

## **Рейтинговая система взаимооценки качества работы персонала**

**Гуреева А.Н.**, магистрант, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь, Россия.

**Гуреев К.А.**, доцент, Пермский национальный исследовательский политехнический Университет, Пермь, Россия,  
Московский технологический институт, Москва, Россия

**Аннотация.** В статье рассматривается новый подход к оценке качества работы персонала с применением альтернативной методики взаимооценивания на основе разрабатываемой электронной социальной корпоративной системы, где каждый сотрудник обладает возможностью вводить критерии оценивания, аргументированно понижать / повышать рейтинг отдельных участников. Предполагается, что применение данной системы позволит повысить заинтересованность персонала во взаимооценке, поскольку система предполагает постоянную эволюцию и смещение в сторону интересов участников.

**Ключевые слова:** взаимооценивание, качество труда, социальная система, оценка эффективности.

### **Rating system of the mutual assessment of the quality of personnel work**

**Gureeva A.N.**, master, Perm National Research Polytechnic University, Perm

**Gureev K.A.**, assistant professor, Perm National Research Polytechnic University, Perm, Russia, Moscow Technological Institute, Moscow, Russia

**Annotation.** The article considers a new approach to assessing the quality of the work of personnel using an alternative methodology of mutual evaluation based on the developed electronic social corporate system, where each employee has the opportunity to enter evaluation criteria, to reasonably lower / increase the rating of

individual participants. It is assumed that the application of this system will increase the interest of personnel in the mutual evaluation, since the system assumes a constant evolution and a shift towards the interests of the participants.

**Keywords:** the quality of work, the social system, the evaluation of efficiency.

## **Введение**

Одной из проблем, среди называемых работниками предприятий, является проблема отсутствия взаимной оценки, невозможность выразить своё мнение относительно качества работы коллег, сотрудников смежных подразделений, превалирование мнения начальства над мнением остальных, что влечёт за собой массу последствий. Безусловно, по большей части, такая проблема озвучивается на предприятиях, где у коллектива в целом или у его значительной части есть стремление к эффективной работе. При этом, использование подобных систем для «раскачки» коллектива, также не исключается.

Говорить о том, что данная мысль нова или инновационна – не представляется возможным. Множество авторов пытались развить собственные идеи в отношении формирования данных систем оценки. В данной работе делается лишь очередная попытка, основанная, частично, на новом математическом аппарате, агрегирующая в себе видение авторов по решению известных проблем. Данная статья является собой начало пути разработки авторской концепции реализации подобных систем с учётом современных реалий, условий работы, используемой аппаратуры и т.д. Не претендуя на полноту в единственной публикации, полагается развитие некоторых аспектов, после изложения основных частей в данной статье.

## **Недостатки существующих систем взаимооценки**

Практически любая из ныне предлагаемых систем рейтинговой оценки содержит в себе некоторые основные недостатки, причины их неработоспособности, предпосылки к постепенному угасанию, потери интереса к результатам и т.д. В частности:

- на этапе внедрения, когда в системе ещё нет ни одного пользователя, весьма проблематично привлечь кого-либо к активности;
- предлагаемые «по умолчанию» системой критерии не понятны пользователю, и крайне трудно сразу оценивать кого-либо по множеству критериев;
- отсутствие адаптивной настройки критериев не позволяет системе оценивания эволюционировать;
- пользователям не понятна значимость каждого из критериев для общей оценки, нет информации о том, как другие пользователи воспринимают критерии;
- пользователи могут попытаться коллективно «бойкотировать» участие в системе, что приведёт к постепенному её угасанию;
- система, связанная с оценкой работы с внешними контрагентами, не даёт последним повлиять в значительной степени на оценивание качества.

Описанное – лишь та малая часть проблем, которая возникает перед авторами подобных рейтинговых систем. Частичное решение лежит в организации процесса. Для большей наглядности требуется отобразить авторское видение «эволюции» данных систем по мере её проникновения в работу организации.

### **Краткое описание принципов работы новой системы взаимооценивания**

На первом этапе есть некий «круг» («рабочая область», «пользовательская аренда»), в котором категорически отсутствуют пользователи и система не может функционировать. Система также не содержит какой-либо информации ни о системе оценивания целом, ни о применяемых критериях, ни о их значимости и т.д.

Полагается, что проблема отсутствия в системе реальных агентов может решаться двумя основными путями:

1) поскольку система создаётся для нужд предприятия, то в любой бизнес-структуре присутствует инициатор процесса, модератор, ответственное

лицо или назначенный исполнитель, отвечающий за внедрение системы на предприятии, которым может обязывать сотрудников посещать систему;

2) участники добавляются автоматически, используя исходные данные с предприятия, реализуя их присутствие как виртуальных агентов, осуществляя оценку аналогичным образом, т.е. происходит подмена реальных участников их прототипами, задача которых привлечь всех к реальным действиям;



*Рис. 1 – Базовый вид системы на этапе запуска*

Следует отметить, что после начала внедрения системы на предприятии, крайне важной частью является связывание системы материального стимулирования с результатами, определяемыми системой взаимооценки. Работники должны почувствовать явное влияние результатов их собственной активности, активности коллег, на своей финансовой составляющей.



*Рис. 2 – Смешанный вид системы на этапе эволюции*

Предполагается, что в системе, на этапе её внедрения и становления на предприятии, существует множество агентов (реальных активных, реальных

пассивных, виртуальных) и модератор, осуществляющие взаимную оценку, создающие активность в системе. Полагается, что их число в значительной степени зависит от активности реальных участников, поскольку остальные присутствуют лишь для целей поддержания системы в её работоспособном состоянии.

В отношении критериев оценки требуется отметить, что большая часть участников без предварительного ознакомления, представления каких-либо примеров, схожих аналогов, просто не смогут создавать собственные, однако, вполне смогут оценить качество предложенных критериев, их значимость по любой из предложенных шкал, где сообщаются критерии. Здесь следует отметить некоторые особенности представления мнения агентов с использованием различных методов голосования, в частности, применять метод бально-рейтинговой оценки, метод попарного сравнения, метод повышающего коэффициента и т.д.



**Рис. 3 – Вид системы в условиях саморегулирования**

«Идеальным» состоянием системы можно считать ситуацию, при которой в «круге» будут присутствовать лишь реальные активные агенты, все виртуальные агенты из системы будут убраны, равно как и не останется пассивных участников. Все критерии будут однозначно одобрены участниками или же ими сформулированы.

Очевидно, что достижение такого равновесного состояния возможно лишь в краткосрочном периоде. Следовательно, модерирование системы – постоянный процесс, требующий поддержания пользовательской активности на близком к максимальному уровню.

Дальнейшая работа связана с прототипированием системы, моделированию её работы с применением моделей пользователей и ситуаций, а также апробацию на примере конкретного коллектива с определением достоинств и недостатком работы, изъянов, определяемых используемым математическим инструментом.

### **Библиографический список**

1. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 570 с.
2. Радченко, Л.А. 1С: Зарплата и управление персоналом 8.2 / Л.А. Радченко. – М.: КноРус, 2013. – 352 с.
3. Решетникова, К.В. Конфликты в системе управления: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» / К.В. Решетникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 175 с.
4. Семёнов, А.Г. Управление персоналом (для бакалавров) / А.Г. Семёнов, Т.Е. Баева, С.Н. Бекасова. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

### **References**

1. Polyakova, O.N. Human Resources: Textbook / I.B. Durakov, L.P. Volkova, E.N. Kobtseva, O.N. Polyakova. – Moscow: INFRA-M, 2013. – 570 с.
2. Radchenko, L.A. 1С: Salary and staff management 8.2 / L.A. Radchenko. – Moscow: KnoRus, 2013. – 352 с.
3. Reshetnikova, K.V. Conflicts in the management system: A manual for university students studying in the specialty «Management of Organizations», «State and Municipal Administration», «Personnel Management» / K.V. Reshetnikova. – M.: UNITY-DANA, 2013. – 175 с.
4. Semenov, A.G. Personnel management (for bachelors) / A.G. Semenov, T.E. Baeva, S.N. Bekasova. – Moscow: KnoRus, 2013. – 432 с.