

Квалиметрическая модель оценки уровня компетенций персонала промышленного предприятия

avnik.ru
2024 г.

Нематериальный актив - персонал



Источник рисунка:
<https://happy-job.ru/metody-ocenki-personala/>

Цели методик оценки персонала

методика	цель
KPI, MBO, OKR	Достижение результата
360 градусов	Соответствие модели
Деловые игры	Соответствие модели
Ассесмент-центр	Соответствие модели
BARS	Прогноз поведения

Цели и задачи оценки работы персонала

Цель:

Наличие базы четких критериев, для анализа ситуации при принятии кадровых решений, формирования кадрового резерва

Задачи:

Оптимизация затрат на подбор
Оптимизация расходов на обучение
Повышение трудовой дисциплины
и другие ...

Еще раз о ЦЕЛЯХ

Как понять, что имеющийся персонал способен:

- ✓ производить продукцию (оказывать услугу)
- ✓ обеспечивать качество продукции (услуги)

Как понять, что качество персонала приближается к критическому уровню?

Какой уровень качества персонала является критически низким?

Какой уровень качества персонала является критически высоким (избыточным)?

Квалиметрия в помощь

- ✓ Быстрая оценка (в моменте) на основании статистических данных из имеющейся информационной системы
- ✓ Определение лучших сотрудников (рейтинг)
- ✓ Определение критических уровней бригад (подразделений)
- ✓ Опережающие корректирующие действия (обучение, переводы)

Квалиметрическая модель оценки

Первая публикация с применением квалиметрической оценки:

Моллер А.Б, Лимарев А.С., Логинова И.В. Вестник МГТУ им. Г. И. Носова 2011 год №1 «Квалиметрическая оценка компетентности персонала металлургического предприятия»

Критерии оценки уровня знаний персонала показатели оценки и их значимость

Критерий оценки	Обозначение	Вес критерия, α	Показатель оценки критерия	Показатель оценки, w
Образование	K ₁	0,2	Высшее	50
			Среднее профессиональное	35
			Основное общее	15
Уровень знаний	K ₂	0,15	90-100%	50
			75-89%	25
			60-74%	15
			< 60%	10
Обучение	K ₃	0,15	> 500ч	40
			300-500ч	25
			100-299ч	20
			< 100ч	15
Стаж по профессии	K ₄	0,15	> 20 лет	10
			11-20 лет	20
			6-10 лет	50
			1-5 лет	15
			< 1 года	5

Критерии оценки уровня знаний персонала показатели оценки и их значимость

Критерий оценки	Обозначение	Вес критерия, α	Показатель оценки критерия	Показатель оценки, W
Изменение кадровой позиции	К ₅	0,1	Перевод на более высокую должность	60
			Повышение разряда	25
			Повышение категории	15
Кадровый резерв	К6	0,05	состоит	100
			не состоит	0
Участие в проектах	К7	0,1	Внедрение рацпредложений	20
			Получение патента	40
			участие в научных и практических конференциях	15
			Наличие наград	25
Брак продукции (на бригаду)	К8	0,1	более 100 тыс.руб	0
			50-100 тыс.руб	15
			10-50 тыс.руб	30
			не более 10 тыс.руб	55

Индивидуальный коэффициент знаний каждого сотрудника можно вычислить по формуле:

$$K_{\text{зн индив}} = \sum_{i=1}^8 K_i$$
$$K_i = W \cdot \alpha$$

где:

K_i – обозначение каждого критерия;

W – числовое значение показателя оценки;

α - вес критерия.

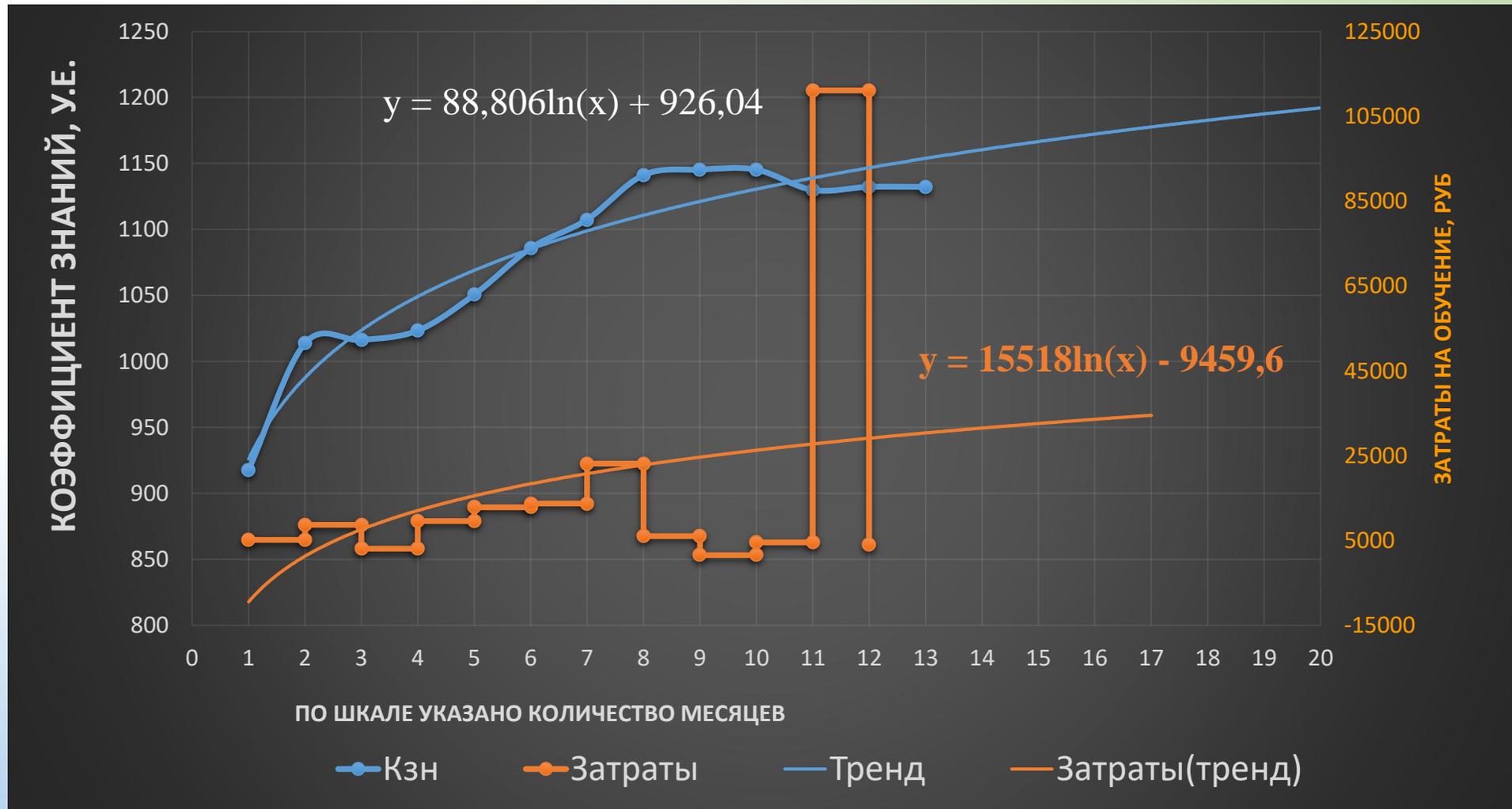
Индивидуальный коэффициент используем как рейтинг

ФИО	Общий итог
Петров П.П.	28,95
Васильев В.В.	27,15
.....
Сидоров С.С.	17,35
Иванов И.И.	16,75

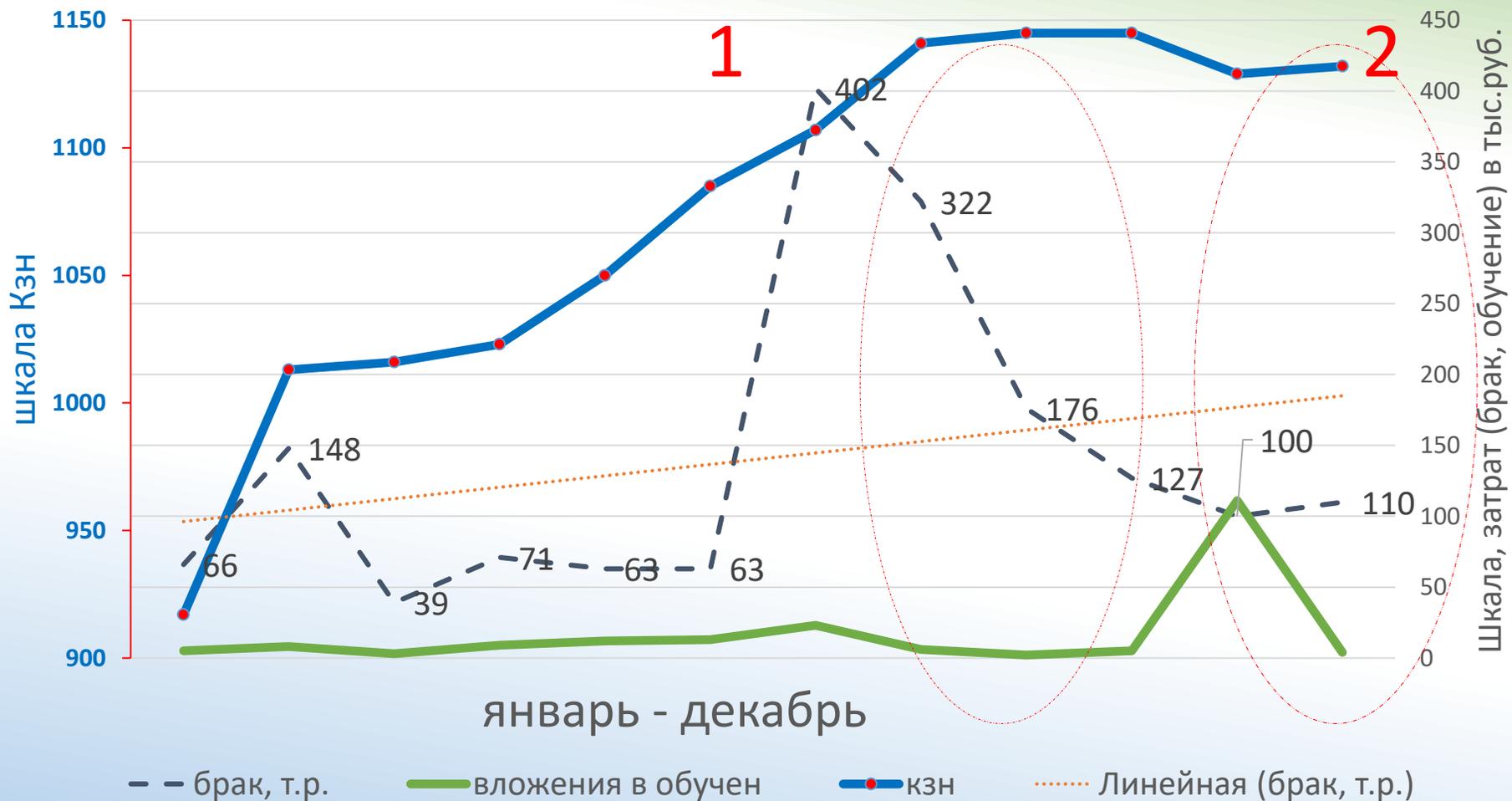
Рейтинг помогает выявить «ключевой» персонал:

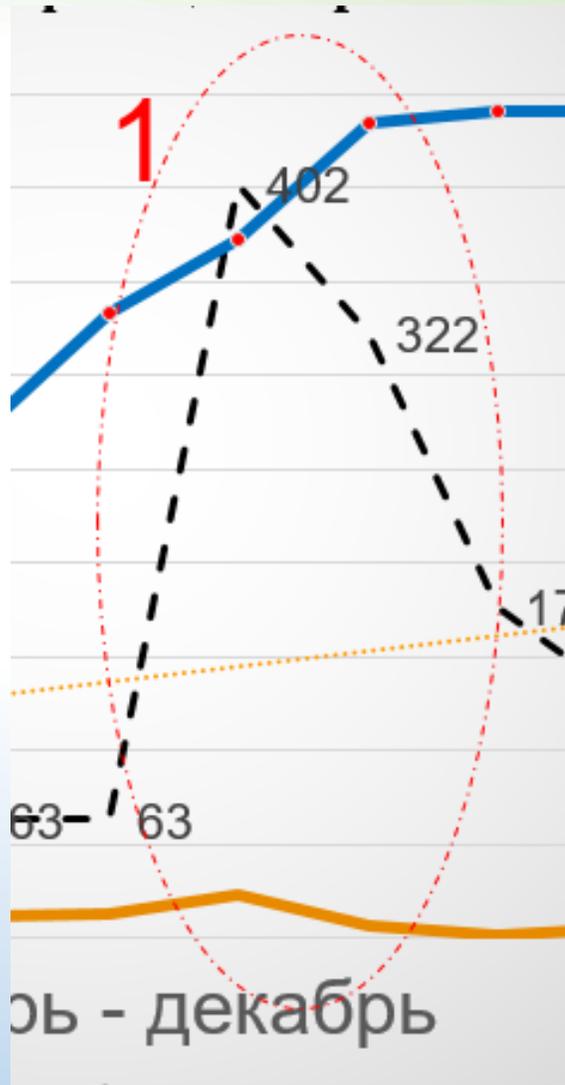
- ✓ способствует пониманию какой показатель необходимо улучшить сотруднику, чтобы повысить уровень его знаний;
- ✓ дает возможность организовать процесс наставничества с привлечением сотрудников, имеющих наивысший уровень знаний.

Зависимость уровня знаний персонала предприятия от вложений в обучение



Анализ показателей квалификация персонала – брак продукции





Анализ зоны 1.

Применение методики квалиметрической оценки уровня компетенций персонала позволяет вести оперативный учет критерия и реагировать на его изменение в режиме реального времени.

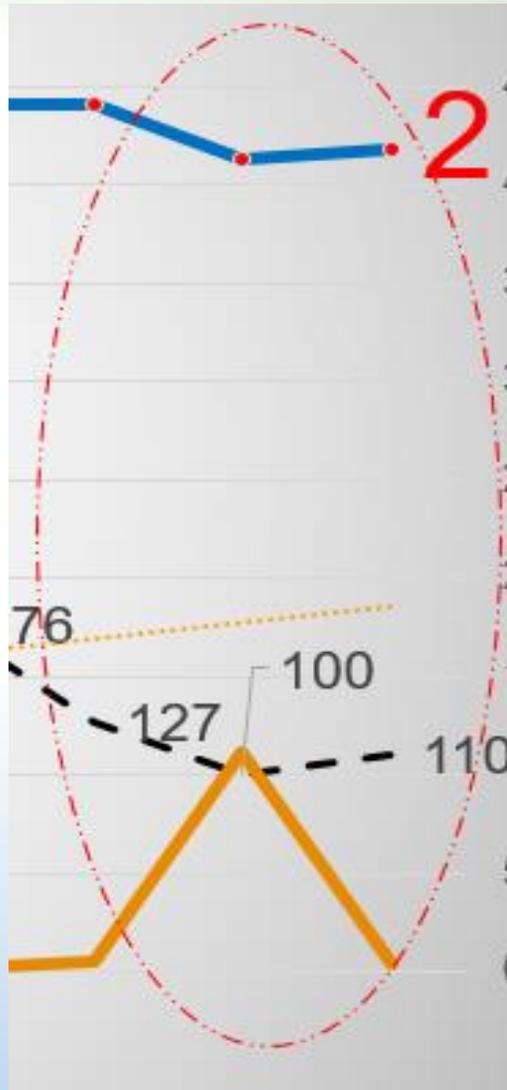
Некоторые выводы

Вывод 1

Службе персонала удалось доказать, что причина резкого увеличения количества бракованной продукции – не является фактором некомпетентности персонала.

Вывод 2

Малое но постоянное «вливание» в обучение персонала, обеспечивает общий рост знаний коллектива



Анализ зоны 2.

Вывод 3

Большие затраты на обучение – могут не повлиять на общий уровень компетенций работников (подразделения) предприятия по причинам:

- а) Увольнение квалифицированного работника (окажет резкое снижение общего показателя)**
- б) Малое количество сотрудников охваченных обучением.**

Общие выводы и польза применения методики

- 1. Не использует дорогостоящих инструментов, только из наличия информации в автоматизированной системе кадрового учета;**
- 2. По периодически производимым расчетам возможно построить тренд и спрогнозировать ситуацию на ближайшее будущее;**
- 3. По отклонению от заданного оценить необходимые затраты на подготовку персонала с целью обеспечения производства персоналом необходимого качества (уровня знаний);**
- 4. Службам по персоналу иметь инструмент позволяющий на цифрах показать причины производственных успехов или провалов тех или иных подразделений.**

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ