

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ИТ-КОМПАНИИ

Хилобок Е. С.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г.Минск, Республика Беларусь

Карпович Е. И. – кандидат социологических наук, доцент

UPSA (EPAM Utilization and Project Staffing Analyzer) – корпоративное приложение для выполнения разнообразных задач, связанных с эффективным управлением проектами. UPSA систематизирует бизнес-процессы, хранит собранные данные и улучшает функционал для отчетности. Приложение тесно интегрировано с PMC – EPAM Project Management Center.

Благодаря UPSA можно просматривать статистику, связанную с управлением персоналом, а также отслеживать многие HR-процессы в компании.

В рамках расширенного функционала в UPSA есть следующие возможности:

- Управление информацией о сотруднике (навыки, рабочие обязанности)
- Отслеживание и планирование проектной деятельности
- Анализ рабочей нагрузки сотрудников
- Расширенный поиск с фильтрацией (возможность искать ресурсы по определенному проекту)
- Отчетность (включая различные типы отчетов, связанные с управлением персоналом)

PMC (Project Management Center) – это инструмент проектного менеджмента, который используется для отслеживания жизненного цикла проекта и составления отчета о времени, затраченном на работу.

Feedback - важная часть программы Performance Review, действующей в компании EPAM. Она представляет собой регулярный процесс по получению сотрудниками отзывов о качестве их работы от коллег и заказчиков. Отзывы собираются и обрабатываются Ресурсным Менеджером, после чего сотруднику предоставляется консолидированная обратная связь.

Возможности, которые предоставляет Feedback:

- Сотрудник может запросить обратную связь от коллег и клиентов, с которыми работал последние 3-6 месяцев
 - Сотрудник получит консолидированный отзыв о своей работе от Ресурсного Менеджера
 - Feedback поможет получить и проанализировать информацию как о сильных сторонах сотрудника, так и сторонах, над которыми нужно работать в дальнейшем
 - Сотрудник сможет использовать результаты процесса как ориентир для дальнейшего профессионального развития
- д) Результаты Feedback могут быть учтены при разработке плана карьерного развития сотрудника.

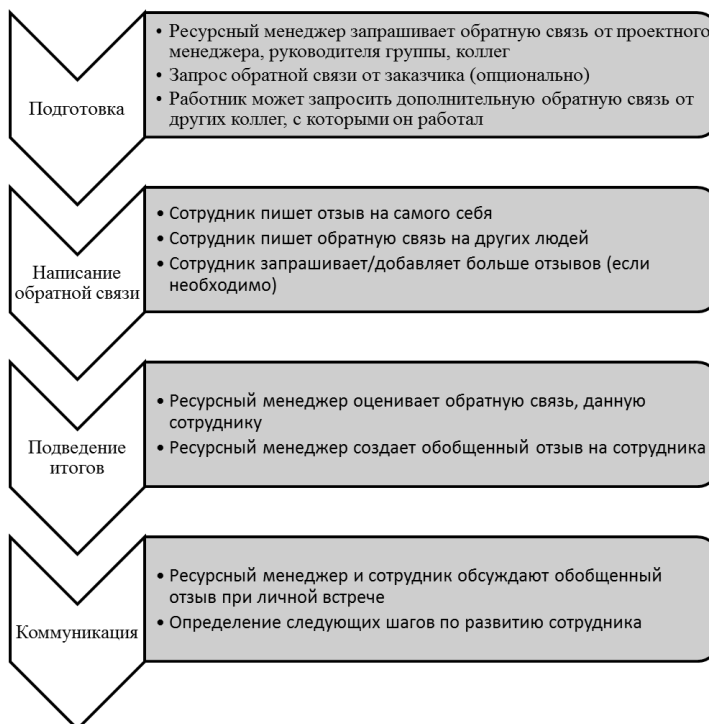


Рисунок 1 – Технология проведения Feedback

Для того чтобы карьерный рост и повышение должности каждого сотрудника всегда было объективным и обоснованным, а также чтобы сам процесс был наиболее прозрачным, компания разработала **Unified Assessment Process**.

Возможности, которые предоставляет Unified Assessment:

- Получение сведений о лучших практиках из разных регионов EPAM

- б) Получение объективной обратной связи из альтернативных источников
- в) Донесение о своих достижениях ведущим специалистам компании
- г) Получение рекомендации по дальнейшим шагам профессионального развития сотрудника
- д) Получение поддержки, необходимой для роста и развития сотрудника

Основные организационные моменты процесса единой оценки:

– каждому кандидату назначается комиссия в зависимости от позиции, на которую он претендует, и его основной квалификации;

– организуется сессия кандидата с членами комиссии длительностью 1-2 часа;

– комиссия состоит из экспертов из по крайней мере трех разных стран;

– ресурсный менеджер кандидата присутствует по время сессии как наблюдатель;

– сессия проводится на английском языке.

Результаты проведения сессии:

– сводный отзыв членов комиссии с общей рекомендацией относительно готовности кандидата к претендуемой позиции («Повышение рекомендовано», «Рекомендовано с оговорками», «Не рекомендовано») и подробное объяснение данного замечания;

– персональный отзыв каждого члена комиссии (если мнение отличается от сводного отзыва);

– в некоторых случаях замечания могут включать в себя рекомендованные следующие шаги на пути карьерного роста либо указание областей знаний/опыта для развития;

– окончательное решение о повышении сотрудника принимает его ресурсный менеджер.

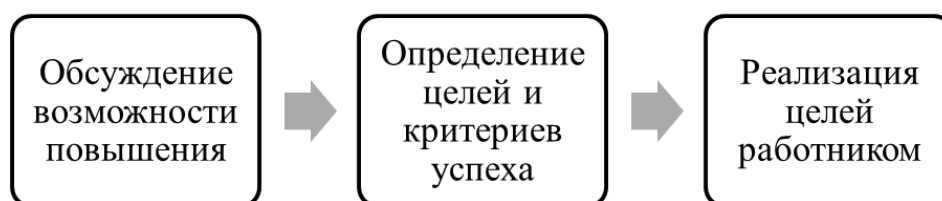


Рисунок 2 – Технология проведения Unified Assessment

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- [1] Корнюшин, В. Ю. Оценка и аттестация персонала / В. Ю. Корнюшин. – М. : МИЭМП, 2010. – 120 с.
- [2] Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – М. : Юнити-Дана, 2006. – 303 с.
- [3] Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – М. : МАУП, 2008. – 248 с.
- [4] Магура, М. И. Оценка работы персонала: подготовка и проведение аттестации / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2009. – 176 с.
- [5] Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2010. – 695 с.
- [6] Вязигин, А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.
- [7] Крупина, Е. 101 совет менеджеру по подбору персонала / Е. Крупина. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 80 с.
- [8] Иванова, С. Искусство подбора персонала / С. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 240 с.
- [9] Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. – М. : Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 128 с.
- [10] Купер, Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер. – М. : Вершина, 2011. – 336 с.