

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Работа посвящена выявлению критериев и методов оценки эффективности труда сотрудников. Описан модифицированный алгоритм расчета эффективности работы.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших средств для результативной работы организации является сервис планирования и управления проектами и персоналом. Значимым элементом успешного ведения проектов является сотрудник компании, а именно его эффективность и работоспособность. Для того, чтобы проанализировать показатели, нужно проводить оценку персонала. Такая оценка позволяет рационально распределить трудовые ресурсы компании, повысить производительность труда, а также организовать эффективное взаимодействие сотрудников.

I. МЕТОД ОЦЕНКИ

Деятельность, направленная на повышение эффективности труда специалистов, основывается на определении особенностей должности, которую занимает сотрудник, и выявлении факторов и критериев эффективности труда этого сотрудника. Проанализировав существующие позиции ИТ-специалистов, их можно разделить на несколько категорий по областям деятельности (в некоторых случаях характер деятельности ИТ-специалиста может быть комбинированным): управление, разработка и тестирование программ, обеспечение безопасности и так далее. Рассмотрим расчет эффективности труда на примере разработчика программного обеспечения.

II. МОДИФИЦИРОВАННЫЙ АЛГОРИТМ РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ

Эффективность труда можно рассматривать как соотношение полученного результата на затраченные ресурсы, либо как степень приближения к оптимальному состоянию [1]. Алгоритм предполагает автоматический расчет ряда количественных и качественных показателей. Показатель качества исследуется проектными менеджерами посредством опроса заказчиков, чьи задачи по разработке программного обеспечения

выполняли программисты. Выводы об эффективности труда делаются на основе сравнения результатов специалистов с идеальной моделью специалиста на данной должности, а также на основе наблюдения за показателями в динамике [2]. В методе оценки эффективности труда используется план проекта. Этот документ детализирует задачи в рамках проекта, определяет время на их выполнение и отображает сложность каждой задачи, закрепляет их за конкретными сотрудниками. Данные о результатах деятельности разработчика фиксируются в системе управления проектами. Показатель эффективности (PI) рассчитывается по формуле:

$$PI = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{T_i}{T_p} * M_i \right) * Q * C}{T_f}, \quad (1)$$

где T_i - время, запланированное на реализацию задачи i , в часах; T_p - время, запланированное на реализацию проекта, в часах; M_i - степень готовности решения задачи i , от 0 до 1; Q - оценка качества выполненной работы, в баллах; C - сложность выполненной работы, в баллах; T_f - время, фактически затраченное на работы по проекту; n - количество задач, порученных специалисту.

III. ВЫВОДЫ

Предлагаемый метод оценки эффективности работы позволит рассчитать точнее эффективность труда сотрудника, что в последствии поможет сделать правильный выбор руководству компании в назначении нужного работника на проект.

Список литературы

1. Parmenter, D. Key Performance Indicator // N. Engl. J. Med. – 2009. – Vol. 288, № 10. – P. 703–709.
2. Оценка эффективности персонала. Расчет и критерии оценки эффективности работника [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://staffcounter.net/ru/staff-efficiency-assessment/> – Дата доступа: 25.01.2023.

Долгая Елена Сергеевна, магистрант кафедры информационных технологий автоматизированных систем Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, lenad196@mail.ru.

Научный руководитель: Ломако Александр Викторович, доцент кафедры информационных технологий автоматизированных систем Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, кандидат технических наук, доцент, lavlot@bsuir.by.