программного продукта имеется потенциал роста, так, например, можно развивать его различными модулями в дополнения к уже существующим (например модуль бух. учёта или модуль расширенной аналитики для директора и т.п.).

Список использованных источников:

1. 1С:Управление по целям и KPI - Возможности [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <http://www.misoft.by/1c-kpi/> – Дата доступа: 15.03.2021.

57-я научная конференция аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, 2021 г

2. Система автоматизации KPI ключевых показателей эффективности KPI Monitor. [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <http://www.kpi-monitor.ru/> – Дата доступа: 16.03.2021.

3. Highper - программа автоматизации оплаты персонала по KPI. [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <https://coba.tools/highper> – Дата доступа: 16.03.2021.