

Можно сделать вывод, что в Республике Беларусь проделана значительная работа по становлению системы электронных государственных услуг. Однако, анализ показал, что необходимо дальнейшее расширение ассортимента услуг, установление двухстороннего взаимодействия, активное привлечение других государственных структур для организации услуг населению, упрощение алгоритма регистрации.

Библиографические ссылки

1. Брутян М. М., Головчанская Е. Э., Даниловских Т. Е., Кожевникова А. С., Красова Е. В., Кузьмичева И. А., Николаенко А. С., Покровская О. Д., Солдатова А. О., Чеботкова С. Ю. Инновационный потенциал национальной экономики: приоритетные направления реализации: монография / Под общей редакцией С. С. Чернова. Новосибирск, 2015.
2. Головчанская Е. Э., Стрельченя Е. И. Механизм управления развитием интеллектуальных ресурсов национальной инновационно ориентированной экономической системы Республики Беларусь. Минск : БГУ, 2021. 183 с.
3. Головчанская Е. Э., Великанов В. В. Активность инновационного процесса общества // Монография. Министерство образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО «Волгоградский государственный педагогический университет». Волгоград, 2010.
4. Ковалев М. М., Головенчик Г. Г. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2018. 328 с.
5. О Государственной программе информатизации Республики Беларусь на 2003–2005 годы и на перспективу до 2010 года «Электронная Беларусь»: постановление Совета Министров Республики Беларусь 27 декабря 2002 г. № 1819 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь : [сайт]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C20201819> (дата доступа: 02.02.2021).
6. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь : [сайт]. URL: <https://www.pravo.by> (дата доступа: 02.02.2021).
7. Единый портал электронных услуг : [сайт]. URL: <https://www.portal.gov.by> (дата доступа: 02.02.2021).
8. United Nations E-Government Survey : [сайт]. URL: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/> (дата доступа: 20.10.2021).
9. Концепция Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы : [сайт]. URL: https://www.mpt.gov.by/sites/default/files/proekt_koncepcii_gosudarstvennoy_programmy.pdf (дата доступа: 02.02.2021).
10. Единый портал государственных и муниципальных услуг Российской Федерации // электронное правительство госуслуги : [сайт]. URL: <https://www.gosuslugi.ru> (дата доступа: 01.02.2021).

УДК 338.242.2

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Е. Э. Головчанская¹⁾, Е. В. Шабусова²⁾

¹⁾ Кандидат экономических наук,

доцент кафедры аналитической экономики и эконометрики
экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск

²⁾ Студентка инженерно-экономического факультета

Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники г. Минск

В данной статье обосновывается важность контроля и оценки персонала в условиях их удаленной деятельности. Проводится обзор методов оценки персонала, выявляются их особенности, преимущества и недостатки. Особое внимание уделяется методу оценки «360 градусов» как наиболее эффективному в системе управления дистанционной деятельностью работника организации.

Ключевые слова: оценка персонала; методы оценки; дистанционный формат работы.

THE PROBLEMS OF STAFF ASSESSMENT IN ORGANISATIONAL MANAGEMENT IN THE CURRENT CONTEXT OF THE COVID-19

E. E. Golovchanskaya¹, E. V. Shabusova²

¹ *PhD in Economics, Associate Professor of Analytical Economics and Econometrics Department at the Faculty of Economics of the Belarusian State University, Minsk*

² *Student of the Faculty of Engineering and Economics of the Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk*

This article substantiates the importance of monitoring and evaluating staff in their remote activities. A review of personnel appraisal methods is conducted, their features, advantages and disadvantages are identified. Particular attention is paid to the method of assessment of «360 degrees», as the most effective in the management of remote activities of the employee of the organization.

Keywords: personnel appraisal; appraisal methods; remote working format.

Оценка эффективности работы персонала является важным направлением управления любой организацией. В условиях сложившейся эпидемиологической ситуации в мире работа в данной сфере приобрела особую значимость, что связано с трудностями дистанционного управления персоналом, контроля его деятельности, оценкой труда. Одно дело контроль за эффективностью работы сотрудников, находящихся на своих рабочих местах в офисах, когда можно непосредственно оценить объем выполняемой работы, скорректировать действия работника, выяснить эмоциональное состояние каждого и общую обстановку в коллективе. С другой стороны, осуществление оценки эффективности деятельности каждого сотрудника в условиях удаленной работы. С 2020 года большое количество организаций было вынуждено перейти на дистанционный формат работы.

При этом, согласно исследованию компании «1С-Битрикс» из всех опрошенных респондентов контроль за рабочим временем сотрудников осуществляют 43 %, 53,5 % не осуществляет контроля и 3,5 % ведет контроль только у некоторых сотрудников. При этом одинаковое количество респондентов отметили, что при данном формате работы их личная производительность либо увеличилась, либо осталась неизменной (36,8 %), и 26,4 % ответили, что их производительность снизилась. Но при этом только 5,3 % опрошенных планируют сохранить дистанционный формат работы после пандемии и более 50 % планируют вернуться к традиционному варианту рабочего процесса [1].

Отмечается, что удаленный формат снижает мотивацию персонала, что объясняется ограниченным доступом к офисному оборудованию, домашней обстановкой, отсутствием личного общения с коллегами и клиентами. Также сотрудникам в условиях работы дома сложно разграничивать личную жизнь и работу, из-за этого, безусловно, происходит и размытие рабочих часов. Из основных минусов дистанционного формата работы респонденты выделили нехватку личных коммуникаций (38,6 %), снижение мотивации и вовлеченности (22,8 %), сложность в контроле за сотрудниками (18,4 %) и др.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что в сложившихся условиях удаленной деятельности поиск новых путей контроля за эффективностью труда сотрудников возрастает. Необходим подбор и разработка новых технологий, методов и инструментов контроля деятельности.

В науке и практике управления персоналом широко известны и активно используются достаточно большое многообразие контрольно – измерительных технологий (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика методов оценки эффективности работы персонала

Метод оценки	Описание	Преимущества	Недостатки	Отличительные характеристики при использовании в условиях удаленной работы
Количественные методы				
Ранговый метод	Несколько руководителей подразделений составляют рейтинг сотрудника, каждый индивидуальный, затем все рейтинги сопоставляются и формируется единый.	Наличие по итогу наглядного списка эффективности сотрудника внутри компании.	Сотрудники сравниваются по одному критерию; Руководители могут ранжировать сотрудников на основе личных симпатий.	Трудоёмкость метода
Метод заданной балльной оценки	Изначально формируется система начисления баллов за достижение успехов, по итогам периода баллы суммируются.	Оценка совокупности всех качеств и достижений сотрудника; все сотрудники оцениваются одинаково и объективно.	Высокая трудоёмкость процесса.	Необходимость введения отдельной должности, в обязанности которой будет входить контроль и оценка.
Качественные методы				
Метод эталона	Эталоном для сравнения является наиболее результативный сотрудник, занимающий аналогичную должность.	У сотрудников есть тот, с кого можно брать пример.	Допускается негативное отношение к сотруднику-эталону; Сложность в поиске сотрудника, который был бы хорош во всех областях оценки.	Субъективность метода, т. к. в условиях удаленной работы подход к организации труда у каждого работника индивидуален.
Система произвольных характеристик	Анализируется деятельность сотрудника за определенный отрезок времени и выделяются самые значимые успехи и провалы. Их сопоставляют и делают выводы об эффективности работника.	Помогает выявить наиболее активных сотрудников и тех, кто чаще допускает ошибки.	Рассматриваются не все процессы деятельности, нет полной картины.	Не учитывает индивидуальных особенностей работника. Оценка только итогового результата
Оценка выполнения задач	Выносятся общая оценка работы сотрудника за определенный период.	Более точная оценка из-за рассмотрения всей деятельности сотрудника; возможность прогноза будущих успехов сотрудника.	Необходимость фиксировать абсолютно всю деятельность сотрудника; наличие спорных ситуаций при оценивании.	Не учитывает индивидуальных особенностей работника. Оценка только итогового результата
Метод «360 градусов»	Дается всесторонняя оценка сотрудника – коллегами, руководством, подчиненными, клиентами. На основе результатов для оцениваемого разрабатывают индивидуальный план развития – в зависимости от обнаруженных сильных и слабых сторон.	Объективная и всесторонняя оценка; более активная обратная связь.	Требует высокой степени конфиденциальности; высокие затраты на обработку данных; Стрессовая ситуация для сотрудника.	Объективный метод, позволяющий выявить сильные и слабые стороны сотрудника в условиях удаленной работы и разработать набор условий для повышения эффективности труда.
Оценка по ключевым показателям успеха				
Метод KPI	Оценка сводится к определению того, достигает ли сотрудник поставленных тактических и стратегических целей или нет.	Понятные для сотрудника критерии оценивания; минимальные затраты.	Отсутствие ориентации на будущие достижения	Не учитывает индивидуальных особенностей работника. Оценка только итогового результата

Примечание – Разработка автора на основе [2, 3, 4, 5, 7].

Исходя из результатов анализа особенностей методов оценки персонала, приведенного в таблице 1, стоит отметить, что в условиях дистанционной работы, метод «360 градусов» является наиболее оптимальным, поскольку позволяет оценить деятельность персонала с точки зрения качественных характеристик.

При использовании этого метода оценка сотрудника происходит «со всех сторон»: самим сотрудником, руководителем, коллегами, подчиненными, в некоторых случаях метод расширяется до оценки клиентами или подрядчиками. По итогам можно сформировать картину того, насколько сотрудник соответствует тем или иным компетенциям. Метод «360 градусов» – это в большей степени способ выявить сильные и слабые стороны сотрудника и обозначить путь для повышения мотивации к работе, что в условиях удаленной работы является одним из наиболее важных направлений.

В дополнение к вышеприведенным преимуществам метода «360 градусов» стоит добавить отсутствие больших финансовых затрат на проведение. Оценка можно произвести силами HR-департаментов без помощи сторонних организаций. А это также немаловажное достоинство, т. к. в условиях пандемии многие организации сталкиваются с серьезными финансовыми потерями и стараются минимизировать расходы.

Оценка персонала – важный этап, который поможет профессионально вырасти как отдельно взятому сотруднику, так и всей компании в целом. В условиях удаленной работы особенно важно, чтобы оценка была максимально объективной, прозрачной, соответствовала содержанию работы сотрудника, а главное, мотивировала его к эффективной трудовой деятельности.

Библиографические ссылки

1. Как белорусские компании работают дистанционно во время пандемии : [сайт]. URL: <https://belretail.by/news/kak-belorusskie-kompanii-rabotayut-distantsionno-vo-vremya-pandemii> (дата доступа: 19.02.2020).
2. Романдзе Е. В., Семина А. П. Обзор методов оценки персонала в современных организациях // Московский экономический журнал. Москва. 2019. № 1.
3. Соколова А. А., Мартумян З. Р. О системе ключевых показателей эффективности (KPI) как инструмент оценки труда персонала // Современные тенденции развития науки и технологий. Белгород. 2016. № 5–6. С. 121–123.
4. Современные методы оценки персонала : [сайт]. URL: <https://profkadrovik.ru/articles/ocenka/modern-methods-of-staff-evaluation/> (дата доступа: 19.02.2020).
5. Шамшетдинов Р. Р. Методы оценки эффективности деятельности персонала // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. № 4. С. 338–341.
6. Головчанская Е. Э. Ценовая политика как современный инструмент формирования стоимости персонала организации // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса, выпуск 2(12). Волгоград : Волгоградский институт бизнеса, 2010. С. 29–33.
7. Головчанская Е. Э., Стрельченя Е. И. Генезис основных подходов и методов оценки интеллектуальных ресурсов // Вопросы инновационной экономики. 2015. Т. 5. № 4. С. 267–286.

УДК 330.34:35, 339.97

ПЕРСПЕКТИВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ИНТЕГРАЦИОННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ: ЕАЭС И ШОС

Е. Г. Господарик

*Кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой аналитической экономики и эконометрики
экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск*