

С. С. Сергуткина — магистрант кафедры менеджмента

М. Л. Кричевский (д-р техн. наук, проф.) — научный руководитель

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одной из наиболее важных и актуальных управленческих задач является оценка деятельности персонала. Оценка результативности труда каждого работника имеет конечной целью определение уровня эффективности выполнения работы в целом, т.к. результаты трудовой деятельности влияют на достижение целей организации. Оценка эффективности трудовой деятельности преследует следующие цели:

- административные;
- информационные;
- мотивационные.

Административные цели связаны с принятием решений о положении работающего, его повышении, понижении, прекращении или продлении трудового договора. Процессы, связанные с перестановкой кадров, положительно влияют на деятельность компании, поскольку руководство имеет возможность заполнять вакансии служащими, которые имеют опыт работы в области функционирования компании, знакомы с ее организационной структурой и положительно проявили себя в рабочем процессе. Одновременно оценка эффективности трудовой деятельности позволяет избежать долгосрочного сотрудничества с работниками, которые не обладают достаточными профессиональными и личными качествами, необходимыми для функционирования и развития компании. Контроль эффективности рабочей деятельности положительно сказывается и на персонале, т.к. заслуженное продвижение по карьерной лестнице удовлетворяет такие потребности как стремление к успеху и самоуважение.

Информационные цели оценки эффективности результатов деятельности заключаются в предоставлении сведений персоналу об уровне их работы. Предоставление детальной информации, полученной в ходе анализа деятельности, дает возможность сотруднику получить представление о качестве работы и о возможных путях совершенствования.

Мотивационные цели оценки результатов трудовой деятельности связаны с решением вопросов мотивации поведения персонала. Систематическое положительное подкрепление поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, обеспечивает успешную деятельность компании [2].

Существует большое количество способов оценки эффективности рабочей деятельности. В данной работе предложен метод работы с нечеткой логикой [1]. Выбор данного метода объясняется максимальной приближенностью к реальным условиям – программа принимает решение и выводит результат в условиях неполной или нечеткой информации.

Для составления задачи в программе Matlab были взяты три входные переменные:

- опыт работы (0 – 15 лет);
- заработная плата (18 – 30 тыс. руб.);
- степень приверженности компании (0 – 10 баллов).

Входные переменные выбраны с точки зрения значимости при приеме на работу и актуальности в самом рабочем процессе. Заработная плата и опыт работы – основные критерии отбора для соискателя и работодателя. Степень приверженности – один из основных показателей деятельности компаний, стремящихся к долгосрочному продуктивному сотрудничеству с персоналом и рабочей деятельности в целом.

Данные по опыту работы и заработной плате взяты в одной из рекламных фирм СПб. Степень приверженности определялась по лакмусовому тесту, предложенному в работе [3]. Число-

вое значение, определяющее степень приверженности в целом представляет собой среднее значение суммы всех числовых значений ответов. Выходные данные, непосредственно эффективность рабочей деятельности, оцениваются по десятибалльной шкале.

Следующим шагом после назначения данных на выход и входы является назначение градаций для входных переменных.

Для проверки работоспособности заданной программы в редакторе Excel были сгенерированы случайные числа, находящиеся в указанном в условиях диапазоне. Входные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Данные задачи

| Опыт работы | Степень приверженности | Зарплата | Эффективность |
|-------------|------------------------|----------|---------------|
| 0,9 | 9,4 | 25,5 | 6,2 |
| 14,2 | 7,0 | 21,2 | 5,8 |
| 8,6 | 2,6 | 29,8 | 5,0 |
| 8,6 | 6,9 | 26,7 | 7,7 |
| 3,8 | 6,4 | 29,2 | 6,1 |
| 10,1 | 7,1 | 20,5 | 5,0 |
| 14,3 | 4,2 | 25,1 | 5,6 |
| 2,3 | 1,3 | 23,9 | 2,1 |
| 14,3 | 2,1 | 19,8 | 2,0 |
| 3,9 | 8,6 | 19,3 | 5,0 |

Для определения значимости показателей были составлены дополнительные таблицы.

Таблица 2

Значимость показателя «степень приверженности»

| Опыт работы | Степень приверженности | Зарплата | Эффективность |
|-------------|------------------------|----------|---------------|
| 14 | 2 | 21 | 2,11 |
| 14 | 7 | 21 | 5,04 |

Таблица 3

Значимость показателя «опыт работы»

| Опыт работы | Степень приверженности | Зарплата | Эффективность |
|-------------|------------------------|----------|---------------|
| 4 | 6 | 25 | 5 |
| 10 | 6 | 25 | 5,6 |

Таблица 4

Значимость показателя «заработная плата»

| Опыт работы | Степень приверженности | Зарплата | Эффективность |
|-------------|------------------------|----------|---------------|
| 7 | 3 | 19 | 2,01 |
| 7 | 3 | 24 | 4,96 |

Результаты свидетельствуют о том, что все три показателя оказывают влияние на эффективность рабочей деятельности. Основные в кадровой политике многих компаний показатели «заработная плата» и «опыт работы» не обязательно гарантируют высокую производительность. Абстрактный показатель «степень приверженности» требует проведения аналитической работы руководства компании и зачастую остается без внимания за счет трудоемкого процесса определения.

Зависимость от совокупности переменных свидетельствует о том, что оценка эффективности рабочей деятельности – комплексный показатель, определение которого направлено как на развитие сотрудника, так и на совершенствование политики по персоналу в целом.

Библиографический список

1. Кричевский М.Л. Финансовые риски. М.: Кронус, 2012. - 248 с.
2. Менеджмент: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ В.В.Абакумов [и др.]; ред. В. И. Подлесных: СПб.: Бизнес-пресса, 2002. - 467 с.
3. Райхельд Ф. Как строить взаимоотношения с персоналом: руководство для руководства: пер. с англ. А. Сухенко. М.: Питер, 2006. - 254 с.