

Цифровизация оценки системы стимулирования персонала как фактор развития человеческого капитала организации (на примере «Новосибирской Топливной Корпорации»)

Научный руководитель – Черняк Татьяна Владимировна

Данилова Вероника Вадимовна

Студент (бакалавр)

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Факультет государственного и муниципального управления, Новосибирск, Россия

E-mail: veronika-danilova@list.ru

Путь к эффективной деятельности персонала в организации лежит через его стимулирование, которое влияет на результативность работников и развитие человеческого капитала. Во время COVID-19 процесс стимулирования персонала в организации нередко проходит без учета результатов его мотивов труда, так как почти все работают удаленно.

Актуальность темы исследования связана с тем, что его результаты позволят повысить эффективность деятельности персонала и апробировать IT-технологии оценки стимулирования труда персонала в организации

Цель исследования - провести оценку стимулирования персонала в ООО «Новосибирская Топливная Корпорация» с использованием IT-технологии.

Задачи исследования: рассмотреть цифровые методы оценки стимулирования персонала; провести анализ оценки в стимулировании персонала в ООО «Новосибирская Топливная Корпорация».

Объект исследования - стимулирование персонала. Предмет исследования - оценка системы стимулирования персонала в ООО «Новосибирская Топливная Корпорация».

Для проведения оценки в стимулировании персонала с помощью IT-технологий в ООО «Новосибирская Топливная Корпорация» были использованы такие методы, как анализ документов через систему Google Документы, анкетирование в Google Формах и Viber, сравнительный анализ в таблицах Excel, каждый метод соответствовал этапу оценки.

На первом этапе - оценки документов по критериям было выявлено, что Положение «О мотивации и стимулировании работников» соответствует эталонным значениям - на 62,5%, так как выявлена недостаточная актуальность, условия документа не всегда выполняются, структура документа требует доработки.

Система переноса информации из Google Документов в Excel позволила определить, что материальное стимулирование в организации используется в 2,5 раза больше, чем нематериальное стимулирование. Реализация этапов системы оценки стимулирования персонала в организации соответствуют идеалу на 44,4 %, что является ниже среднего и требует корректировки для развития человеческого капитала. Большинство этапов оценки стимулирования персонала отсутствуют, что является негативной стороной ее проведения.

Специалист, который проводит оценку в компании на удаленной работе на 83,3 % соответствует идеальному специалисту для того, чтобы проводить анкетирование по методике Ш. Ричи и П. Мартина. [3] Проведение цифрового анкетирования позволяет анализировать большой массив данных в реальном времени, отслеживать изменения результатов и делаться данными в режиме онлайн. [5] Полученные баллы были выставлены, основываясь на анализе его документов - трудовой книжки сотрудника, стаже его работы, дипломе о

высшим образованием и дипломах/сертификатах о повышении квалификации или прохождении курсов в сфере управления персоналом, а также личной беседе в Zoom.

Основываясь на данных проведенного нами исследования можно сделать вывод, что в организации отсутствует Положение «Об оценке персонала» и Положение «Об оценке стимулирования персонала в организации», что является недостатком процедуры оценки. Существующее Положение «О мотивации и стимулировании работников» соответствует идеалу лишь на 62,5 %, что говорит о том, что документ требует доработок, большая часть стимулирования персонала в организации (72%) занимает материальное стимулирование, а нематериальное стимулирование составляет 28%, хотя анкетирование на втором этапе исследования показало, что у сотрудников организации существует потребность в нематериальном стимулировании.

Таким образом, оценка в стимулировании персонала в ООО «Новосибирская Топливная Корпорация» должна стать важной оценочной процедурой даже в период COVID-19, учитывая то, что многие сотрудники даже сейчас работают удаленно. Оценка в онлайн режиме может производиться в любое время и для всех сотрудников, что позволит повысить развитие человеческого капитала.

Источники и литература

- 1) Магура М.И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации/М.И.Магура, М.Б. Курбатова; И.щ. 2-е, перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интеллект»», 2011. 336 с.
- 2) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / под ред. А. Я. Кибанова, И.А. Баткаевой, Е.А. Митрафановой и др. - М.: ИНФРА-М, 2015. – 524с.
- 3) Ричи, Ш. Управление мотивацией = MotivationManagement [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. Мартин, ред.: Е.А. Климов, Ш. Ричи .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 400 с. — URL: <https://lib.rucont.ru/efd/352689> (дата обращения 05.03.2021)
- 4) Красникова Я.В. Цифровые технологии в управлении персоналом/ Я.В.Красникова //Гуманитарный научный журнал. - 2020. - №1. - С. 78-83. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 05.03.21). – Режим доступа: электрон.-библ. система «CYBERLENINKA», не требуется авторизация.
- 5) Цой Д.В. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики/ Д.В. Цой //Иновационная наука. - 2020. - №1. - С. 62-65. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki> (дата обращения: 05.03.21). – Режим доступа: электрон.-библ. система «CYBERLENINKA», не требуется авторизация.