

Модель оценки персонала для системы электронного документооборота

ПФАЙФ ЕЛЕНА ДМИТРИЕВНА
e-mail: pfaif@kemsu.ru

Гудов А. М.

В настоящее время нет достаточно адекватной оценки реализации управленческих решений, включая оценку деятельности персонала управления. Многим исследователями предлагаются различные подходы для создания моделей оценки исполнительской деятельности (ИД) [1]. С другой стороны, система электронного документооборота представляет собой необходимый инструмент для автоматизации некоторых аспектов ИД в любой организации. Анализ современных промышленных СЭ показал, что ни одна из предлагаемых на рынке систем не содержит модуля оценки ИД сотрудников. Таким образом, разработка модели, ориентированной на данные, регистрируемые с помощью СЭД, и ее реализация в самой СЭД представляется более чем актуальной.

В современной экономической литературе нет единства, что означает термин оценка труда. В нашей работе под оценкой труда персонала будем подразумевать деятельность, направленная на получения качественных и количественных характеристик персонала, в ходе прохождения исполнительской деятельности, необходимая для осуществления обратной связи между исполнителем и руководителем и повышения исполнительской деятельности.

Исходя из определения оценки, модель оценки должна зависеть от следующих параметров и характеристик: оценка объективных личностных качеств (квалификация исполнителя, состояние здоровья, стабильность выполнения поручений; оценка процесса труда (напряженность труда, загруженность, приоритет, уровень агрегированности поручения); оценка результатов труда (точность в сроках выполнения поручений, оценка работы организации по направлению).

Связав вышеназванные параметры и характеристики между собой с помощью мультипликативного алгоритма [2], была получена математическая модель оценки.

На основе описанной модели исполнительской деятельности была реализована система для вычисления оценки поручений и рейтинга сотрудников для СЭД, используемой в КемГУ. Адекватность полученной модели была показана на произвольном примере, рассчитанном по методу экспертных оценок [1].

Таким образом, была построена языковая модель исполнительской деятельности, каждому параметру поставлена в соответствии формула для расчета; предложена методика оценки рейтинга на основе совокупности поручений; приведено пять вариантов расчета рейтинга и их интерпретация.

Литература

1. Ехлаков Ю.П. Методы и технологии документационного обеспечения управленческих решений / Ю.П.Ехлаков, В.Е.Кириенко, П.В.Сенченко.- Томск:

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2005. – 176с.

2. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. – М.:Издательство ЛКИ, 2010. – 424с.