

Библиографические ссылки

1. Бийчук А. Н. Цифровая трансформация бизнеса в современной экономике // Экономическая среда. 2017. № 2 (20). С. 14–16 : [Электронный ресурс]. URL: <http://www.up-pro.ru/library/strategy/tendencii/cyfro-vizaciya-trend.html>.
2. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» : [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/fi-les/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.
3. Миндели Л. Э., Пипия Л. К. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний : [Электронный ресурс]. URL: <https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2007/fp/3/10.pdf>.
4. Фонова А. Э., Глубокова П. А., Трехсвояков Е. В. Роль информационно-коммуникационных технологий в экономике знаний // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11(22) : [Электронный ресурс]. URL: [https://sibac.info/ar-chive/meghdis/11\(22\).pdf](https://sibac.info/ar-chive/meghdis/11(22).pdf) (дата обращения: 19.10.2021).
5. Субботина Н. О. ИКТ как императив формирования экономики знаний // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 2-2. С. 12–21.
6. Роль информационно-коммуникационных технологий в информационной экономике : [Электронный ресурс]. URL: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/2210.htm>.
7. Хамитова К., Махарамли В. Роль информационно-коммуникационных технологий в информационной экономике : [Электронный ресурс]. URL: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/2210.htm>.

УДК 331.446

ПЛАТФОРМЕННЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯМИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

А. Д. Счастливая¹⁾, И. А. Карачун²⁾

¹⁾ выпускник экономического факультета, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь, Alesya.Shchastnaya@jti.com

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой цифровой экономики, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь, karachun@bsu.by

Целью исследования является изучение систем оценки персонала предприятия и путей совершенствования систем оценки деятельности и автоматизации. Были изучены теоретико-методологические основы оценки персонала на хозяйствующих субъектах. Проанализированы процессы мотивации как инструменты выстраивания партнерских отношений между компанией и сотрудниками, выявлены плюсы и минусы систем. На примере отдела по работе с персоналом рассмотрены результаты внедрения платформенного решения и смоделирован процесс оценки сотрудников.

Ключевые слова: цифровая трансформация; платформа; автоматизация; мотивация персонала.

PLATFORM SOLUTIONS FOR MANAGING STAFF PERFORMANCE INDICATORS

A. D. Schastnaya¹⁾, I. A. Karachun²⁾

¹⁾ Graduate Student, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, Alesya.Shchastnaya@jti.com

²⁾ PhD, Head of the Digital Economy Department, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, karachun@bsu.by

The purpose of the research is to study the personnel evaluation systems of the enterprise and ways to improve the performance evaluation and automation systems. The theoretical and methodological foundations of personnel assessment at business entities were considered. Motivation processes as tools for building partnerships between the company and employees are analyzed, the advantages and disadvantages of the systems are identified. Using the example of the HR department, the results of the implementation of the platform solution are considered and the employee evaluation process is modeled.

Keywords: digital transformation; platform; automation; staff motivation.

Успех компании на рынке зависит не только от ее экономической устойчивости, доли рынка и заявленного высокого качества предлагаемых товаров и услуг, но и от того, насколько каждый отдельный сотрудник стремится внести свой вклад в этот успех. Не существует ни одного механизма, технологии или оборудования, которые были бы способны развиваться и одновременно изменять среду вокруг себя так, как это делает человек. Именно поэтому сегодня уделяется такое пристальное внимание работе с персоналом.

Лидирующие позиции в бизнесе сегодня занимают те предприятия, которые в текущих условиях сумели стать для своих сотрудников «общим делом». За таким признанием кроется огромная многолетняя работа департамента по работе с персоналом по приобретению лояльности своих сотрудников и, в свою очередь, разделение компанией интересов сотрудников. Работа HR-департамента – это не только подбор и увольнение персонала, как принято считать с тех времен, когда на предприятии существовал кадровый отдел. Сегодня он является связующим звеном между топ-менеджментом и каждым сотрудником компании в отдельности.

Оценка персонала является неотъемлемой частью управления персоналом во всех его подсистемах. Всесторонняя и объективная оценка персонала помогает достичь целей, как в производственной сфере современного рынка, так и в сфере развития персонала, которые отвечают перспективной стратегии предприятия [1]. Она сопровождает все этапы жизненного и профессионального пути любого человека, входит в явном или неявном виде в его повседневную трудовую деятельность.

При помощи правильного метода оценки организации могут повысить производительность труда своих сотрудников. Оценка профессионального уровня персонала выставляется на основе анализа объема теоретических знаний сотрудников организации и умения применять их на практике. Методы оценки конкретного работника позволяют руководителю определить способность подчиненного создавать «продукт», нужный для организации, с наименьшими затратами со стороны последней.

Наиболее популярны такие методики оценки персонала:

- целевой департамент (Management by Objectives);
- департамент эффективности (Performance Management);
- 360-градусная обратная связь;
- метод центра оценки;
- оценочная шкала с привязкой к поведению;
- методика учета человеческих ресурсов (затрат) [2].

Требования к системе оценки включают:

- действенность: в результате ее применения будут решены те задачи, ради которых она и создавалась;
- практичность: она должна быть удобной для использования на практике как людям, производящим оценку, так и тем, кто оценивается;
- функциональность: объективная и, насколько это возможно, обязательная для всех, ясная для всех.

Также система оценки персонала должна быть связана с системой мотивации и стимулирования – влиять на заработную плату, премии, результаты профессиональных конкурсов и соревнований, а также давать возможность выводить ключевые показатели эффективности. Система оценки должна способствовать обучению и развитию персонала – помогать определять области развития и планирования карьеры сотрудников, стимулировать их творческий потенциал, а также работу и развитие в данной компании. И, конечно, обеспечивать связь стратегии, миссии и ценностей, существующих в компании.

KPI (Key Performance Indicators, измеримый показатель эффективности для конкретной цели за определенный период времени) – это ключевые цели, которые компания должна отслеживать, чтобы максимально повлиять на стратегические бизнес-результаты. KPI поддерживают стратегию и помогают сотрудникам сосредоточиться на самом важном. Метрики измеряют успешность повседневной деловой активности, которая поддерживает ключевые показатели эффективности. Чтобы создать бизнес-аналитику, компания должна отслеживать как стратегические ключевые показатели эффективности, так и тактические метрики.

Приведем пример современной системы градации оценки персонала, которая работает следующим образом: сотрудник и руководитель встречаются для обсуждения поставленных целей, сотрудник самостоятельно оценивает результаты своего труда, а руководитель предлагает свое видение этих результатов и обсуждает с сотрудником перспективы его профессионального развития, используя критерии. Итоговую оценку за год сотрудник получает от руководителя через электронную систему посредством оценивания целей по критериям – «выше ожиданий», «соответствует ожиданиям», «ниже ожиданий». Данные оценки сотрудников в виде консолидированного файла поступают начальнику отдела для дальнейшего распределения бонусов. Информация в этих данных четкая и понятная для вынесения дальнейших решений. А все сотрудники оцениваются согласно выполнению целей, а не итоговым рейтингам, на которые легко повлиять и которые могут не совсем точно отображать действительность.

В данном случае конечный результат сильно зависит от обсуждения и видения руководителя на поставленные цели. Потому что именно после обсуждения и защиты итогов своей работы перед руководителем выставляется оценка. Данное влияние уменьшается после внедрения системы, которая позволяет отслеживать выполнение текущих, повседневных целей и задач по отделу и на основании этого вести диалог опираясь на текущую статистику. Одна из таких возможностей – внедрение облачного сервиса для управления проектами и персональными задачами.

Целью внедрения KPI-сервиса в организации является получение наглядных и простых статистических данных, позволяющих вывести KPI-показатель для оценки деятельности сотрудников на уже имеющейся платформе. Он отображает процент выполненных задач в течение года в срезе отдела, позволяет обосновать выполнение поставленной цели на год, а также провести сравнительный анализ показателей по всему отделу, при этом оценивания вес задач и их характер (таблица 1).

Стоит отметить, что использование таких сервисов требует достаточно высокой квалификации работников департамента по работе с персоналом и учебного отдела, которые должны прописать инструкции и обучить всех сотрудников компании [3], а также отдела программного обеспечения, который займется внесением всех необходимых корректировок в корпоративные информационные системы. А от грамотности и эффективности поддержания и совершенствования данной системы компанией будет зависеть уровень производительности труда, эффективность деятельности сотрудников и психологический климат коллектива.

Таблица 1 – Сравнительный анализ платформенных KPI-сервисов

Критерии	Trello	Wrike	Asana	Click-up
Цена за пользователя	10\$	9,80\$ до 15 человек	19,99\$	19\$
Интерфейс	Гибкое и простое отображение	Из-за функционала достаточно запутанный интерфейс	Простой и понятный интерфейс	Очень сложное отображение данных из-за множества возможностей, даже в бесплатной версии
Наличие хранилища	да	да	да	да
Возможность отображения статистики	Настройка диаграмм, карт; Отображение на календаре; Диаграмма Ганта	Настройка диаграмм, карт; отображение на календаре; Диаграмма Ганта	Канбан-инструмент с расширенными функциями	Кроме стандартных инструментов наличие электронных таблиц
Дополнительные возможности, особенности	Интеграция с Teams; Возможность использования большой базы шаблонов для отображения данных; Интеграция с корпоративными приложениями	Встроенный тайм-трекер; Отчеты; Интеграция с корпоративными приложениями	Создание подзадач; Обмен файлами через диалог; Просмотр задач списками; Облачное хранилище; Не поддерживает русский язык	Тайм-трекер; Заметки; Интеллект-карты; Не поддерживает русский язык

Примечание – Источник – собственная разработка.

Библиографические ссылки

1. Управление персоналом. Теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко / Под ред. А. Я. Кибанова. М. : Проспект, 2019. 80 с.
2. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М. М. Панов. М. : Инфра-М, 2021. 255 с.
3. Модернизация механизма управления персоналом: императивы развития методической платформы / А. В. Никитина, Е. А. Тремиля, Р. Р. Мукминов, М. А. Кротова // Экономика устойчивого развития. 2019. № 1(37). С. 318–319.

УДК 004.7;338.4

РИСК ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ БЛОКЧЕЙН

Сюе Цяньвэнь¹⁾, Г. Г. Головенчик²⁾ (научный руководитель)

¹⁾ аспирант, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь, 903747833@qq.com

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь, goloventchik@bsu.by

В статье обобщен процесс развития технологии блокчейн, проанализированы преимущества и недостатки технологии блокчейн и указаны риски, с которыми сталкивается интеграция технологии блокчейн и реальной экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика; технология блокчейн; проблемы безопасности.