

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ГРЕЙДИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

AUTOMATION OF THE EMPLOYEE GRADING PROCESS IN AN ORGANIZATION

A. Kovaleva

Summary. This article presents an analysis of the impact of grading automation on the effectiveness of human resources management and the competitiveness of enterprises. The authors have developed a conceptual model of an automated grading system, consisting of four main modules: the grading module, the analytics and reporting module, the career management module, and the integration module. Each module is designed to address specific tasks within personnel management and contributes to enhancing the overall efficiency and transparency of processes.

Keywords: grading, automation, UML diagram, personnel management.

Ковалева Анастасия Валерьевна

Ведущий экономист по труду, соискатель,
Международная межправительственная организация
объединенный институт ядерных исследований
Ananeva@jinr.ru

Аннотация. В статье представлен анализ влияния автоматизации грайдирования на эффективность управления человеческими ресурсами и конкурентоспособностью предприятий. Авторы разработали концептуальную модель автоматизированной системы грайдирования, состоящую из четырех основных модулей: модуль грайдирования, модуль аналитики и отчетности, модуль управления карьерным ростом и модуль интеграции. Каждый модуль предназначен для решения специфических задач в рамках управления персоналом и способствует повышению общей оперативности и прозрачности процессов.

Ключевые слова: грайдирование, автоматизация, UML-диаграмма, управление персоналом.

Введение

Один из наиболее эффективных способов стимулирования сотрудников — внедрение грайдига, классифицирующего должности и персонал по важности и вкладу в цели организации [1]. Главное достоинство — преобразование профессиональных умений в финансовый аналог с оценкой знаний, ответственности, эффективности, дисциплины, квалификации, опыта и вклада в корпоративную культуру. В то время как традиционное управление человеческими ресурсами сталкивается с низкой оперативностью и ограниченностью данных, автоматизация грайдига улучшает эффективность и объективность оценки, снижая риски и повышая справедливость распределения карьерных возможностей и вознаграждений [2]. В статье предложен проект автоматизированной системы грайдирования.

1. Основные компоненты системы грайдирования

Основу системы грайдирования составляют 4 модуля:

Модуль грайдирования является фундаментом системы, предназначен для классификации должностей и сотрудников по грайддам на основе заранее определенных критериев и компетенций. Алгоритмы могут базироваться на заранее определенных правилах или использовать методы искусственного интеллекта. Этот модуль автоматизирует процесс оценки и помогает установить

структурированное и прозрачное распределение ролей внутри организации.

Модуль аналитики и отчетности предоставляет возможность проводить анализ данных о грайддах, выявлять тренды и формировать различные отчеты. С его помощью руководство может принимать более обоснованные решения, связанные с планированием кадровых ресурсов и определением потребностей в обучении.

Модуль управления карьерным ростом позволяет сотрудникам понимать требуемые критерии и пути развития для перехода на следующий грайд. Он помогает сформировать четкую карту карьерного роста, мотивирует сотрудников на развитие и повышение квалификации.

Модуль интеграции обеспечивает совместимость системы грайдирования с другими корпоративными системами и базами данных организации, такими как HR-системы, системы учета рабочего времени и системы обучения и развития. Интеграция упрощает обмен данными и повышает общую эффективность управления персоналом.

Взаимодействие этих модулей и сотрудников показано на рис.1.

Все модули, показанные на рис.1 обмениваются информацией с центральной базой данных (на рисун-

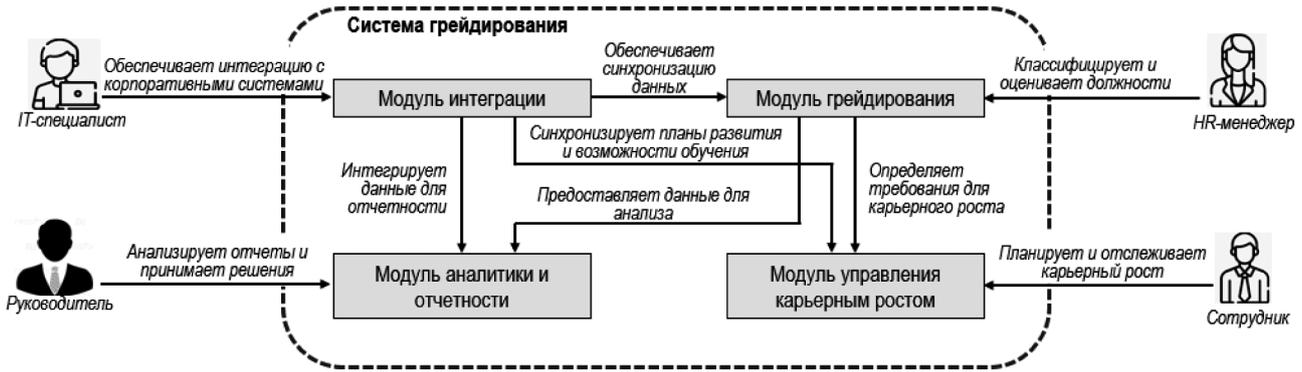


Рис. 1. Концептуальная модель системы грейдинга.

ке не показана), в которой хранится информация о всех сотрудниках предприятия, должностях, грейдах, критериях оценки и результатах оценок сотрудников.

В итоге, каждый из этих модулей способствует созданию комплексного и многофункционального инструмента, который делает систему грейдинга не просто инструментом оценки, а эффективным средством стратегического управления развитием организации.

2. Ключевые роли и их взаимодействие в системе

Администратор системы отвечает за техническую сторону: настройка, обновление, внедрение, обеспечение безопасности и поддержка всей системы грейдинга, целостности базы данных. Это включает в себя управление доступом, идентификацию пользователей, настройку интеграции с другими системами и решение технических проблем. Администратор является связующим звеном между возможностями системы и её пользователями, обеспечивая эффективное функционирование средств грейдинга в рамках организации.

HR-менеджер играет центральную роль в управлении процессами, связанными с грейдингом персонала. Ответственен за обучение и развитие, карьерный рост, а также оценку персонала согласно установленным критериям грейдинга. HR-менеджер использует систему для планирования и развертывания стратегий по управлению человеческими ресурсами, включая отбор, найм, мотивацию и удержание талантов.

Руководитель использует систему грейдинга для оценки эффективности работы сотрудников и потребностей в повышении квалификации. Он работает в тесном сотрудничестве с HR-менеджерами для определения карьерного роста сотрудников, планирования преемственности и разработки мотивационных мероприятий. Также непосредственно участвует в процессе грейдинга, предоставляя обратную связь и оценки производительности.

Сотрудник — непосредственный участник системы грейдинга. Ему предоставляются возможности для ознакомления с требованиями и ожиданиями относительно его текущего грейда и путей карьерного роста. Сотрудник активно участвует в процессе самооценки и получает отзывы об его производительности, что способствует его профессиональному развитию и мотивации. Взаимодействие с системой помогает ему понимать, какие шаги необходимы для достижения следующего уровня в своей карьерной лестнице.

3. UML-диаграмма действий по пересмотру грейда сотрудника

Диаграмма описывает процесс подачи запроса на пересмотр грейда сотрудником и последующие шаги обработки этого запроса в рамках системы (см. рис. 2).

Процесс начинается с того, что сотрудник подает запрос на пересмотр своего грейда. Далее происходит обработка запроса: запрос регистрируется в системе; выполняется уведомление HR-менеджера или руководителя о поданном запросе. Затем система определяет, соответствуют ли показатели запроса требованиям для повышения грейда. Если показатели соответствуют требованиям, инициируется процедура повышения грейда сотрудника. Если показатели не соответствуют требованиям, запрашивается дополнительная информация или назначается встреча с сотрудником для уточнения деталей. Далее сотрудник уведомляется о принятом решении по его запросу.

Таким образом, диаграмма представляет собой последовательный процесс обработки запросов на пересмотр грейда сотрудников, включающий в себя регистрацию запроса, оценку соответствия требованиям, уведомление заинтересованных сторон и улучшение алгоритмов для будущих рекомендаций.

В системе грейдинга также предусмотрен модуль автоматической выработки рекомендаций. Этот модуль анализирует данные о сотрудниках и их оценки по определенным критериям для предложения измене-

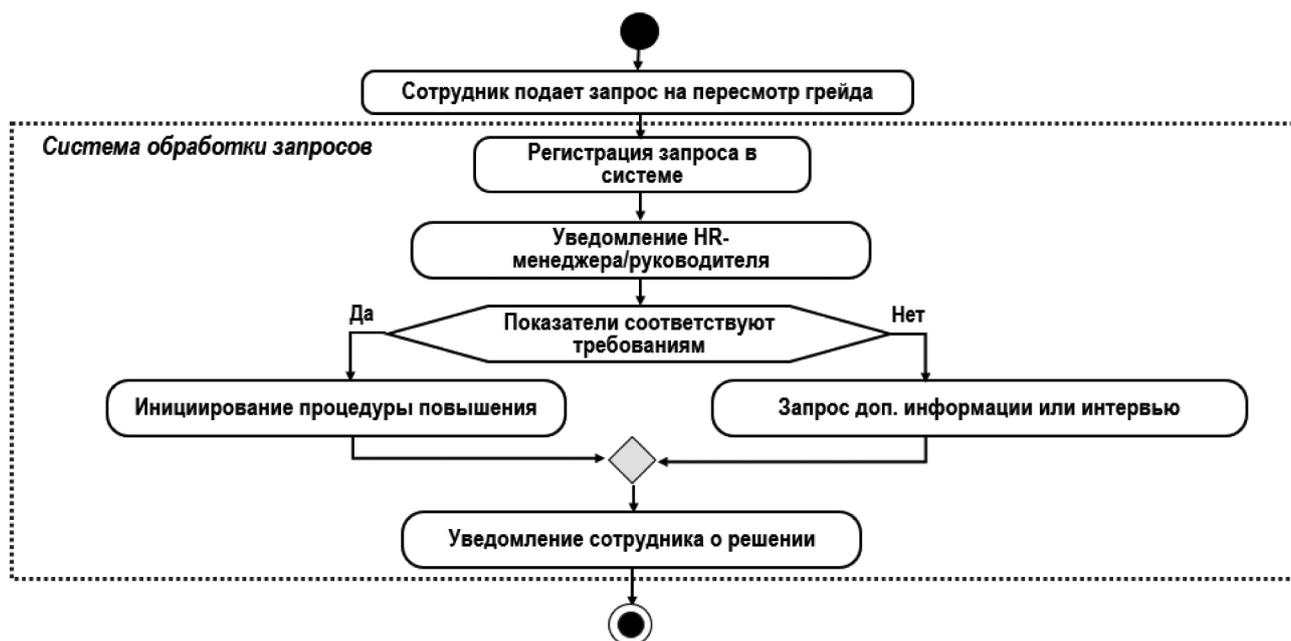


Рис. 2. UML-диаграмма действий по пересмотру грейда сотрудника

ний в грейдах. Основные шаги алгоритма работы этого модуля:

- Сбор данных: Агрегирование данных о сотрудниках, текущих грейдах и их оценках по установленным критериям.
- Анализ критериев: Определение соответствия сотрудников установленным требованиям для текущего и потенциального нового грейда.
- Набор правил грейдинга: Разработка набора правил или использование алгоритма машинного обучения, которые будут определять, достаточно ли хороши показатели сотрудника для предложения повышения.
- Вычисление рекомендаций: На основе анализа и правил грейдинга, система генерирует рекомендации по изменению грейда сотрудников.
- Проверка исключений: В системе предусмотрен учёт исключений и специфических случаев, которые могут требовать индивидуального рассмотрения.
- Отображение рекомендаций: Предоставление HR-менеджеру или руководителю предложений по изменению грейдов с детализацией рекомендаций. Имеется возможность ручной корректировки HR-менеджером и руководителем.

В этом модуле предусмотрена обратная связь от HR-специалистов для корректировки алгоритма и повышения точности рекомендаций.

4. Преимущества автоматизации процесса грейдинга

Автоматизация грейдинга критически важна для инновационных и исследовательских предприятий

с быстро меняющимися условиями, требующих гибкости в управлении персоналом. Автоматизация этого процесса позволяет:

- Оптимизировать управление талантами на основе точного и объективного оценивания компетенций сотрудников, что способствует более эффективной аллокации ресурсов и лучшему пониманию потребностей в обучении и развитии.
- Оперативно адаптировать структуры грейдов и заработные платы в соответствии с текущими требованиями и достижениями сотрудников.
- Повысить прозрачность и справедливость, минимизировать человеческий фактор и предвзятость в оценке, что способствует справедливому и открытому подходу к карьерному росту и вознаграждению.
- Улучшить стратегическое планирование за счет интеграции данных о грейдинге с другими HR-системами, что важно для стратегического планирования и прогнозирования будущих потребностей в навыках.

Выводы

Автоматизация грейдинга не только повышает эффективность управления человеческими ресурсами, но и является необходимым инструментом для поддержания конкурентоспособности предприятий в динамично развивающихся отраслях, таких как инновационные технологии и научные исследования.

Разработана концептуальная модель системы грейдинга, включающая 4 модуля: модуль грейдинга, модуль аналитики и отчетности, модуль управления

карьерным ростом и модуль интеграции. Описаны ключевые роли и варианты использования в этой системе.

Разработанная UML-диаграмма действий по пересмотру грейда сотрудника иллюстрирует процессный

подход в оценке и корректировке грейдов, что усиливает прозрачность и справедливость в оценке персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шураева Т.В. Оценка должности (грейдинг) — объективный и прозрачный инструмент определения ценности должности в структуре Организации // Экономика космоса. 2023. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-dolzhnosti-greyding-obektivnyy-i-prozrachnyy-instrument-opredeleniya-tsennosti-dolzhnosti-v-strukture-organizatsii> (дата обращения: 17.04.2024).
2. Jamali N, Sagirani T. Quality Assurance Testing to Improve the Quality of Human Resource Management System. Journal of Physics: Conference Series, 2021; 1918(4): 042139.

© Ковалева Анастасия Валерьевна (Ananeva@jinr.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»