

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»

ОТДЕЛ МАГИСТРАТУРЫ

Кафедра инновационного управления

Лапицкая
Ирина Григорьевна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА
В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ КОМПАНИИ**

Магистерская диссертация

специальность 1-26 81 09 «Технологии управления персоналом»

Научный руководитель
Анатолий Иванович Ковалинский
к.т.н., доцент

Допущена к защите
«___» _____ 20 ____ г.
Заведующий кафедрой
инновационного управления
_____ Е.А. Поддубская
кандидат педагогических наук

Минск, 2020

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Ключевые слова: ТЕОРИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА, ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА, МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ КОМПАНИИ, СИСТЕМА ЦЕННОСТЕЙ, НАВЫКИ ПОВЕДЕНИЯ, ПОЛИТИКА КОМПАНИИ, ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ, КОМПЕТЕНЦИИ

Цель работы - совершенствование существующей в компании «Les Laboratoires Servier» системы оценки персонала в условиях изменения ценностей компании, которые произошли в 2018 году.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что эффективное управление компанией может осуществляться, когда руководство сознательно анализирует, оценивает и управляет ценностной системой компании. Поэтому для руководства важным является понимание приверженности сотрудников к системе ценностей и возможность иметь инструмент в виде системы оценки персонала, который позволял бы не только оценить работу сотрудника, но и сформировать у него глубокое понимание того, что вся его деятельность и нормы поведения основаны на политике организации.

Полученные результаты и их новизна. Проведенная оценка степени приверженности сотрудников системе ценностей компании, в основу которой была положена методика Gallup, выявила высокий уровень приверженности сотрудников. Следующим шагом стала разработка «Системы соответствия навыков поведения сотрудников Ценностям компании» и добавление в уже существующую систему оценки персонала «Потенциал» модуля «Ценности и навыки поведения». Респондентам предлагалось оценить свои навыки поведения в соответствии с предложенной бальной шкалой для каждой из Ценности, приводя примеры реализации в работе конкретного навыка поведения. Анализ результатов подтвердил высокий уровень приверженности сотрудников Ценностям компании. Средний балл по модулю «Ценности и навыки поведения» составил 3,5 из 4 возможных. Полученная положительная обратная связь свидетельствует о релевантности и возможности добавления модуля «Ценности и навыки поведения» в ежегодную систему оценки сотрудников отдела продаж «Потенциал».

Структура магистерской диссертации. Работа изложена на 54 страницах, состоит из разделов «ВВЕДЕНИЕ», «ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ», трех глав, а также разделов «ЗАКЛЮЧЕНИЕ» и «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ»

АГУЛЬНАЯ ХАРАКТЕРЫСТЫКА РАБОТЫ

Ключавыя словы: ТЭОРЫЯ СІСТЭМЫ АЦЭНКІ ПЕРСАНАЛУ, ЭТАПЫ ФАРМІРАВАННЯ СІСТЭМЫ АЦЭНКІ ПЕРСАНАЛУ, МЕТАДЫ АЦЭНКІ ПЕРСАНАЛУ, КРЫТЭРЫІ АЦЭНКІ ПЕРСАНАЛУ, ЭКАНАМІЧНЫЯ ПАКАЗЧЫКІ КАМПАНІІ, СІСТЭМА КАШТОЎНАСЦЯЎ, НАВЫКІ ПАВОДЗІН, ПАЛІТЫКА КАМПАНІІ, ЎЦЯГНУТАСТЬ СУПРАЦОЎНІКАЎ, КАМПЕТЭНЦЫІ

Мэта працы - удасканаленне існуючай у кампаніі "Les Laboratoires Servier" сістэмы ацэнкі персаналу ва ўмовах змены каштоўнасцяў кампаніі, якія адбыліся ў 2018 годзе.

Актualнасць дадзенага даследавання абумоўлена тым, што эфектыўнае кіраванне кампаніяй можа ажыццяўляцца, калі кіраўніцтва свядома аналізуе, ацэньвае і кіруе каштоўнасцямі сістэмай кампаніі. Таму для кіраўніцтва важным з'яўляецца разуменне прыхільнасці супрацоўнікаў да сістэмы каштоўнасцяў і магчымасць мець інструмент, у выглядзе сістэмы ацэнкі персаналу, які дазваляў бы не толькі ацаніць працу супрацоўніка, але і сфармаваць у яго глыбокае разуменне таго, што ўся яго дзейнасць і нормы паводзін заснаваныя на палітыцы арганізацыі.

Атрыманыя вынікі і іх навізна. Праведзеная ацэнка ступені прыхільнасці супрацоўнікаў сістэме каштоўнасцяў кампаніі, у аснову якой была пакладзена метадыка Gallup, выявіла высокі ўзровень прыхільнасці супрацоўнікаў. Наступным крокам стала распрацоўка "Сістэмы адпаведнасці навыкаў паводзін супрацоўнікаў каштоўнасцям кампаніі" і даданне ва ўжо існуючую сістэму ацэнкі персаналу "Патэнцыял" модуля "Каштоўнасці і навыкі паводзін». Рэспандэнтам прапанавалася ацаніць свае навыкі паводзінаў у адпаведнасці з прапанаванай бальнай шкалай для кожнай з каштоўнасці, прыводзячы прыклады рэалізацыі ў працы канкрэтнага навыку паводзін. Аналіз вынікаў пацвердзіў высокі ўзровень прыхільнасці супрацоўнікаў каштоўнасцям кампаніі. Сярэдні баль па модулю "каштоўнасці і навыкі паводзін» склаў 3,5 з 4 магчымых. Атрыманая станоўчая зваротная сувязь сведчыць аб рэlevantнасці і магчымасці дадання модуля "Каштоўнасці і навыкі паводзін» у штогадовую сістэму ацэнкі супрацоўнікаў аддзела продажаў "патэнцыял".

Структура магістарскай дысертацыі. Праца выкладзена на 54 старонках, складаецца з раздзелаў «УВОДЗІНЫ» «АГУЛЬНАЯ ХАРАКТЕРЫСТЫКА ПРАЦЫ», трох глаў, а таксама раздзелаў «ЗАКЛЮЧЭННЕ» і «СПІС ВЫКАРЫСТАНЫХ КРЫНІЦ»

SUMMARY

Key words: THEORY OF SYSTEMS OF PERSONNEL EVALUATION, STAGES OF FORMATION OF THE SYSTEM OF PERSONNEL EVALUATION, PERSONNEL EVALUATION METHODS, CRITERIA FOR PERSONNEL EVALUATION, ECONOMIC INDICATORS OF THE COMPANY, BEHAVIOR SKILLS, COMPANY POLICY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, COMPETENCIES

The purpose of this research is to improve the existing system of personnel evaluation in the company "Les Laboratoires Servier" in the context of changes in the company's values that occurred in 2018.

The topicality of this study is due to the fact that effective company management can be carried out when management consciously analyzes, evaluates and manages the company's value system. Therefore, it is important for management to understand the employees' commitment to the value system and to be able to have a tool in the form of a personnel evaluation system that would not only evaluate the employee's performance, but also form a deep understanding of the fact that all their activities and standards of behavior are based on the organization's policy.

The results obtained and their novelty. The assessment of employees' commitment to the company's value system, based on the Gallup methodology, revealed a high level of employee commitment. The next step was to develop a "System for matching employee behavior skills to company Values" and add the "Values and behavior skills" module to the existing personnel evaluation system "Potential". Respondents were asked to evaluate their behavior skills in accordance with the proposed score scale, giving examples of the implementation of a specific behavior skill in the work. The analysis of the results confirmed the high level of employees' commitment to the company's Values. The average score for the module "Values and behavioral skills" was 3.5 out of 4 possible. The positive feedback received indicates the relevance and possibility of adding the module "Values and behavioral skills" to the annual system for evaluating employees of the Sales Department "Potential".

Structure of the master's thesis. The total volume of the thesis comprises 54 pages, consists of sections "INTRODUCTION", "SUMMARY", 3 chapters, as well as sections "CONCLUSION" and "BIBLIOGRAPHY".