

УДК 331.003.12

СИСТЕМА КРІ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА В ЦИФРОВОЙ СИСТЕМЕ

Галимова А.Ш.

*к.э.н., доцент кафедры стратегического управления,
Института экономики, управления и бизнеса,
Уфимского университета науки и технологий,
Россия, Уфа.*

Бикмаева Л.Р.

*Магистр 3 курса,
кафедры стратегического управления,
Института экономики, управления и бизнеса,
Уфимского университета науки и технологий,
Россия, Уфа.*

Аннотация

В статье рассматривается система ключевых показателей эффективности (КРІ) как современный инструмент оценки качества труда в условиях цифровой трансформации. Раскрывается сущность КРІ, их основные функции и принципы формирования показателей. Особое внимание уделяется влиянию цифровизации на процессы измерения и контроля трудовой деятельности, а также на повышение объективности оценивания. Представлены новые цифровые показатели эффективности, появившиеся благодаря автоматизации HR-процессов и внедрению аналитических платформ. Выделены ключевые проблемы и ограничения применения КРІ, связанные с перегрузкой данными, формализацией оценивания и недостатком аналитических компетенций. Сформулированы выводы о необходимости методического сопровождения и регулярной актуализации показателей КРІ.

Ключевые слова: КРІ, оценка качества труда, цифровая трансформация, управление персоналом, HR-аналитика, показатели эффективности.

THE KPI SYSTEM AS A TOOL FOR ASSESSING LABOR QUALITY IN THE DIGITAL ENVIRONMENT

Galimova A.Sh.

*Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Strategic Management,
Institute of Economics, Management and Business,
Ufa University of Science and Technology,
Russia, Ufa.*

Bikmaeva L.R.

*3rd year Master's Degree,
Department of Strategic Management,
Institute of Economics, Management and Business,
Ufa University of Science and Technology,
Russia, Ufa.*

Abstract

The article examines the system of Key Performance Indicators (KPI) as a modern tool for assessing the quality of labor in the context of digital transformation. The study explores the essence of KPI, their main functions, and the principles of indicator development. Special attention is paid to the impact of digitalization on labor assessment processes, including the automation of data collection, real-time analytics, and the reduction of subjectivity in evaluations. The paper highlights new digital performance metrics enabled by HRM systems and analytical platforms. Key problems and limitations of KPI implementation such as data overload, formalism, and insufficient analytical competence are identified. The research emphasizes the need for methodological support and continuous revision of KPI indicators.

Keywords: KPI, labor quality assessment, digital transformation, human resource management, HR analytics, performance metrics.

Современные организации функционируют в условиях цифровой трансформации, которая радикально изменяет подходы к управлению

персоналом и оценке качества труда. Одним из наиболее востребованных инструментов контроля, мотивации и анализа результатов деятельности выступает система KPI (Key Performance Indicators). Первоначально ориентированная на измерение производительности, сегодня система KPI становится частью цифровой экосистемы управления качеством труда, интегрированной с HR-платформами, CRM-и ERP-решениями. В этих условиях возрастает её роль как универсального инструмента для формирования объективной, прозрачной и аналитически обоснованной оценки.

В научной литературе KPI определяется как набор количественных и качественных показателей, характеризующих степень достижения целей организации или её подразделений [1]. Согласно ряду авторов, KPI представляют собой инструмент стратегического управления, позволяющий измерять результаты деятельности и связывать трудовые функции сотрудников с целями компании [2; 4]. Другие исследователи подчеркивают мотивационный характер KPI, рассматривая их как основу системы поощрений, основанной на достижении измеримых результатов [5]. Таким образом, совокупность подходов к определению KPI отражает их многогранную природу и подтверждает, что данная система выполняет ряд ключевых управленческих функций, обеспечивающих эффективное планирование, оценку и стимулирование труда. В связи с этим представляется необходимым более подробно рассмотреть основные функции KPI, определяющие их роль в системе управления персоналом. Основные функции KPI включают [6]:

1. Измерение. Функция измерения предполагает обеспечение количественной и качественной оценки процессов и результатов деятельности сотрудников, что позволяет объективно фиксировать уровень их трудовой эффективности.

2. Контроль. Функция контроля заключается в регулярном сопоставлении фактических показателей с плановыми значениями, что делает возможным своевременное выявление отклонений и принятие управленческих решений.

3. Мотивация. Функция мотивации выражается в стимулировании сотрудников к достижению высоких результатов посредством прозрачной связи между выполнением KPI и системой вознаграждения.

Реализация перечисленных функций возможна лишь при корректном построении системы KPI, базирующейся на четко определённых и методически обоснованных показателях. Поэтому важное значение приобретает соблюдение принципов их формирования, которые позволяют обеспечить объективность, точность и практическую значимость используемых метрик. В этой связи особую роль играет методология SMART, традиционно применяемая при разработке эффективных KPI.

Принципы формирования KPI традиционно опираются на методологию SMART, предполагающую конкретность, измеримость, достижимость, релевантность и ограниченность показателей во времени. Это позволяет обеспечить практическую применимость системы и её соответствие стратегическим задачам организации [6].

Важно подчеркнуть, что KPI представляют собой не просто набор числовых показателей, а полноценный инструмент управления качеством труда, позволяющий оценивать выполнение рабочих функций на основе объективных цифровых данных. KPI становятся элементом процессного управления и используются как основание для принятия управленческих решений. Развитие этой системы приобрело особую актуальность в условиях быстрой цифровой трансформации, которая значительно изменила способы сбора, обработки и анализа информации о деятельности сотрудников.

Цифровизация в корне трансформировала подход к оценке труда. Современные HRM- и ERP-системы позволяют автоматически фиксировать показатели, тем самым исключая необходимость ручного сбора данных. Такие платформы, как 1С:Зарплата и управление персоналом, SAP HR, Bitrix24, Trello, Asana, BambooHR, используются для мониторинга задач, активности сотрудников, сроков выполнения и уровня вовлеченности. Широкое внедрение

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

данных цифровых инструментов существенно расширило возможности анализа и контроля рабочих процессов, создав основу для более точной, прозрачной и оперативной оценки результатов деятельности сотрудников. В результате формируется ряд преимуществ, которые отличают цифровой подход от традиционных методов оценки труда и делают его значительно более эффективным в современных условиях.

Основные преимущества цифрового подхода [6, 88]:

1. Автоматизация учета показателей. Данные формируются в режиме реального времени, исключая ошибки ручного ввода.
2. Повышение объективности. Снижается влияние субъективных факторов, повышается прозрачность оценки.
3. Оперативная аналитика. Руководитель получает доступ к визуализированным дашбордам, отражающим динамику KPI.
4. Появление новых цифровых метрик. В организациях фиксируются показатели, ранее недоступные для традиционных систем.

Ниже в таблице 1 приведен пример цифровых KPI, получивших распространение в современных компаниях.

Таблица 1 – Примеры цифровых показателей KPI в системе оценки труда

Показатель	Содержание	Источник данных
Индекс вовлечённости	Уровень активности в корпоративных цифровых сервисах	HRM-системы
Активность в проектах	Количество выполненных задач, соблюдение сроков	Trello, Asana
Инициативность	Количество предложенных и реализованных инициатив	Bitrix24
Цифровая дисциплина	Своевременность отчётности, участие в онлайн-собораниях	ERP и CRM

Таким образом, цифровизация расширила инструментарий оценки труда и позволила сформировать более полную картину рабочих процессов.

Несмотря на очевидные преимущества, использование КРІ в цифровой среде сопровождается рядом проблем, которые следует учитывать при построении системы оценки.

1. «Цифровая перегрузка». Широкий набор доступных данных усложняет процесс выделения ключевых показателей. Избыток метрик может привести к расфокусировке и снижению эффективности управления [7].

2. Формализация КРІ. Во многих организациях система КРІ применяется номинально, ради отчетности, что приводит к искажению результатов и снижению мотивации сотрудников [11].

3. Недостаток аналитических компетенций. Руководители не всегда обладают навыками интерпретации данных, что затрудняет использование КРІ как инструмента улучшения качества труда. Возникает потребность в обучении и методическом сопровождении специалистов [10].

4. Необходимость регулярного пересмотра. В условиях быстро меняющейся цифровой среды показатели требуют постоянной актуализации. Нерегулярный пересмотр КРІ приводит к тому, что сотрудники ориентируются на устаревшие цели, не соответствующие реальной деятельности компании [8].

Эти факторы свидетельствуют о том, что успешное использование системы КРІ возможно только при методически грамотном подходе, включающем анализ значимости показателей, развитие цифровых компетенций и адаптацию системы к изменениям внешней среды.

Таким образом, система КРІ в условиях цифровой трансформации становится важнейшим инструментом оценки качества труда. Интеграция с цифровыми платформами обеспечивает объективность, оперативность и аналитическую глубину оценки. Однако эффективность применения КРІ зависит от правильного выбора показателей, развития управленческих компетенций и регулярного пересмотра системы в соответствии с динамикой цифровой среды. В этих условиях КРІ выступают не только средством контроля, но и механизмом

стратегического развития, позволяющим совершенствовать трудовые процессы и повышать качество работы персонала.

Библиографический список:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. - М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 520 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, А. Н. Ерофеев. – М.: Университетская книга, 2019. – 416 с.
3. Галимова А. Ш. Цифровая трансформация предпринимательских структур: монография / А. Ш. Галимова, Г. Р. Мухаметшина; ред. Р. В. Ободец, Ю. С. Карась. – Уфа: Уфимский университет науки и технологий, 2024. – 191 с. – ISBN 978-5-7477-6045-5.
4. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: Вильямс, 2021. – 848 с.
5. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М.: Экономика, 2020. – 560 с.
6. Михайлова Л. В. HR-аналитика: инструменты и решения / Л. В. Михайлова. – СПб.: Питер, 2022. – 304 с.
7. Davenport T. Competing on Analytics / T. Davenport, J. Harris. – Boston: Harvard Business Press, 2017. – 218 p.
8. Keegan A. Strategic HRM and Performance / A. Keegan, R. Lucas. – London: Routledge, 2020. – 256 p.
9. Kaplan R. The Balanced Scorecard / R. Kaplan, D. Norton. – Boston: Harvard Business Review Press, 2016. – 336 p.
10. Marr B. Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance / B. Marr. – London: Kogan Page, 2021. – 280 p.
11. Parmenter D. Key Performance Indicators / D. Parmenter. – New Jersey: Wiley, 2019. – 344 p.

Оригинальность 76%