

Неустроева Яна Руслановна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ
РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ И ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КРІ
ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Аннотация: в данной статье рассматривается проблема организации индивидуального планирования развития работников. Качественное управление персоналом обеспечивает не только эффективное производство, но и гарантирует успех организации. Одним из новых способов управления персоналом является организация индивидуального плана развития сотрудников и внедрение ключевых показателей эффективности (KPI). Данные методики являются средством мотивации, обеспечением лояльности сотрудника, выявлением «проблемных точек» в трудовой деятельности, нацеливают сотрудника на результат и многое другое.

Ключевые слова: индивидуальное планирование, принципы KPI, ключевые показатели эффективности, управление персоналом, IT-технологии.

Актуальность данной работы заключается в том, что в наше время, несмотря на развитие ИТ-технологий и автоматизацию трудовой деятельности, управление персоналом является одним из ключевых показателей организации, на которое следует уделить внимание. Качественное управление персоналом может обеспечить не только эффективное производство, но и гарантировать успех организации.

Одним из новых способов управления персоналом является организация индивидуального плана развития сотрудников и внедрение ключевых показателей эффективности (KPI). Данные методики являются средством мотивации,

обеспечением лояльности сотрудника, выявлением «проблемных точек» в трудовой деятельности, нацеливают сотрудника на результат и многое другое.

Индивидуальный план развития сотрудника – это качественный инструмент развития кадрового потенциала компании. Таким образом предприятие реализует свои потребности в сотрудниках с определенными профессиональными навыками с одной стороны, а с другой – повышает уровень конкурентоспособности выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. С позиции работника – это способ развития профессиональных навыков в целях соответствия своим должностным инструкциям, продвижения по карьере в рамках предприятия.

Для составления индивидуальных планов развития можно использовать специализированное программное обеспечение или модули универсального ПО. Это позволит оптимизировать процесс подачи заявок на составление планов, их учета, подведение итогов и планирование бюджета (с последующей оценкой его использования) на развитие конкретного работника, а также конкретно по статье затрат на работу с кадровым резервом.

Показатель KPI (Key Performance Indicators) пришел к нам вместе с американскими и западноевропейскими компаниями, где он успешно используется уже несколько десятилетий. KPI – это инструмент, который помогает анализировать эффективность определенной деятельности, а также уровень достижения поставленных целей.

Как показывают исследования, около 80% российских топ-менеджеров недовольны существующими в их компаниях системами оценки результатов деятельности. Используя существующие алгоритмы, они не видят связи между планами, исполнением, результатом и мотивацией. Внедрение KPI помогает полностью изменить картину. KPI позволяют проводить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом и вывести предприятие на новый уровень.

Этот показатель вводится на предприятиях для того, чтобы было удобно измерять результаты работы фирмы в целом, отдельных подразделений

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

и непосредственно сотрудников, а также мотивировать персонал на достижение требуемых результатов.

С помощью данных индикаторов можно создать если не совершенную, то весьма эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников компании. Их использование имеет смысл в основном для тех работников, труд которых более всего влияет на финансово-экономические показатели предприятия. В страховых компаниях это прежде всего агенты, в торговых фирмах – менеджеры по продажам, а в рекрутинговых конторах – консультанты по подбору персонала. Используются KPI также и для определения результативности работы административно-управленческого персонала.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.А. Еремина. – М.: Юнити. – 2012. – 560 с.
2. Ключевые показатели эффективности // Делать дело [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://delatdelo.com/spravochnik/terminy/kpi-chto-eto-takoe.html> (дата обращения: 02.06.2017).
3. Краснобабцев А.К. Планы индивидуального развития: эффективные сотрудники без особых затрат / А.К. Краснобабцев // HR-Journal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/op/Planyindividualnogorazvitiya-ehffektivnyesotrudniki-bezdopolnitelnykh-zatrata.html> (дата обращения: 03.06.2017).
4. Основы и принципы эффективного управления персоналом // Директор по персоналу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63433-red-qqq-17-m2-osnovyupravleniya-personalom> (дата обращения: 02.06.2017).