

УДК 004.9

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Найданова И.Ю.

Студент 2 курса магистратуры,

НИЯУ МИФИ,

Москва, Россия

Аннотация

Автоматизация HR - одна из приоритетных задач бизнеса, но большинство компаний редко автоматизируют такие процессы, как оценка персонала и его развитие. Это связано с тем, что данные процедуры, как правило, проводятся раз в год, а, следовательно, и не требуют автоматизации. Данное утверждение является ложным, так как именно данные процессы отвечают за подготовку персонала. А как известно именно профессионализм персонала отвечает за эффективность компании.

Ключевые слова: процедура оценки, развитие персонала, компетенция, развивающая активность, эффективность.

AUTOMATION PROCESSES OF THE EVALUATION AND DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL

Naydanova I.Yu.

Student, 2 courses of a magistracy,

MEPhI,

Moscow, Russia

Annotation

Automation of HR is one of the business priorities, but most companies rarely automate processes such as staff appraisal and development. This is due to the fact that these procedures are usually carried out once a year, and, therefore, don't require automation. This statement is false because these processes are responsible for staff training. And

as you know, it is the professionalism of the staff that is responsible for the efficiency of the company.

Keywords: assessment procedure, personnel development, competence, developmental activity, efficiency.

В течение последних лет сектор HR активно развивался в сторону тотальной автоматизации процессов. В итоге сегодня появилась целая линейка ПО и онлайн-сервисов, которая помогает HR повысить производительность сотрудников и серьезно упрощает работу команды в целом.

Большинство компаний считают автоматизацию HR одной из приоритетных задач бизнеса. Использование программного обеспечения системы управления персоналом позволяет создать в компании единое информационное пространство и значительно повысить эффективность работы кадровой службы.

Стоит обратить внимание, что компании редко автоматизируют такие процессы, как оценка персонала и его развитие. Это можно связать с тем, что данные процедуры, как правило, проводятся раз в год, а, следовательно, нет видимых причин для их автоматизации. К сожалению, это глубокое заблуждение, так как именно высококвалифицированная команда является одним из важных факторов высокой эффективности [2]. Рассмотрим данное утверждение на примере.

Компания N каждый год проводит оценку компетенций сотрудников методом 360 градусов с целью выявить слабо развитые умения сотрудников. Процедура выполняется полностью в ручном режиме и включает в себя 4 этапа, представленных на Рисунок 1.

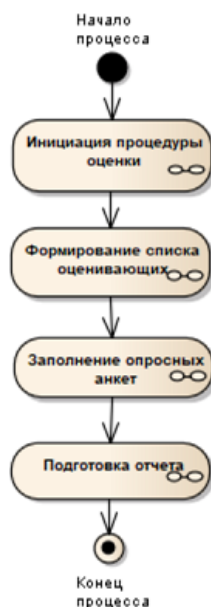


Рисунок 1 - Этапы процесса "Оценка персонала"

Этап «Инициализация процедуры оценки» и «Формирование списка оценивающих» включает в себя формирование и согласование списков оценивающих и оцениваемых, подготовку опросных листов и их распечатку. Т.е. подразумевается, что сотрудник, ответственный за проведение оценки, выполнит следующие:

- Составит списки сотрудников, которых требуется оценить;
- Определит для выбранных сотрудников оценивающих по категориям: коллеги, подчиненные, административный и функциональный, вышестоящий руководители, клиенты;
- Согласует список оценивающих с сотрудником и его административным руководителем;
- Подготовит и распечатает опросные листы для всех оценивающих.

Этап «Заполнение опросных анкет» подразумевает, что ответственный за оценку разошлет на электронную почту всем оценивающим опросную форму и в дальнейшем эти форму соберет для оценки результатов и формирования отчетов.

Последний этап «Подготовка отчета» включает в себя обработку полученных опросных форм, формирование отчетов по компетенциям с Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

рекомендациями по развитию для каждого оценивающего. Так как все работа выполняется вручную, то подготовка отчетов занимает много времени и не исключает ошибки, связанные с невнимательностью.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что процесс длительный и не всегда итоговые оценки носят правдивый характер. На основании результатов оценки будет сформирован неверный план развития сотрудника, следовательно, профессионализм сотрудника останется на том же уровне и ни о каком увеличении эффективности предприятия не может быть и речи [1].

В случае, если компания N решит автоматизировать процесс оценки компетенций, то он будет выглядеть как на Рисунок 2.



Рисунок 2 - Автоматизированный процесс "Оценка компетенций"

В случае автоматизации процесса количество ручных операций будет сведено к минимуму. Ответственный будет управлять процессом оценки по средствам нажатия кнопок.

В результате автоматизации оценки, время, затрачиваемое на оценку, значительно сокращается, правдивость оценок увеличивается, так как при формировании отчетов исключается человек.

После проведения оценки в компании N формируют планы развития сотрудников по ее итогам. Этот процесс так же выполняется вручную и включает в себя этапы, представленные на Рисунок 3.

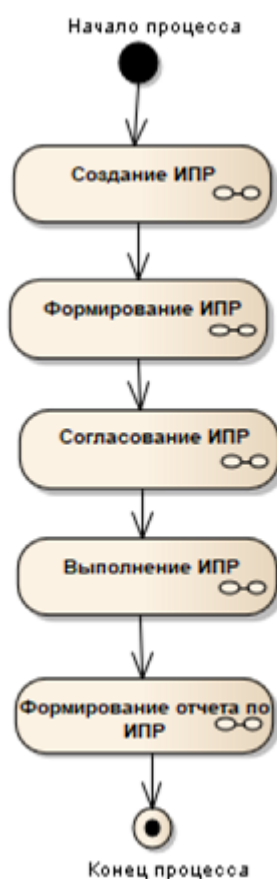


Рисунок 3- Этапы процесса "Развитие сотрудника"

Процесс «Развитие сотрудника» в компании N длится в течении года. За каждым сотрудником закрепляется тьютор, который курирует данного сотрудника на протяжении всего периода выполнения плана развития.

Тьютор совместно с сотрудником на основании результатов оценки формирует цели на год, выбирает развивающие активности для ее достижения (мероприятия, тренинги и т.д.), после чего данный план согласовывается с руководителями.

После согласования плана сотрудник приступает к выполнению плана развития, по итогам выполнения каждого пункта развития сотрудник предоставляет тьютору отчет, который подлежит оценке тьютором. На основании этих оценок формируется общая оценка по плану развития и определяется достиг ли сотрудник требуемого уровня.

После того как наступила дата окончания плана развития тьютор формирует отчет по итогам плана развития и предоставляет его руководителю сотрудника, который принимает решения о дальнейшей судьбе сотрудника.

План развития в данном случае представляет собой документ, который передается между участниками плана развития по средствам электронной почты. Данный способ коммуникации не самый лучший, так как сотрудник может не иметь доступ к почте, удалить сообщение или просто его проигнорировать. Для того чтобы по максимуму сократить и обезопасить процесс развития сотрудника, процесс необходимо автоматизировать [1].

Этапы развития сотрудника после автоматизации не изменятся. Единственное отличие в том, что все этапы будут проходить в рамках одной системы, доступ к которой участники процесса смогут получить с любого устройства и в любое время.

Основываясь на вышеописанном можно сделать вывод, что главным достоинством автоматизации является сокращение времени процессов оценки и развития сотрудника, повышение их качество, единая система для их проведения, доступность, легкоуправляемость. Все эти преимущества позволяют повысить профессионализм персонала, а, следовательно, и эффективность компании в целом.

Библиографический список:

1. Малыхина Е. 5 шагов успешной автоматизации HR процессов / HR по-русски. Блок менеджера по персоналу — 19.03.2019 — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <http://hr-elearning.ru/5-shagov-uspeshnoy-avtomatizacii-hr-processov/> (дата обращения: 25.05.2019)
2. Петрова Ю. Российские компании провалили тест на автоматизацию HR / Электронное периодическое издание «Ведомости» — 25.04.2019 — [Электронный ресурс] — Режим доступа — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/04/24/800145-kompanii-provalili-avtomatizatsiyu> (дата обращения: 23.05.2019)

Оригинальность 99%