

ІНФОРМАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ ВИБОРУ МЕТОДУ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Хімій М.В.

e-mail: maksym.khimii@nure.ua

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ІУС
м. Харків, Україна

This work presents the development of a module for evaluating employee performance. The study explores key performance indicators (KPIs), descriptive statistics, and productivity assessment methods. Descriptive statistics provide a comprehensive overview of employee performance trends, while KPI analysis allows for targeted performance improvement. The module integrates advanced data analytics to facilitate informed decision-making and enhance operational efficiency.

У світі сучасного бізнесу управління персоналом стає однією з ключових складових ефективної діяльності підприємств. Зростаюча конкуренція, зміни ринку праці та впровадження цифрових технологій підвищують важливість подібного аналізу. Саме оцінка та оптимізація діяльності персоналу дозволяють підприємствам адаптуватися до викликів сучасного ринку, покращувати внутрішні процеси та підвищувати загальну продуктивність.

З іншого боку потрібно визначити поняття ефективності персоналу, оскільки у даному сенсі це не однозначне поняття. Якщо розглядати ефективність як співвідношення між отриманим результатом і витраченими ресурсами, то ефективність працівника повинна враховувати не тільки отримані прибутки, а також витрати на комерціалізацію та утримання працівника [1, 2].

Тобто, обчислюючи ефективність працівника потрібно спочатку від суми прибутку відняти кошти, не пов'язані з його утриманням, але без яких комерціалізація його роботи була б неможлива. Потім результат поділити на суму витрат, які організація сплатила на утримання працівника (зарплатня, податки, тощо) [1, 2].

Таким чином ефективність персоналу може бути обчислена на основі набору критеріїв і економічних показників роботи підприємства, а процеси збору даних, вибору критеріїв і методів, аналіз та оцінка автоматизовані. Тому розробка інформаційної технології вибору методу оцінки ефективності персоналу буде актуальною і корисною під час підбору працівників, оцінки продуктивності та іншої діяльності у напрямку роботи з персоналом [1, 2].

Створення інструменту, який дозволить обирати методи та здійснювати ефективну оцінку якості роботи персоналу на основі зібраної інформації про співробітників є важливим завданням, яке сприяє

систематизації даних щодо робочого часу, продуктивності та відвідуваності. Такий підхід дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі аналітики, що покращує стратегічне управління.

Більшість підприємств здійснюють оцінку ефективності персоналу за такими критеріями [3, 4]:

- відповідність поставленим завданням;
- продуктивність роботи;
- рівень взаємодії з колегами;
- рівень відповідальності та ін.

Проте, ці критерії можуть бути застосовані з різними методами для оцінки ефективності. Крім того різні варіанти поєднання критеріїв у комбінації з різними методами оцінювання можуть призвести до отримання відмінних або навіть різних результатів.

Метою даної роботи є розробка інформаційної технології вибору методу оцінки ефективності персоналу на основі комбінації критеріїв з використанням сучасних методів аналізу даних.

Розробка подібної технології передбачає наступний перелік кроків:

1. Збір даних.
2. Вибір критеріїв.
3. Вибір одиниць вимірювання для кожного критерію.
4. Вибір методів оцінки ефективності.
5. Поєднання методів та критеріїв.
6. Застосування методів та аналіз результатів.

Серед методів, які можуть бути використані для оцінки ефективності, зазвичай використовують наступні [5]:

- Management by Objectives (MBO);
- зворотній зв'язок 360 градусів;
- зворотній зв'язок 730 градусів;
- метод критичного інциденту;
- метод контрольного списку;
- психологічна оцінка;
- метод центру оцінки та ін.

Ці методи використовують різні підходи і в основі кожного з них лежить різна мета. Наприклад метод MBO призначений для покращення загальної продуктивності підприємства, а метод зворотного зв'язку 360 градусів надає цілісну картину щодо продуктивності у минулому [5].

Початковий збір даних передбачає різні способи збору даних: анкетування, опитування, складання списків, тестування, тощо. Також, дані мають бути структуровані, наприклад, за системою KPI (Key Performance Indicators). Оскільки критерії оцінки у даній предметній області є організаційними метриками, тобто підприємство може самостійно обирати, за якими ознаками оцінювати персонал, система KPI якнайкраще підходить для структуризації даних.

Вибір критеріїв, одиниць вимірювання та методів оцінювання – це підготовчі дії, які, також, передбачають попереднє очищення, перетворення та упорядкування вихідних даних, щоб зробити їх придатними для застосування методів оцінки.

Поєднання методів та критеріїв дозволить отримати цікаві неочікувані результати.

Після застосування обраного методу або комбінацій методів їх результативність можна оцінити за отриманими результатами, оскільки кожен з перерахованих методів сам по собі є процесом оцінювання ефективності.

Результати можуть бути подані у вигляді графіків, визначення трендів і сезонності, а також оцінки точності моделей прогнозування.

Оптимізація даних здійснюється шляхом використання баз даних та застосування індексування для швидкого доступу до інформації.

Впровадження інформаційної технології вибору методу оцінки ефективності персоналу на основі комбінації критеріїв дозволить своєчасно ідентифікувати проблеми та розробити рекомендації для їх усунення.

Запропонований підхід сприятиме підвищенню об'єктивності оцінки якості роботи персоналу та дозволить своєчасно приймати правильні управлінські рішення. Він надасть можливість підприємствам більш ефективно керувати трудовими ресурсами, впроваджувати нові стратегії мотивації та вдосконалювати процеси планування робочого часу.

Список використаних джерел:

1. StaffCounter. Оценка эффективности сотрудников. URL: <https://staffcounter.net/ru/staff-efficiency-assessment/> (дата звернення: 23.01.2025).
2. Deel Blog. Measuring Employee Performance. URL: <https://www-deel-com.translate.goog/blog/measure-employee-performance> (дата звернення: 23.01.2025).
3. Adobe Business. Five Work Performance Indicators. URL: <https://business.adobe.com/blog/basics/measure-meaning-five-work-performance-indicators> (дата звернення: 23.01.2025).
4. ActivTrak. Productivity vs. Efficiency. URL: <https://www-activtrak-com.translate.goog/solutions/productivity-management/productivity-vs-efficiency> (дата звернення: 23.01.2025).
5. 8 Performance Evaluation Methods That Boost Employee Morale: A Detailed Guide. URL: <https://surveysparrow.com/blog/performance-evaluation-methods-that-boost-employee-morale/> (дата звернення: 23.01.2025).