

XIV Всероссийская научно-практическая конференция
для студентов и учащейся молодежи
«Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении»

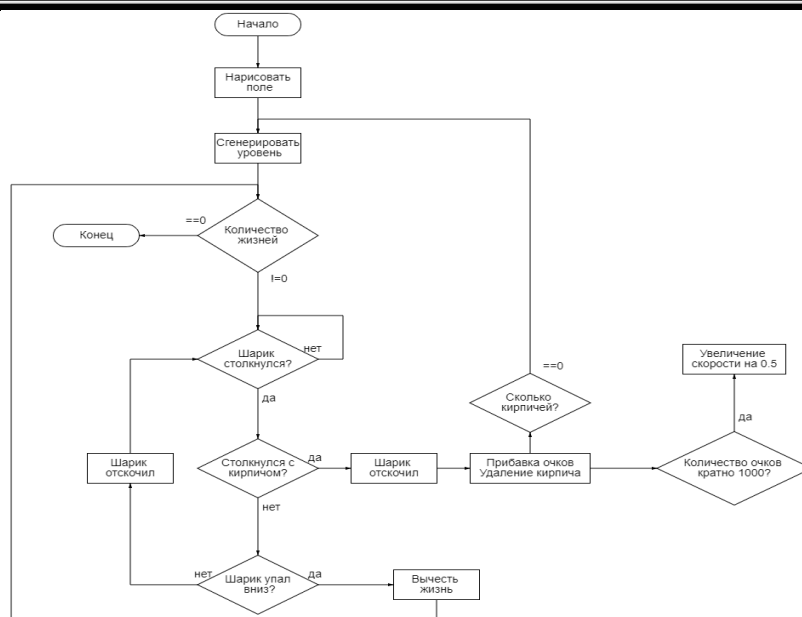


Рис. 1. Блок-схема основной программы

Список используемых источников:

1. Разумников С.В. Теория алгоритмов: методические указания к выполнению курсовой работы для студентов очной формы обучения, обучающихся по направлению 09.03.03 «Прикладная информатика» / С.В. Разумников – Юрга: Изд-во Юргинского технологического института (филиала) Томского политехнического университета, 2022. – 20 с.
2. Буйначев, С.К. Основы программирования на языке Python: учебное пособие / С.К. Буйначев, Н.Ю. Боклаг. – Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2014. – 91, [1] с.
3. Егоров А. Python. Обучение программированию: Канал на Youtube – Электронный ресурс. – URL : <https://www.youtube.com/c/egoroffchannel>. (дата обращения 14.01.2023)
4. Sloan Kelly. Python, PyGame and Raspberry Pi Game Development / S. Kelly – Canada: Niagara Falls, Ontario, 2016. – 198 p.

HR-БЕНЧМАРКИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Д.А.Сабаев², ученик 11 кл.

Научный руководитель: Полицинская Е.В. ^{1а}, к.пед.н., доц.,
¹Юргинский технологический институт (филиал)

Национального исследовательского Томского политехнического университета,
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

²МБОУ «Лицей города Юрги», 652055, Кемеровская обл., Юрга, ул. Кирова, 7а
E-mail: ^akaty031983@mail.ru

Аннотация: Быстрое и постоянное изменение рынков требует реформирования деятельности предприятий. HR-бенчмаркинг – это ориентир, который помогает выбрать правильный путь в развитии вовлечённости и лояльности персонала. Сравнительный анализ персонала помогает повысить эффективность процессов и политику управления персоналом в организации.

Ключевые слова: сравнительный анализ, кадровый бенчмаркинг, конкурентоспособность организации.

Abstract: The rapid and constant change in markets requires reforming the activities of enterprises. HR benchmarking is a benchmark that helps you choose the right path in developing employee engagement and loyalty. Benchmarking of personnel helps to improve the efficiency of processes and personnel management policies in an organization.

Keywords: comparative analysis, personnel benchmarking, competitiveness of an organization.

В современных условиях постоянно растет потребность в том, чтобы организации постоянно развивались и оставались конкурентоспособными, и практически каждая практика управления персоналом может быть сравнена и улучшена. Сравнительный анализ - это практика, используемая в разных отраслях для проведения сравнений между организациями и внутри организаций. Для HR-специалистов это ничем не отличается. Сравнительный анализ персонала помогает повысить эффективность процессов и политику управления персоналом в организации.

Кадровый бенчмаркинг использует как количественные, так и качественные данные для сравнения между организациями, секторами, отраслями, ролями, практиками и процессами и внутри них. Существует два типа HR-бенчмаркинга: внутренний и внешний бенчмаркинг.

1. Внутренний сравнительный анализ - этот тип сравнительного анализа использует существующие или предоставленные данные, чтобы понять, какие отделы, команды и группы в организации сравниваются друг с другом. Это простой способ понять, какие команды наиболее вовлечены, какие отделы работают лучше всего, в каких подразделениях показатель вовлеченности выше и т.д.

2. Внешний бенчмаркинг - этот бенчмаркинг измеряет, насколько организация сопоставима с другими организациями. Он обеспечивает хороший контекст для отраслевой нормы и показывает, выше или ниже показатели рассматриваемой организации [1].

При внутренних и внешних бенчмаркингах два набора данных должны быть сопоставимы. Например, не возможно сравнить команду из пяти сотрудников с командой из 150 сотрудников. Точно так же как сложно сравнивать многонациональную организацию с неограниченными ресурсами с начинающей организацией с ограниченным количеством сотрудников и финансами.

Существенные различия есть еще в том, что требуется законом в отношении политики в области занятости. В то время как во многих странах Европы действуют законы, регулирующие минимальные размеры оплачиваемых отпусков, в США таких федеральных законов нет.

Вот почему не всегда можно напрямую сравнивать практику между странами, даже если это одна и та же организация.

Можно проводить бенчмаркинг практически по всем аспектам, связанным с людьми в организации, если есть данные, подтверждающие это. Рассмотрим различные критерии, по которым можно сравнивать персонал в организации.

1. Заработная плата.

Сравнительный анализ заработной платы позволяет организациям сравнивать предлагаемые зарплаты и льготы, предоставляемые в конкретных отраслях, организациях и регионах. Это важный способ понять, недоплачивает ли организация сотрудникам или переплачивает им. Существуют отчеты, специально подготовленные для каждой отрасли и географии, чтобы предоставить соответствующие данные.

2. Затраты на персонал.

Затраты на персонал охватывают множество показателей. Сюда может входить стоимость выполнения функции управления персоналом или для учета показателей бюджета на персонал, таких как стоимость найма. Как и в случае с другими показателями, важно обеспечить согласованность и сопоставимость данных с организациями с аналогичными характеристиками.

3. Карьерный рост на протяжении всего жизненного цикла персонала

Еще один важный показатель для сравнения - это карьерный рост. Это можно определить количественно различными способами, включая количество горизонтальных или вертикальных перемещений, частоту программ развития талантов и лидерских качеств, а также возможности, предоставляемые всем сотрудникам. В качестве примера известного показателя для сравнения, можно сравнить уровень продвижения по службе. Он измеряет, как часто сотрудники повышаются в должности в организации.

4. График работы и окружающая среда

Этот показатель измеряет, отношение сотрудников к среде, в которой они работают. Это отличный способ понять, являются ли рабочие графики и сопутствующие условия оптимальными для реализации бизнес-стратегии. Это очень ценно в отраслях с фиксированным графиком, таких как контактные центры и службы поддержки клиентов. Это также важный показатель для организаций, которые предъявляют особые требования к обеспечению безопасных условий труда.

5. Вовлечение и удержание

Вовлеченность и удержание сотрудников - два наиболее важных показателя для любой организации. Это прямое измерение практики сотрудников и ее согласованности. Можно измерить показатели вовлеченности и удержания внутри компании (между отделами и географическими регионами) и внести соответствующие коррективы для улучшения этих показателей.

6. Здоровье и производительность

Программы оздоровления сотрудников приобретают все большее значение в связи с удаленной работой, COVID-19, влияющим на сотрудников, и повышением осведомленности о психическом здоровье. Это необходимо для любой организации, чтобы оценить, соответствуют ли их программы в области здравоохранения и хорошего самочувствия другим организациям и их влиянию на производительность.

Все эти показатели HR не просто для того, чтобы иметь лучшую кадровую программу в отрасли или стране. Он заключается в том, чтобы двигать бизнес в правильном направлении и улучшать влияние людей на конечный результат бизнеса.

Таким образом, можно выделить преимущества и недостатки HR-бенчмаркинга

Преимущества сравнительного анализа персонала[2]:

- Повышение эффективности бизнеса – бенчмаркинг гарантирует, что руководители отдела кадров связывают методы работы людей с бизнес-результатами. Например, если показатель вовлеченности сотрудников ниже среднего по отрасли, то необходимо проанализировать, насколько это влияет на общую эффективность бизнеса. Таким образом, это гарантирует, что принимаемые решения, основываются на данных, а не просто интуитивно.

- Определение тенденций – понимание критериев позволяет оставаться в курсе событий в отрасли. Например, если контрольные показатели показывают, что аналогичные организации с оздоровительной программой имеют более высокую производительность, было бы неплохо разработать оздоровительную программу.

- Улучшайте существующие практики – можно оценить свои процессы найма, удержания, вознаграждения, развития талантов и лидерства и определить области для улучшения.

- Оценка и улучшение опыта сотрудников и вовлеченности сотрудников – это также оказывает общее влияние на бренд работодателя, поскольку сотрудники из уст в уста рассказывают о том, какой у них опыт работы.

Недостатки сравнительного анализа персонала

- Сравнение яблок с яблоками – одна из проблем, с которой можно столкнуться, заключается в том, что не всегда возможно напрямую сравнить свои данные с данными других организаций или даже внутри компании. Например, организация, специализирующаяся на найме высококвалифицированных сотрудников, может потратить значительно больше времени и денег на их поиск, чем на внешний бенчмаркинг. Если вы тратите меньше денег на то, чтобы нанять такое же количество сотрудников, означает ли это, что вы лучше? Или это означает, что вы, возможно, нанимаете некачественных сотрудников? Аналогично, для внутреннего бенчмаркинга некоторые отделы могут иметь более высокий уровень текучести кадров, чем другие. Однако это может быть связано с направленностью конкретного отдела или типом должностей.

- Отсутствие согласованной таксономии – не каждая организация называет все показатели HR одним и тем же именем или даже измеряет их одинаково. Например, вовлеченность сотрудников и удовлетворенность сотрудников или часто используются как взаимозаменяемые. Некоторые организации измеряют стоимость одного найма с даты, когда должность становится вакантной, в то время как другие измеряют ее с даты увольнения сотрудника.

Таким образом, на сегодня бенчмаркинг – необходимая составляющая успеха любой организации. Анализ и сравнение своих показателей с показателями компаний-конкурентов и лучших организаций в отрасли, применение успешного опыта других в своей компании обязательно способствует развитию бизнеса.

Список используемых источников:

1. Родионов В.А. Бенчмаркинг, его виды и сферы применения / В.А. Родионов, Д.Н. Абламский // Уральский научный вестник. – 2022. – Т. 2 (11). – С. 110–114
2. Соловьева Ю.Н. Конкурентные преимущества и бенчмаркинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю.Н. Соловьева. – М.: Юрайт, 2015. – 63 с.