

ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Гафарова А.Э., студент 2 курса магистратуры кафедры
управления персоналом

Научный руководитель – Ганиева А.К., кандидат экономических
наук, доцент

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Ключевые слова: управление организацией, оптимизация операций, результативность работы, оценка по результатам, система KPI.

Работа посвящена оцениванию работы сотрудников и процессов для улучшения производительности организации. Рассматриваются методы и подходы, включая использование KPI, статистики и данных, для принятия информированных решений.

Введение. Оценка эффективности трудовых процессов является важным аспектом управления организацией. Каждая компания стремится к оптимизации своих операций и достижению наилучших результатов. Для этого необходимо не только разработать эффективные стратегии и процессы, но и постоянно контролировать и оценивать их эффективность.

Подходы и методы оценки эффективности трудовых процессов могут варьироваться в зависимости от конкретных целей и потребностей организации. Однако, все они имеют общую цель – измерить и оценить результативность работы сотрудников и процессов, чтобы выявить сильные и слабые стороны и принять меры для улучшения производительности.

Цель работы – исследовать различные подходы и методы, которые можно использовать для оценки эффективности трудовых процессов в организации. Рассмотреть как количественные, так и качественные показатели, методы анализа данных и использование

ключевых показателей эффективности (KPI) для определения степени успешности и оптимизации трудовых процессов в рамках предприятия.

Результаты исследований. Один из подходов к оценке эффективности трудовых процессов – это использование ключевых показателей производительности (KPI). KPI – это количественные или качественные метрики, которые отражают результаты работы сотрудников и процессов [1]. Они могут быть связаны с такими факторами, как объем продукции, качество выполненной работы, время выполнения задачи и т.д. Использование KPI позволяет оценить эффективность трудовых процессов и сравнить их с заранее установленными целями.

Оценка эффективности трудовых процессов является ключевым элементом управления человеческими ресурсами и повышения производительности в организации. Ниже приведены несколько подходов и методов оценки эффективности трудовых процессов, которые могут быть использованы для измерения результативности работы сотрудников и процессов управления персоналом.

1. Балансировочная система показателей: Этот подход предполагает использование комплекса ключевых показателей для оценки эффективности трудовых процессов. Данный подход позволяет сбалансированно оценить различные аспекты трудовой деятельности.

2. Метод 360-градусной обратной связи: Он позволяет получить обширное представление о работе сотрудника, его компетенциях, профессионализме и взаимодействии в команде.

3. Оценка по результатам: Этот подход фокусируется на оценке достижений сотрудника на основе его конкретных результатов работы. Основан на измерении выполнения задач, целей, проектов и осуществления ключевых обязанностей.

4. Система ключевых показателей производительности (KPI): Применяется для определения и измерения ключевых областей, влияющих на производительность сотрудников и бизнес-процессы. Этот метод оценки эффективности позволяет компании установить ясные и конкретные показатели для измерения успехов сотрудников и команд.

5. Метод ассессмента и развития компетенций: Оценка эффективности трудовых процессов может включать ассессмент

компетенций сотрудников с последующим планированием развития. Путем проведения ассессмент-центров и оценки компетенций можно выявить сильные стороны и области для улучшения у каждого сотрудника.

Комбинация различных подходов и методов оценки эффективности трудовых процессов может предоставить комплексную картину производительности персонала и позволить руководству принимать информированные решения для улучшения кадровых процессов и повышения эффективности работы организации [2].

Все методы оценки персонала принято делить на три основные категории:

1. Качественные или описательные методы – Они не используют в своей основе никакие числовые оценки.

2. Количественные методы – данная категория методов основана на проведении расчетов и дает более точную и объективную оценку качествам и работе кадров.

3. Комбинированные виды представляют вариацию количественных и качественных способов оценки персонала.

Одним из современных подходов к оценке эффективности трудовых процессов является использование специализированного программного обеспечения для управления производительностью и аналитики труда. Такие системы позволяют автоматизировать процессы сбора данных, проводить анализ производительности и предоставлять руководству информацию для принятия решений [3].

Заключение. Эффективная система оценки трудовых процессов позволяет руководству и управляющим кадровыми ресурсами получить четкое представление о производительности персонала, их компетенциях, уровне удовлетворенности работой, а также выявить потенциальные области улучшения. При этом важно не только учитывать конечные результаты работы, но и оценивать вклад сотрудника в реализацию общих стратегических целей компании. Методы 360-градусной обратной связи, системы ключевых показателей производительности и оценка по результатам могут служить важными компонентами системы оценки трудовых процессов.

Правильно примененные подходы и методы оценки трудовых процессов могут способствовать не только оптимизации

продуктивности, но и укреплению корпоративной культуры, улучшению коммуникации в организации и развитию профессионального роста сотрудников. В конечном итоге, эффективная система оценки трудовых процессов способствует созданию долгосрочной конкурентной бизнес-среды и успешной кадровой политики организации.

Библиографический список:

1. Ивановская Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст]: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.
2. Васильева Н.А. ВПС: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]. / Н.А. Васильева. - М.: Приор, 2010- 160 с.
3. Демидова Н. Е. Оплата труда как фактор эффективного управления трудовыми ресурсами. // Н.Е. Демидова – Экономические проблемы организации производственных систем и бизнес-процессов: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 13 мая 2011 г. — Новочеркасск: Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ), 2018. – С. 142–151.

APPROACHES AND METHODS FOR EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF LABOR PROCESSES

Gafarova A.E.

Scientific supervisor – Ganieva A.K.

FGAOU VO "KFU named after V.I. Vernadsky"

***Keywords:** organization management, optimization of operations, performance, evaluation by results, KPI system.*

The work is devoted to evaluating the work of employees and processes to improve the productivity of the organization. Methods and approaches are considered, including the use of KPIs, statistics and data, to make informed decisions.