

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА МНОГОСТУПЕНЧАТОЙ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКА

О.В. Швалева (Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Санкт-Петербург)

Научный руководитель – Ю.А. Санников (Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Санкт-Петербург)

В любой компании важно проводить оценку сотрудников. Оценивание может быть, как общим или коллективным, так и узконаправленным, с целью решения определенного вопроса. Большинство современных систем оценки персонала ориентированы на комплексный подход в оценивании работников. Немаловажным моментом является необходимость учитывать различные факторы, то есть проявлять системный подход.

Для чего нужна оценка сотрудников? Для анализа работы персонала, для кадрового планирования, подбора персонала, повышения эффективности мотивационных систем, выявления факторов, мешающих максимально эффективной работе сотрудников, выявления рабочего потенциала сотрудников и т.д.

Процедуры оценки персонала являются базовыми для ряда аспектов работы с кадрами — при приеме на работу, обучении, продвижении по службе, сокращении и увольнении, реорганизации и поощрении.

В конечном итоге мероприятия по оценке сотрудников в большинстве случаев положительно сказываются на эффективности работы отдельных сотрудников и компании в целом.

Критерии оценки: речь идет о рабочих, личностных, поведенческих и других характеристиках, по которым оценивается эффективность работы сотрудника. Каждый критерий определяет то, как должна выполнять рабочая функция, чтобы максимально удовлетворять текущим требованиям компании.

Все критерии оценки персонала можно разделить на две группы:

1. Оценка компетенций. В этом случае оцениваются знания и умения сотрудника, его способность применять их в практической работе, а также поведение и личные качества;
2. Оценка результативности. Она основана на пользе, приносимой сотрудником отделу/компании.

Уже существует много аналогов систем оценивания сотрудников. Например, Humantime, Proaction, StartExam, HR Solutions.

Основные минусы аналогов, не позволяющие использовать их как основу:

- Оценка компетенций сотрудников определяется тестированием (не менеджерами);
- Нет возможности интеграции в свою систему;
- Нет возможности проведения многоступенчатой оценки персонала;
- Не предоставляется возможность гибкого изменения набора компетенций и шкалы оценивания.

В результате проделанной работы был разработан модуль оценки сотрудников, который позволяет проводить процессы самооценивания и многоступенчатой оценки сотрудников, а также гибко настраивать критерии и шкалу оценивания. Автоматизация процесса оценки персонала позволяет не только систематизировать и ускорить процесс оценки, но и предоставляет инструменты для упрощения работы.

Литература:

1. Методы и цели оценки персонала [Электронный ресурс] URL: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html> (дата обращения: 20.02.18)
2. Бирли У. Оценка 360 градусов. Стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / У. Бирли – Москва: Эксмо, 2009 – 336 с.
3. Оценка персонала, [Электронный ресурс] URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html> (дата обращения: 10.02.18)