

51. МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ, УЧЕТА И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Кунцевич А.П., студент гр. 973603

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

Комличенко В.Н. – канд. тех. наук, доцент кафедры ЭИ

Аннотация. В данной работе изучаются и анализируются методы эффективного контроля, а также их учет и оценка деятельности сотрудников. Рассматривается понятие методов, учета и оценки персонала. Разрабатывается программный комплекс контроля, учета и оценки деятельности сотрудников.

Ключевые слова: методы, контроль, учет, оценка, сотрудники, программный комплекс.

В условиях постоянно растущей конкуренции многие компании приходят к осознанию необходимости отслеживания действий сотрудников на офисных компьютерах. Для этого необходимо изучить методы эффективного контроля, а также разработать программный комплекс, который будет охватывать все методы, на основе изученного материала.

Контроль за работой сотрудников – это комплекс мер, направленный на поддержание эффективности деятельности персонала в рабочее время. Иными словами, методы и системы контроля работы сотрудников позволяют руководителям всех звеньев быть уверенными в том, что их кадры заняты решением должностных задач, а не сторонними делами [1].

Что контроль работы сотрудников дает руководителю:

- уверенность в специалистах;
- лояльную и надежную команду;

- результаты, соответствующие ожиданиям.

Методы эффективного контроля за сотрудниками:

— Система учета рабочего времени и действий сотрудников на ПК. Этот метод представляет для компании наиболее комплексный подход. Данные программы функционируют совершенно не заметно для рядовых сотрудников, в отличие от других методов контроля. Из-за того, что на сегодняшний день почти все работники на предприятиях работают за ПК, то такой метод является не только самым удобным, но и необходимым.

— Метод организации систем контроля доступа. Системы контроля и управления доступом (СКУД) представляют собой совокупность технических и программных средств, ограничивающих свободное перемещение работников по территории компании [2].

— Видеонаблюдение как метод эффективного контроля. Данные системы обычно применяются в рамках интегрированных систем безопасности. В основном они предназначены за контролем именно территории предприятия, но также могут использоваться для контроля сотрудников. Они позволяют контролировать необоснованный уход сотрудников с рабочего места, отлынивания от работы и т.п. Как метод контроля он имеет важное преимущество – позволяет отслеживать состояние рабочих мест в режиме реального времени, что позволяет руководству оперативно реагировать на нестандартные ситуации.

Контроль за сотрудниками позволяет сохранить высокие показатели на предприятии, повысить эффективность работы компании и увеличить прибыль. Вышеперечисленные методы контроля за сотрудниками отлично подходят для решения этих задач, особенно когда применяются в комплексе.

Некоторые сотрудники убеждены, что некоторые методы контроля за их действиями – незаконны. Но это не так. Допустимость контроля за действиями сотрудников обусловлена тем, что рабочее время не является их личной собственностью - оно принадлежит работодателю, поскольку оплачивается в полном объеме. Проще говоря, работодатель “покупает” определенный объем времени, который должен быть израсходован на выполнение прямых служебных обязанностей, и растрата его на другие цели рассматривается как нарушение договорных обязательств и неоказание услуг в соответствии с договором.

Для эффективной работы компании нужен не только контроль, но и учет персонала, а также его оценка.

Оценка персонала — это способ определить различные характеристики сотрудников, с целью повысить их эффективность. Система оценки персонала в компании помогает определить и проанализировать основные качества, навыки и результаты сотрудников. Например, чтобы оценить уровень соответствия занимаемой должности [3].

Методы оценки сотрудников – это методы, в основе которых лежит исследование индивидуальных качеств. В реальной жизни существует огромное количество методов оценки персонала. Ниже приведены самые общедоступные и наиболее эффективные методы.

Качественные методы определяют сотрудников без применения количественных показателей.

Количественные методы наиболее объективные, поскольку все результаты зафиксированы в числах.

Комбинированные методы – это совокупность качественных методов с применением количественных аспектов.

Данные методы являются общепринятыми, но есть и современные методы, такие как:

Анкетирование - заполняется анкета с определенным набором вопросов, после чего анализируется отсутствие или наличие указанных черт.

Тестирование - метод похож на анкетирование, поскольку опрос также происходит по заранее подготовленным вопросам, но теперь сотруднику предлагается выбрать ответ из готовых вариантов. После интерпретации результатов, тестирование позволяет получить количественную характеристику квалификации или качеств сотрудника.

Описательная оценка - оценивающий выявляет и описывает отрицательные и положительные черты поведения оцениваемого.

Сравнение по парам. Выполняется попарное сравнение находящихся в одной должности кандидатов, после чего подсчитывается количество раз, когда оцениваемый был лучшим в паре.

Оценка по ситуации. Перед использованием данного метода оценки персонала готовится список описаний «неправильного» и «правильного» поведения сотрудников в типичных («решающих») ситуациях. Далее, в соответствии с характером работы, данные описания распределяются по рубрикам.

Интервью - очень удобная методика, позволяющая получить представление о мотивации человека, его профессиональном опыте, отношении к профессии и работе, уровне его образования и даже о том, как он сам себя оценивает. Все это характеризует личность и дает возможность сформировать базовую информацию о сотруднике.

Хотя каждый из этих методов оценки производительности труда сотрудников имеет свои преимущества, не все из них могут соответствовать стилю руководства или корпоративной культуре организации. Прежде чем выбрать метод оценки сотрудников, нужно провести подробный анализ информации о должностях и людях, которые их занимают, которые нужно будет оценивать.

Учет рабочего времени сотрудников, трудящихся на предприятии — это отслеживание и фиксация трудовой деятельности персонала в соответствии с принятым распорядком труда.

Правила учета рабочего времени сотрудников в каждой организации могут быть свои, главное - соблюдение прав сотрудника на количество дней отдыха в соответствии с производственным календарём и обязательная фиксация отработанных часов в таблице.

Но все эти методы не совсем идеально решают задачу эффективности в целом, каждый дает оценку определенного аспекта рассматриваемой проблемы, а более комплексная оценка возможна только на основе разработки программных средств и компьютерных систем, которые там способны использовать многопараметрическую оценку.

В настоящее время разрабатывается программный комплекс, который позволит более полно оценить эффективность работы сотрудников, проконтролировать их действия на рабочем месте и вести их учет в организации. Разработка выполняется в архитектуре клиент-сервер. Используется язык Java для серверной части. Клиентская часть приложения будет представлена в виде веб-сайта с использованием встраиваемого языка JavaScript.

Таким образом, для оптимального решения задач предприятия и увеличения его прибыли необходимо производить качественный контроль за сотрудниками, учет и оценку деятельности работников. Для этого в современном обществе есть много разнообразных и современных и, что не мало важно, эффективных методов контроля, учета и оценки деятельности сотрудников организации. С помощью программного комплекса это будет происходить намного быстрее и комфортнее для самой организации.

Список использованных источников:

1.Топ-6 самых эффективных способов контроля сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/hr/162715-top-6-samyh-effektivnyh-sposobov-kontrolya-sotrudnikov>. – Дата доступа: 29.02.2023.

2.Средства и системы контроля и управления доступом. Классификация. Общие технические требования. Методы испытаний: ГОСТ Р 51241-2008; введ. РФ 27.12.02. – Москва: Российск. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2002.

3.Оценка персонала: как определить эффективных сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unicraft.org/blog/5344/ocenka-personala/> – Дата доступа: 29.02.2023.