

Министерство общего и молодёжной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическое задание № 25. Методики оценки персонала в системе управления эффективности работы

МДК 05.01

Составитель: Трифонов А.М. студент 44
группы, специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»

Преподаватель: Анашкина Т.С.,
преподаватель математики и
информатики

г. Красноуфимск

2024

КРІ

КРІ, или ключевой показатель эффективности, представляет собой метрику, используемую для измерения производительности организации или ее сотрудников. Этот метод помогает компаниям оценивать, насколько успешно они достигают своих стратегических и тактических целей.

В российских компаниях применение ключевых показателей эффективности (КРІ) становится всё более распространенным. Исследование, проведенное исследовательским центром портала Superjob.ru, выявило интересные тенденции в использовании КРІ в сфере оценки труда сотрудников.

Распространенность использования КРІ

- Почти половина российских компаний (46%) ввела в практику оценку труда сотрудников с помощью КРІ-показателей эффективности.
- 23% работодателей применяют КРІ для некоторых категорий сотрудников, в то время как 26% используют их для большинства работающих.
- Компании различного размера проявляют разную активность в использовании методик КРІ.
- Меньшие компании с численностью менее 50 человек вполне обходятся без методик КРІ, применяют их для большинства персонала лишь в 15% случаев.
- Однако в компаниях с численностью от 5000 человек и более КРІ не использует лишь каждое пятое (22%) предприятие или организация, где применяются подобные показатели для оценки работы большинства сотрудников (46%).

Источник смотри приложение 1

360 градусов

Метод "360 градусов" — это процесс оценки компетенций и навыков сотрудника, включающий оценку со стороны руководства, коллег и подчиненных. Этот метод предоставляет более полное представление о профессиональных качествах сотрудника, поскольку он учитывает мнение различных заинтересованных сторон.

Пример использования метода "360 градусов"

Компании ООО "ФомЛайн" предоставляет пример использования метода "360 градусов" в оценке персонала.

Оценка персонала с помощью метода "360 градусов"

- Генеральный директор ГК ЦВТ, Сергей Хорин, рассказывает о проведенной оценке персонала по методу "360 градусов".
- Компания решила использовать этот метод для определения потребностей в обучении и развитии сотрудников.
- Анкетирование проводилось сотрудниками, начальством и подчиненными для выявления профессиональных качеств и навыков.

О том что данный метод использует компания говорится в статье По методу «360 градусов»

Смотри приложение 2

Метод OKR (Цели и ключевые результаты)

Метод OKR (Objectives and Key Results) представляет собой систему управления, которая позволяет определить ограниченное количество целей (от двух до пяти), к каждой из которых устанавливается максимум пять ключевых показателей. Этот метод не связан с оплатой труда и отличается от других методов оценки тем, что цели согласованы с результатами, определены приоритеты, и вся информация открыта. Применение специальных информационных систем позволяет отслеживать состояние выполнения ключевых результатов в режиме онлайн, что является мотиватором для персонала.

Данный метод используют компании такие как ООО "СНДГруп".

ООО "СНДГруп" использует метод OKR по следующим причинам.

- **Улучшение результативности без дополнительных затрат на ФОТ:** Компания смогла повысить результативность и свой финансовый результат без дополнительных затрат на фонд оплаты труда, благодаря применению метода OKR.
- **Отслеживание личного прогресса, прогресса команды и компании в целом:** Метод OKR дает возможность отслеживать личный прогресс, прогресс команды и компании в целом, что способствует более эффективному управлению.
- **Получение одобрения сотрудников:** Получив одобрение от 80% сотрудников (18 человек из 24), менеджмент компании приступил к процессу внедрения метода OKR.
- **Уточнение стратегических целей и формулирование командных и индивидуальных целей:** Процесс внедрения метода в компании начался с определения стратегических целей, на базе которых были сформулированы командные и индивидуальные цели

В качестве источника использовалась книга РЕЗУЛЬТАТЫ ПРИМЕНЕНИЯ OKR В КОМПАНИИ ИЗ СЕГМЕНТА МАЛОГО БИЗНЕСА

Смотри приложение 3

Метод оценки компетенций

Метод оценки компетенций предполагает оценку сотрудника на основе его навыков и компетенций, необходимых для выполнения работы. Этот метод оценки позволяет выявить сильные и слабые стороны сотрудника в определенных областях и определить, в каких областях нужно развиваться.

- **Распространенность:** Примерно 43% российских компаний используют модели компетенций, причем лишь 23% из них используют их более трех лет.
- **Сравнение с западными компаниями:** По сравнению с западными компаниями, российские компании уделяют меньше внимания построению профилей сотрудников.
- **Цели использования:** Половина компаний, использующих и разрабатывающих модели компетенций, называют как минимум три цели для их использования, преимущественно для найма персонала и управления талантами.

- **Разработка моделей компетенций:** В основном компании сами разрабатывают модели компетенций, но в Москве некоторые работодатели склонны использовать готовые модели, а в Санкт-Петербурге чаще привлекают к работе консалтинговых провайдеров.

Смотри приложение 4

Приложение

- 1 - <https://www.superjob.ru/research/articles/111689/kpi-ispolzuyut-pochti-v-kazhdoj-vtoroj-kompanii/>
- 2- https://www.promebel.com/monitoring/biznes-tehnologii/po_metodu_360_gradusov.html
- 3 - <https://elibrary.ru/hopfth>
- 4 - <https://pervouralsk.hh.ru/article/306502>