

**БАВИЛКИН А. П.**

**ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ  
МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ РАНЖИРОВАНИЯ**

---

*Иркутский государственный университет путей сообщения, Россия*

Для успешного развития компании необходимо постоянно совершенствоваться, осваивать новые направления деятельности, учиться более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, в том числе ресурсы каждого сотрудника [1, 2]. В связи с этим возникает проблема оценки персонала, ведь для успешного развития компании необходимо иметь подробное представление о собственных возможностях, сильных и слабых сторонах работающих в организации сотрудников, а также помогать лучше и эффективней справляться со своими обязанностями, задачами, и тем самым, делать работу более качественной.

Оценка персонала – это система выявления определенных характеристик сотрудников, которые помогают руководителю в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности подчиненных [2, 3].

Для нее должны быть характерны следующие черты:

- она должна проводиться регулярно;
- она должна иметь четкую цель;
- она должна быть прозрачной для всех и основываться на общепринятых критериях.

Существуют различные методы оценки персонала. По направленности можно поделить на качественные (описательные), количественные и комбинированные методы.

Описательные методы – методы, определяющие сотрудников без применения количественных показателей;

Количественные методы – являются наиболее объективными, поскольку все результаты зафиксированы в числах;

Комбинированные методы – совокупность описательных методов с применением количественных аспектов.

К отдельной категории методов оценки персонала относится аттестация.

Группа компаний «Форус» основана в январе 1992 года. В настоящее время является одним из лидеров в области разработки, системной интеграции и сопровождения программного обеспечения на территории Сибири и Дальнего Востока, входит в TOP-5 рейтинга крупнейших IT-компаний региона, является бизнес-партнером ведущих мировых и российских фирм-разработчиков программных продуктов (1С, Microsoft, Лаборатория Касперского, СКБ Контур и др.).

Направления деятельности:

- Продажа и сопровождение программного обеспечения для автоматизации управления и учета.

- Подбор и поставка программных решений для информационной безопасности.
- Подключение и обслуживание клиентов в системе электронной отчетности.
- Автоматизация коммерческих предприятий и бюджетных организаций.
- Дистрибуция программного обеспечения.
- Обучение, бизнес-тренинги, семинары.
- Подбор и оценка IT-персонала.
- Аутсорсинг бухгалтерских услуг.

Рассматриваемое направление в рамках данной работы включает в себя вид деятельности – сопровождения программного обеспечения. Отдел, занимающийся этим направлением деятельности, называется Контакт-Центр. Он включает в себя специалистов по ведению учета, обслуживанию и сопровождению ПК и ПО.

В Контакт-Центре производится периодическая оценка всех сотрудников следующими методами [3 – 6]:

1. Метод системы произвольных характеристик – качественный метод, заключающийся в том, что кадровая служба или руководство просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе сотрудника. Метод позволяет выбрать метод поощрения сотрудника, а также провести воспитательные работы для дальнейшего избегания подобных ситуаций, а также повышение качества работы отдела в целом, путем поиска оптимальных выходов из подобных ситуаций.

2. Метод оценки выполнения задач – элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом. Этот метод позволяет проанализировать степень выполнения поставленных задач сотрудником. Также метод используется при расчете KPI; KPI – (англ. Key Performance Indicators, ключевые показатели эффективности) показатели деятельности подразделения (предприятия), которые помогают организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии.

3. Метод 360 градусов – качественный метод, предполагающий оценку сотрудника по компетенциям, которые зависят от занимаемой должности. Оценка проводится ежегодно, при закрытии стажировки и на аттестации.

4. Групповая дискуссия – качественный метод, которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данном виде деятельности о результатах его работы и перспективах.

5. Тестирование – комбинированный метод, подразумевающий оценку сотрудника по результатам решения заранее поставленных задач. Данный метод применяется в случаях закрытия стажировки при вступлении в должность или при повышении квалификации, а также на экзаменах и планерках.

6. Метод балльной оценки – количественный метод, в котором каждое достижение, качество оценивается на определенное количество баллов,

который суммируются и выводится общий итог. Этот метод применяется на премии «Сотрудник года».

7. Отдельным методом оценки сотрудников является аттестация – это оценка квалификации, результатов труда, уровень знаний и практические навыки, деловые и личностные качества. Критерием оценки является профессиональный стандарт специальностей и должностей. В организации во время аттестации могут применяться все вышеперечисленные методы оценки.

Для повышения эффективности деятельности работника используется ротация кадров. Данное явление подразумевает под собой движение сотрудника внутри самого предприятия. Это позволяет учитывать индивидуальные способности, а также пожелания самого работника. При этом необходимо использовать специальные методы математического и информационного моделирования. Необходимость использования подобных методов при исследовании социально-экономических систем отмечена в различных публикациях [7 –13]. Эти и подобные методы необходимо использовать и в рекомендуемом исследовании.

**Список использованных источников:**

1. Управление персоналом / под ред. А. А. Литвинюка. – М. : Юрайт, 2015.
2. Управление персоналом организации / под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : ИНФРА-М, 2010.
3. Менеджмент / под ред. А. Н. Петрова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2014.
4. Бортник О. А. Принципы построения оценочных систем в задачах управления качеством / О. А. Бортник // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – №4. – С. 37 – 40.
5. Михненко П. А. Экспертные оценки / П. А. Михненко // Новости менеджмента. – 2010. – №5. – С. 5 – 14.
6. Михненко П. А. Математическая модель эффективности власти руководителя / П. А. Михненко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – №2. – С. 109 – 118.
7. Жарий Д.И. Исследование влияния неопределенности исходных данных на показатели пассажирских перевозок / Д. И. Жарий, Ю. М. Краковский // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2011. – №1. – С. 96 – 101.
8. Селиванов А. С. Выбор существенного варианта пассажирских перевозок с использованием методов ранжирования / А. С. Селиванов, Ю. М. Краковский // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2012. – №2. – С. 171 – 174.
9. Краковский Ю. М. Вероятностный анализ безубыточности грузовых перевозок на основе метода Монте-Карло / Ю. М. Краковский, И. А. Домбровский // Известия Транссиба. – 2013. – №1(13). – С. 125-130.
10. Краковский Ю. М. Обоснование объема выборки для метода Монте-Карло на основе множественного ранжирования / М. Краковский, И. А. Домбровский, Ю., А. С. Селиванов // Вестник ИрГСХА. – 2013. – Вып. 58. – С. 109 – 116.
11. Краковский Ю. М. Имитационно-аналитический подход в ценообразовании образовательных услуг / Ю. М. Краковский // Alma mater (Вестник высшей школы). – 1999. – № 1. – С. 27 – 28.
12. Краковский Ю. М., Карнаухова В. К. Выбор цены образовательной услуги на основе имитационной процедуры / Ю. М. Краковский, В. К. Карнаухова // Университетское образование: практика и анализ. – 2004. – № 4. – С. 33 – 37.
13. Краковский Ю. М. Стратегический анализ рынка образовательных услуг / Ю. М. Краковский // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2004. – № 5. – С. 22 – 23.