

**МОДЕЛИ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ЗАДАЧИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Е.В. Телипенко, к.т.н., доц.

*Юргинский технологический институт (филиал)
Национального исследовательского Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26
E-mail: telipenko@tpi.ru*

Аннотация: в статье приводится расчёт комплексной оценки результатов труда сотрудников. Методика включает пошаговую процедуру оценки профессиональных и личных качеств, уровня квалификации, сложности выполняемых работ и результатов труда. В конце предлагается процедура комплексной оценки на основе учтённых ранее показателей, а также анализ полученных оценок. Предложенная методика является математической базой разработанной информационной системы на платформе 1С: Предприятие 8.

Ключевые слова: комплексная оценка, результаты труда, информационная система.

Abstract: the article provides a calculation of a comprehensive assessment of the performance results of employees. The methodology includes a step-by-step procedure for assessing professional and personal qualities, the level of qualification, the complexity of the work performed and the results of labor. At the end, a procedure for a comprehensive assessment based on the previously taken into account indicators is proposed, as well as an analysis of the obtained assessments. The proposed methodology is the mathematical basis of the developed information system based on the 1С:Enterprise 8 platform.

Keywords: comprehensive assessment, performance results, information system.

Методика расчета

Методика расчета оценки имеет следующую пошаговую структуру:

1. Оценить профессиональные и личные качества сотрудников – П.

Для определения величины показателя П производится оценка степени проявления каждого из признаков с учетом их удельной значимости, определяемой экспертным путем, отдельно для руководителей и специалистов.

Каждый признак профессиональных и личных качеств имеет три уровня проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения. При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего 1,25, ниже среднего – 0,75. Оценка по всей совокупности признаков, определяющих профессиональные и личные качества работников, производится путем суммирования оценок признаков, умноженных на их удельную значимость.

2. Оценить уровень квалификации работников – К.

Для оценки К принимается единый набор признаков, относящихся ко всем категориям работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы:

I гр. – имеющие среднее специальное образование;

II гр. – имеющие высшее или незаконченное высшее (IV–V курс вуза) образование.

В соответствии с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2. В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования.

3. Оценить сложность выполняемых работ – С.

Для оценки С по каждому признаку (характер работ, их разнообразие, степень самостоятельности при их выполнении, масштаб и сложность руководства, дополнительная ответственность) установлены значения, обусловленные постепенным усложнением работ (от менее сложных к более сложным).

4. Оценить результаты труда – Р.

Для определения величины Р производится оценка уровня (степени) проявления каждого из следующих признаков:

– количество выполненных плановых и внеплановых работ (заданий);

– качество выполненных работ (заданий);

– соблюдение сроков выполнения работ (заданий).

Количественные оценки по каждому из признаков определяются путем сопоставления фактически достигнутых результатов с критериями оценки в виде полученных заданий, установленных сроков, среднего уровня достигнутых результатов по группе работников и др.

Каждый признак имеет три уровня (степени) проявления и оценивается по принципу отклонения от среднего значения по каждой должностной группе.

При соответствии конкретного признака среднему уровню его количественная оценка равна 1, выше среднего 1,25, ниже среднего 0,75.

5. Дать комплексную оценку результатов труда – Д.

Комплексная оценка Д получается на основе учета всех рассмотренных выше показателей оценки – профессиональных и личных качеств, уровня квалификации, сложности работ и результатов труда.

6. Проанализировать полученные оценки.

На этом этапе, пройдя все расчеты, и оценки, происходит анализ оценок результативности труда сотрудников, где уже решаются дальнейшие действия по сотруднику.

Программное обеспечение

Предложенная методика стала математической базой для информационной системы на платформе 1С: Предприятие 8. Система включает в себя 4 справочника:

1. Справочник «Сотрудники» хранит список всех сотрудников предприятия.

2. Справочник «Признаки» хранит список признаков определяющих профессиональные и личные качества руководителей и сотрудников с удельными значимостями и их оценками с учетом значимостей.

3. Справочник «Коэффициент сложности работ» содержит список коэффициентов сложностей работ по должностям сотрудников (рис. 1).

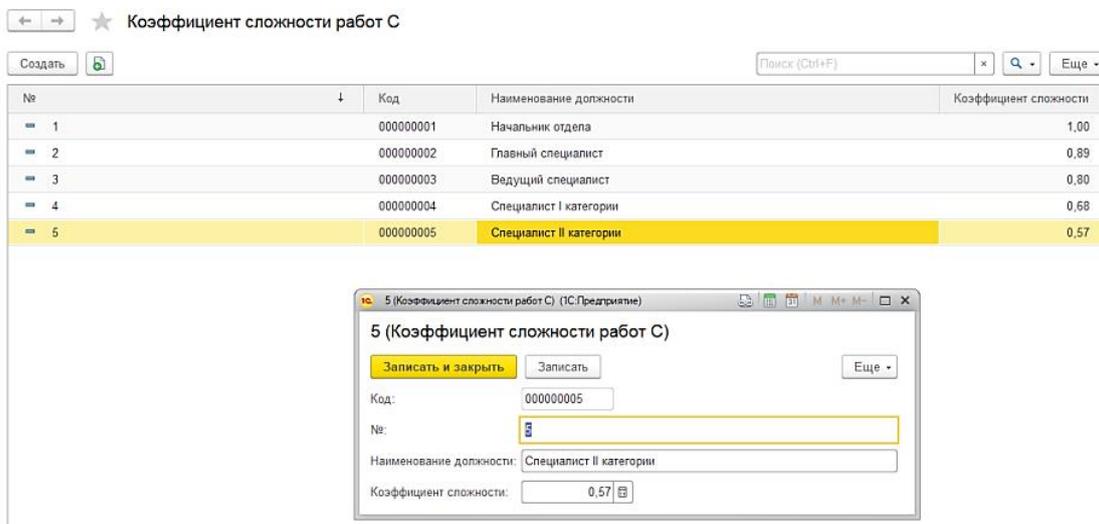


Рис. 1. Справочник «Коэффициент сложности работ»

4. Справочник «Признаки результатов труда» хранит список признаков результативности труда сотрудников (рис. 2).

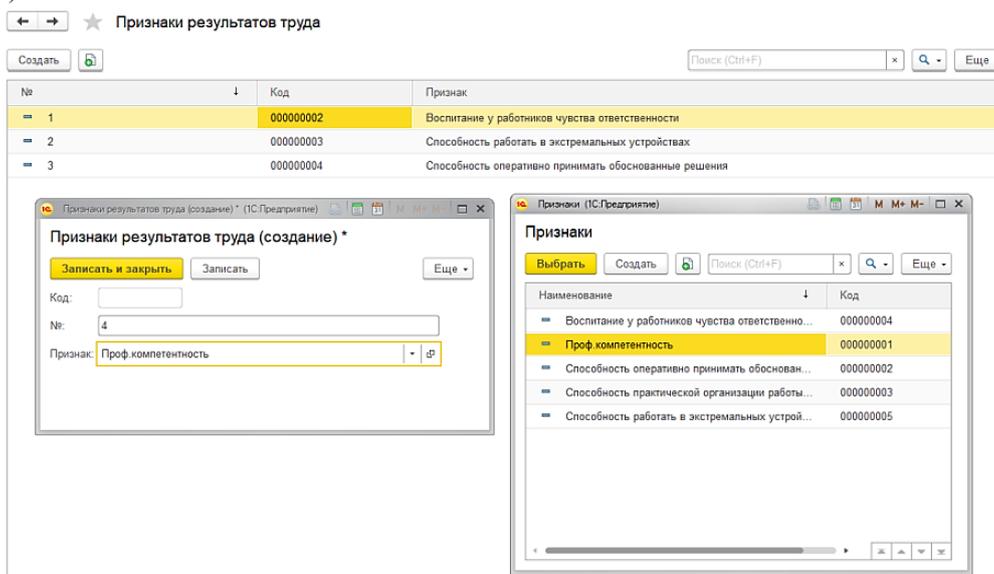


Рис. 2. Справочник «Признаки результатов труда»

Основные документы системы:

1. Документ «Оценка признаков» содержит информацию о удельной значимости признака и оценке признака с учетом удельной значимости.

2. Документ «Оценки уровня квалификации» служит для расчета оценки уровня квалификации персонала предприятия. Интерфейс документа «Оценки уровня квалификации» изображен на рисунке 3.

N	Первая группа среднее специальное образование	Вторая группа высшее и незаконченное высшее образование
1	0-9	0-9

Рис. 3. Документ «Оценки уровня квалификации»

Расчет оценки уровня квалификации работников (К) Для оценки принимается единый набор признаков, относящихся ко всем категориям работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы: I гр. – имеющие среднее специальное образование; II гр. – имеющие высшее или незаконченное высшее (IV–V курс вуза) образование.

В соответствии с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2. В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования.

Документ «Оценки сложности работ» содержит в себе оценки сложностей работ по среднему коэффициенту. Представлен на рисунке 4.

Номер:	000000006
Дата:	13.06.2023 18:46:02
Сотрудник:	Лисецкий Виталий Александрович
Должность:	Специалист I категории
Оценка сложности:	0,44

Рис. 4. Документ «Оценки сложности работ»

Документ «Оценки результатов труда» содержит в себе информацию о расчетах оценки результатов труда.

Документ «Расчет комплексной оценки» содержит в себе информацию о всех ранее проведенных работах и выдает комплексную оценку сотрудника. Документ представлен на рисунке 5.

← → ☆ Расчет комплексной оценки Д

Создать Поиск (Ctrl+F) x

Дата	Номер ↓	Сотрудник	Признак	Уровень квалифи...	Результаты труда	Сложность работ
13.06.2023 13:23...	000000001	Антоненко Дмитр...	Способность опе...	Оценки уровня к...	Оценки результат...	4
13.06.2023 13:23...	000000002	Лобанов Юрий ...	Проф.компетентн...	Оценки уровня к...	Оценки результат...	1

Комплексная оценка

1,39

0,78

Рис. 5. Документ «Расчет комплексной оценки»

В системе один итоговый отчет:

1. Отчет «Итоговый отчет» выводит форму отчета, в которой по сотрудникам дается общая оценка на основе расчета всех оценок. Форма отчета представлена на рисунке 6.

← → ☆ Итоговый отчет

▶ Сформировать

Сотрудник: Мясников Андрей Юрьевич ▾

Оценка сотрудника

Сотрудник	Итоговая Оценка
Оценка общая	1,03
Оценка уровня квалификации	0,45
Оценка сложности работ	0,55
Оценка результатов труда	0,375
Оценка признаков	0,25

Рис. 6. Отчет «Итоговый отчет»

Заключение

В заключение стоит отметить, что предложенная методика расчёта оценки сотрудников стала основой для информационной системы на платформе 1С:Предприятие 8. Система включает в себя несколько справочников и ключевых документов, которые позволяют комплексно оценить результаты труда работников. На основе этих данных можно провести анализ эффективности работы сотрудников и определить дальнейшие шаги в отношении каждого из них.

Список использованных источников:

1. Спиридонова С.Н. Оценка результативности труда персонала: проблемы и возможности повышения / С.Н. Спиридонова // Государственное управление. Электронный вестник. – 2006. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultativnosti-truda-personala-problemy-i-vozmozhnosti-povysheniya> (дата обращения: 10.04.2025).

2. Петрова И.Ю. Оценка результатов труда персонала как ключевой фактор, определяющий эффективность труда / И.Ю. Петрова // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2010. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-truda-personala-kak-klyuchevoy-faktor-opredelyayuschiy-effektivnost-truda> (дата обращения: 10.04.2025).