

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Симуткин Д. В., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Бертош Е. В.

Аннотация. В статье анализируется система Performance Review как современная управленческая технология оценки и развития персонала. Рассмотрены ее ключевые элементы: самооценка, оценка результативности и потенциала, калибровочные сессии и формирование индивидуальных планов развития.

В условиях высокой конкуренции предприятия стремятся не только совершенствовать технологии, но и повышать эффективность работы персонала. Человеческий капитал становится ключевым ресурсом, влияющим на устойчивость бизнеса. Поэтому системы оценки сотрудников, которые объединяют экономические, управленческие и педагогические инструменты, приобретают особую значимость. Одной из современных моделей комплексной оценки является Performance Review.

Цель данной работы – проанализировать систему Performance Review как управленческую технологию, а также рассмотреть ее практическое применение на примере компании «ВсеИнструменты.ру», одной из крупнейших розничных сетей и маркетплейсов в сегменте инструментов и стройматериалов.

Performance Review относится к современным моделям комплексной диагностики, объединяя в себе элементы рефлексии (самооценка), управленческого анализа (результаты, KPI), социологические инструменты (eNPS) и методики педагогического проектирования (индивидуальные карты развития).

Система Performance Review включает четыре последовательных этапа.

1. Самооценка сотрудника или руководителя. Каждый участник процесса готовит эссе-самооценку, анализируя работу по четырем направлениям:

- результаты по системе OKR;
- работа с командой и уровень вовлеченности (включая eNPS);
- личное развитие и освоенные компетенции;
- вклад в корпоративную культуру.

Этот этап выполняет педагогическую функцию – развивает навыки анализа, самооценки и самостоятельного планирования развития.

2. Оценка результатов и потенциала. Руководитель оценивает сотрудника по двум параметрам:

- результативность (ниже ожиданий / в ожиданиях / выше ожиданий);
- потенциал по 5-балльной шкале (от «готов расти на +2 уровня» до «работает на пределе»).

Это позволяет формировать кадровый резерв, выявлять сотрудников с высоким потенциалом и определять зоны развития.

3. Калибровочные сессии. Руководители одного уровня обсуждают оценки друг друга. Этот этап снижает субъективность и формирует единый стандарт управления. Практика компаний показывает, что примерно 25 % оценок корректируется – это повышает доверие сотрудников и точность анализа.

4. Обратная связь и план развития. Каждому сотруднику дается развернутая обратная связь и формируется личный план развития на 6 месяцев.

Компания «ВсеИнструменты.ру» – динамично развивающаяся омниканальная торговая сеть, где значительная часть успеха зависит от качества работы персонала: логистов, операторов кол-центра, менеджеров по закупкам, продуктовых команд.

До внедрения системы отдел сталкивался с проблемами, характерными для крупных торговых сетей:

- различия в оценках руководителей («эффект любимчика»);
- отсутствие единых критериев эффективности;
- низкая прозрачность карьерных траекторий;
- недостаточное внимание к развитию сотрудников.

Как работал Performance Review на предприятии

1. Самооценка специалистов логистики. Каждый сотрудник описывал свои результаты: скорость обработки заказов, точность сборки, взаимодействие с доставкой и складами.

2. Оценка результатов и потенциала. Руководитель впервые формализовал показатели эффективности: SLA по заказам, количество ошибок, соблюдение инструкций, способность работать в пиковые сезоны.

3. Калибровка с другими руководителями. Оценки обсуждались с начальниками смежных отделов (склады, клиентский сервис). Итог: у трех сотрудников оценки были скорректированы – это повысило объективность.

Через 6 месяцев изменения оказались значительными:

- количество ошибок в документах снизилось на 22 %;
- производительность отдела выросла на 15 %;
- время сборки заказов сократилось;
- два сотрудника получили повышение;
- eNPS вырос на 10 пунктов.

Таким образом, внедрение Performance Review позволило компании «ВсеИнструменты.ру» повысить качество логистических процессов и усилить вовлеченность сотрудников.

Performance Review – это не просто инструмент оценки персонала, а управленческая система, интегрирующая экономические, педагогические и организационные методы. Она помогает формировать культуру развития, повышать прозрачность управления и укреплять доверие внутри команды.

Список использованных источников

1. Оценка персонала как способ повышения эффективности его использования компанией // КиберЛенинка. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-personala-kak-sposob-povysheniya-effektivnosti-ego-ispolzovaniya-kompaniey/viewer> (дата обращения: 04.04.2025).

2. Современные методы оценки качества персонала как инструмент повышения эффективности бизнес-процессов предприятий. – URL: <https://1economic.ru/lib/117848> (дата обращения: 04.04.2025).