

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Менеджмента и маркетинга

**Оценка деятельности работников организации (на примере «Сервисное
локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО
«ЛокоТех-Сервис»)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВАРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 571 группы
направления 38.03.02 «Менеджмент»
Экономического факультета
Тунёвой Ольги Александровны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Зав. Кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024

ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы. Актуальность продиктована необходимостью повышения эффективности работы организации, улучшения качества услуг, обеспечения безопасности и удержания квалифицированных сотрудников в условиях усиления конкуренции и динамичного развития железнодорожной отрасли.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование оценки деятельности работников организации на примере Сервисного локомотивного депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО «ЛокоТех-Сервис».

В выпускной квалификационной работе поставлены следующие **задачи**: изучить понятие, цели и задачи оценки деятельности работников организации; представить методы и инструменты оценки деятельности работников; рассмотреть критерии и показатели оценки деятельности работников организации; дать общую характеристику деятельности организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО ЛокоТех-Сервис»; выделить методы и показатели оценки деятельности работников организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО ЛокоТех-Сервис»; определить проблемы оценки деятельности работников; разработать комплексную оценку деятельности работников на примере оценки цифровых компетенций персонала; рассмотреть применение цифровых технологий в оценке деятельности работников на современном этапе; определить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 «Теоретические основы оценки деятельности работников организации» автором раскрываются понятие, классификация и принципы применения разных методов оценки деятельности работников в организации.

Оценка деятельности работников организации – это структурированный процесс, который включает в себя оценку и анализ эффективности работы сотрудника в соответствии с заранее определенными критериями и стандартами. Она направлена на измерение различных аспектов работы сотрудника, включая знания, навыки, компетенции, производительность, коммуникацию, работу в команде и общий вклад в достижение целей организации.

Критерии оценки — это ключевые параметры (рабочие, поведенческие, личностные показатели и характеристики), по которым оценивается эффективность деятельности сотрудника.

Некоторые наиболее часто используемых методов и инструментов для оценки эффективности работы сотрудников: положения об оценке деятельности работников организации; ключевые показатели эффективности (КПЭ); обратная связь «360 градусов»; самооценка; обзоры эффективности; программное обеспечение для управления эффективностью; поведенческие оценки.

Немаловажным показателем, который можно применять для оценки деятельности работников организации является его возможность построить эффективную коммуникацию. Данный критерий, другими словами, можно назвать умением работать в команде, коммуникативным навыком. Он свидетельствует о возможности и умении сотрудничать, и является необходимым условием для слаженной работы в команде и успешной реализации проектов.

Цели оценки деятельности: оценить работу сотрудника, обеспечить обратную связь, выявить потребности в обучении и развитии, принятие решений о компенсациях и вознаграждениях, создание кадрового резерва.

В главе 2 «Анализ оценки деятельности организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО «ЛокоТех-Сервис»» автор дает общую характеристику деятельности

«Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО «ЛокоТех-Сервис», проводит анализ качественных характеристик, анализ оплаты труда, анализирует методы оценки деятельности работников, выявляет проблемы оценки деятельности.

«Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО «ЛокоТех-Сервис» является одним из ключевых предприятий, обеспечивающих техническое обслуживание и ремонт локомотивов на территории Приволжского федерального округа.

С 2006 г. в депо начата реализация инвестиционной программы ОАО «РЖД» по титулу: «Развитие локомотивного депо Ершов». СЛД «Ершовское» является одним из крупнейших ремонтных депо на всей сети российских железных дорог. В результате развития депо в период с 2007 г. по 2016 г. здесь был организован полный цикл текущего ремонта и технического обслуживания тепловозов серии 2ТЭ116 всех индексов, их узлов и агрегатов. С 2016 г. по настоящее время в СЛД проходит освоение полного цикла текущего ремонта и технического обслуживания тепловозов нового поколения серии 2ТЭ25Км.

СЛД «Ершовское» осуществляет ремонт тепловозов приписки эксплуатационных локомотивных депо Приволжской, Северо-Кавказской, Южно-Уральской, Западно-Сибирской, Северной железной дороги.

Численность работников на период 2022 - 2023 годов составляет 552 сотрудника. Большую численность работников составляют: дирекция тяги, рабочие, машинисты, помощники.

Среди экономических методов, главенствующую роль в СЛД «Ершовское» занимает оплата труда, так как она напрямую влияет на материальное благополучие сотрудников. В 2023 году произошло снижение выручки от реализации, направленных на потребление на предприятии. Это является негативным моментом. При этом следует отметить, что темпы роста средств, направленных на потребление выше, чем темпы роста выручки от реализации, что также свидетельствует о необходимости разработки мер по

совершенствованию материального стимулирования работников на предприятии.

Правильно организованная система оценки помогает выявить сильные стороны сотрудников, определить зоны для их развития и создать условия для увеличения их эффективности. Это приводит к более быстрому и качественному выполнению работ, увеличению количества отремонтированных локомотивов и в целом к повышению производительности Депо. может помочь выявить неэффективные процессы и механизмы в работе, а также оптимизировать использование ресурсов (запасных частей, материалов, времени). Это приводит к снижению издержек и повышению рентабельности Депо. Чёткая система оценки позволяет сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны, увидеть пути развития и понять, как их работа влияет на общий успех Депо. Это мотивирует к профессиональному росту, повышает ответственность и лояльность к организации.

Деятельность локомотивного депо требует особого подхода к оценке, учитывая высокий уровень ответственности, специфические знания и навыки, необходимость соблюдения стандартов безопасности. Необходимо определить конкретные показатели оценки (количество отремонтированных локомотивов, качество работы, соблюдение сроков, экономия материалов и т.д.), которые будут отражать эффективность работы сотрудника.

Актуальность проблем применения оценки деятельности работников заключается в том, что эффективная система оценки – это не просто формальность, а ключ к успеху организации. Она помогает повысить производительность труда, улучшить качество услуг, увеличить мотивацию сотрудников, создать условия для их профессионального роста и в целом сделать организацию более конкурентоспособной.

Оценка эффективности работы сотрудников СЛД «Ершовское» сервисного локомотивного депо сталкивается с определенными проблемами: отсутствие стандартизированных показателей эффективности для каждой должности сотрудников; субъективность оценки; сложность измерения

технических навыков; влияние внешних факторов; проблемы сбора и анализа данных.

Для эффективного решения проблем, связанных с оценкой деятельности персонала, необходимо предпринять ряд шагов. Во-первых, важно внедрить стандартизированные показатели эффективности, которые позволят объективно оценивать вклад каждого сотрудника в общую работу. Во-вторых, руководители должны пройти обучение методам справедливой оценки, чтобы избежать предвзятости и обеспечить объективность процесса. В-третьих, необходимо улучшить каналы связи между руководством и сотрудниками, чтобы обеспечить прозрачность и понять ожидания обеих сторон. В-четвертых, инвестиции в программы развития сотрудников позволят улучшить их компетенции и мотивацию. И, наконец, необходимо использовать современные технологии для оптимизации процессов сбора и анализа данных, чтобы сделать систему оценки более эффективной и прозрачной.

В главе 3 «Направления совершенствования оценки деятельности работников организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО «ЛокоТех-Сервис» автор обосновывает основные направления совершенствования применения оценки деятельности в организации.

В современном мире локомотивные депо, как и любая другая отрасль, сталкиваются с вызовами цифровизации. СЛД «Ершовское» нуждается в персонале, обладающем не только традиционными профессиональными навыками, но и цифровыми компетенциями. Для оценки цифровых компетенций и общей эффективности работников необходимо разработать комплексную методику.

Целью является совершенствование оценки деятельности персонала на примере оценки цифровых компетенций персонала в 2024 г. (на примере СЛД «Ершовское»)

Задачи проекта: – провести анкетирование персонала и определить текущий уровень цифровых компетенций; – выявить потребность в обучении; –

сформировать группы для обучения; – провести обучение и оценить его эффективность

Данный проект предполагает актуализацию знаний и навыков по имеющейся специальности. В процессе обучения сотрудники осваивают новые инструменты и получают новые знания, что позволяет повысить категорию специалиста.

Основные причины для повышения квалификации сотрудников: - улучшение качества продукта или услуг; - уменьшение расходов. Во-первых, сотрудники высокой квалификации, быстрее и качественнее выполняют свои обязанности, а во-вторых, нет необходимости в привлечении сторонних специалистов; - предотвращение ошибок в процессе деятельности. В процессе обучения сотрудники изучают теорию и совершенствуют полученные навыки на практике. Одна из наиболее распространённых ошибок руководства – обновить штат, предварительно не попробовав обучить имеющихся сотрудников.

Применение цифровых технологий в оценке деятельности работников СЛД “Ершовское” способно значительно повысить ее эффективность, объективность и удобство. Вот несколько примеров: автоматизация сбора данных; использование платформ для онлайн-обучения и тестирования; внедрение систем обратной связи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

В работе на основании проведенного исследования выполнены следующие работы: изучены понятие, цели и задачи оценки деятельности работников организации; изучены методы и инструменты оценки деятельности работников; рассмотрены критерии и показатели оценки деятельности работников организации; дана общая характеристика деятельности организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала «Приволжский» ООО ЛокоТех-Сервис»; выделены методы и показатели оценки деятельности работников организации «Сервисное локомотивное депо «Ершовское» филиала

«Приволжский» ООО ЛокоТех-Сервис»; определены проблемы оценки деятельности работников; рассмотрено применение цифровых технологий в оценке деятельности работников на современном этапе; определена социально-экономическая эффективность предложенных мероприятий.

Оценка персонала организации – это комплексный анализ профессиональных качеств сотрудников и результатов их деятельности. Она используется HR-директором, чтобы повысить показатели бизнес-процессов. Результаты оценки являются основой для принятия кадровых решений, разработки стратегий, направленных на снижение текучести кадров и повышение эффективности работы.

Были определены проблемы оценки деятельности работников в организации СЛД «Ершовское».

1. Отсутствие стандартизированных показателей эффективности для каждой должности сотрудников.
2. Субъективность оценки.
3. Сложность измерения технических навыков.
4. Влияние внешних факторов.
5. Проблемы сбора и анализа данных.

Выявленные проблемы подчеркивают необходимость в разработке всеобъемлющей и объективной системы оценки эффективности сотрудников. Отсутствие стандартизированных показателей, субъективность оценки, сложность измерения технических навыков, влияние внешних факторов и проблемы со сбором и анализом данных создают значительные препятствия для точного и справедливого оценивания эффективности сотрудников. Эти проблемы могут привести к неточным результатам оценки, несправедливым решениям и снижению мотивации сотрудников. Для решения этих проблем необходимо разработать адекватную систему оценки, включающую четкие и конкретные показатели эффективности, объективные методы оценки, эффективные инструменты измерения технических навыков, смягчение

влияния внешних факторов и совершенствование процессов сбора и анализа данных.

Решение проблем оценки деятельности персонала может потребовать внедрения стандартизированных показателей эффективности, обучения руководителей методам справедливой оценки, улучшения каналов связи между руководством и сотрудниками, инвестиций в программы развития сотрудников и использования технологий для оптимизации процессов сбора и анализа данных.

Разработка методики комплексной оценки деятельности персонала на примере оценки цифровых компетенций персонала направлена на повышение качества оценки персонала в СЛД «Ершовское».

Название проекта – совершенствование оценки деятельности персонала на примере оценки цифровых компетенций персонала в 2024 г. (на примере СЛД «Ершовское»).

Современный профессиональный кадровый потенциал персонала СЛД «Ершовское» предполагает, в том числе, и высокий уровень цифровых компетенций сотрудников.

Оценка работы сотрудников на основе всеобъемлющего набора критериев способствует успеху организации, индивидуальному росту сотрудников, повышению качества труда и формированию культуры совершенства.