

УДК 004.415

АНАЛИЗ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ KPI СОТРУДНИКОВ

Мартынов И.А.,

магистрант,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Виноградская М.Ю.,

к.пед.н., доцент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Аннотация.

В статье представлен подробный анализ современных автоматизированных решений для оценки ключевых показателей эффективности (KPI) сотрудников. Рассмотрены основные функции таких систем, их методологические особенности, возможности интеграции с корпоративными информационными системами, а также инструменты автоматизации расчета мотивации и премий. Проведен обзор популярных программных продуктов на российском рынке с выделением их преимуществ и ограничений. Обсуждаются вопросы визуализации данных, мобильности решений, особенности внедрения и существующие проблемы. Отмечены перспективы развития автоматизации KPI с учетом современных технологических трендов. Практическая значимость автоматизации KPI заключается в повышении эффективности управления персоналом, объективности оценки и стимулировании сотрудников, что способствует росту конкурентоспособности компаний.

Ключевые слова: автоматизация KPI, оценка эффективности сотрудников, управление персоналом, мотивация, корпоративные информационные системы, интеграция, визуализация данных, мобильные приложения, расчет премий,

методики оценки, внедрение систем, бизнес-анализ, KPI-системы, российский рынок.

ANALYSIS OF AUTOMATED SOLUTIONS FOR EMPLOYEE KPIS ASSESSMENT

Martynov I.M..

Undergraduate,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Vinogradskaya M.Y.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky,

Kaluga, Russia

Annotation.

This article provides a comprehensive analysis of modern automated solutions for evaluating employees' key performance indicators (KPI). It covers the main functions of such systems, their methodological features, integration capabilities with corporate information systems, and tools for automating motivation and bonus calculations. A review of popular software products on the Russian market is presented, highlighting their advantages and limitations. The article discusses data visualization, mobility of solutions, implementation specifics, and existing challenges. Prospects for the development of KPI automation considering current technological trends are outlined. The practical significance of KPI automation lies in improving personnel management efficiency, objectivity of evaluation, and employee motivation, contributing to increased competitiveness of companies.

Keywords: KPI automation, employee performance evaluation, personnel management, motivation, corporate information systems, integration, data

visualization, mobile applications, bonus calculation, evaluation methodologies, system implementation, business analytics, KPI systems, Russian market.

Автоматизация оценки ключевых показателей эффективности (KPI) сотрудников сегодня является одним из важнейших инструментов управления в современных компаниях, позволяя существенно повысить точность, оперативность и объективность оценки работы персонала. Внедрение автоматизированных систем KPI не только экономит время и ресурсы, но и способствует росту вовлеченности сотрудников, улучшению коммуникации и принятию более обоснованных управленческих решений. Такие системы стандартизируют процессы постановки целей, сбора и анализа данных, генерации отчетов и уведомлений, что обеспечивает прозрачность и согласованность действий в организации [1].

Внедрение KPI помогает оптимизировать постановку задач, планирование и контроль выполнения, а также формирует справедливую систему мотивации, основанную на объективных данных, что исключает субъективность и повышает доверие сотрудников к руководству [2]. При этом KPI становятся инструментом повышения производительности и развития корпоративной культуры, ориентированной на достижение общих целей.

Современные автоматизированные системы KPI выполняют несколько ключевых функций. Они обеспечивают построение и декомпозицию целей от уровня компании до отдельных сотрудников, автоматический сбор и обработку данных по показателям, расчет премий и бонусов на основе достигнутых результатов, формирование отчетов и визуализаций для анализа эффективности, а также интеграцию с другими корпоративными системами, такими как 1С, ERP и CRM. Это позволяет упростить управление, снизить количество ошибок при сборе данных и ускорить процесс принятия решений.

На российском рынке представлены разнообразные решения для автоматизации оценки KPI, каждое из которых обладает своими особенностями

и преимуществами. Облачная система KPI-Drive предлагает авторскую методику оценки и ориентирована на коллективное согласование целей, однако имеет устаревший интерфейс и отсутствует мобильное приложение [3].

Платформа «1С: Управление по целям и KPI» интегрируется с 1С, обладает гибкими настройками методик, дашбордами и отчетами, но не поддерживает мобильные устройства. SAP SuccessFactors — это модуль Performance & Goals в комплексной HRM-системе, облачное решение с высокой интерактивностью и мобильным приложением, ориентированное на крупный бизнес, с широкими возможностями визуализации и настройки вознаграждений.

Система Elma KPI выделяется развитым конструктором бизнес-процессов и внутренними коммуникациями, поддерживает интеграцию с OLAP-кубами и мобильное приложение для iPad, но не управляет фондом оплаты труда. KPI MONITOR, построенный на платформе ТУРБО, позволяет моделировать системы KPI любой сложности и обладает мощным бизнес-анализом, применим в различных отраслях [4].

Методологические особенности автоматизированных решений существенно влияют на их универсальность и масштабируемость. KPI-Drive использует авторскую методику, что ограничивает возможность адаптации под разные бизнес-модели. В то же время платформы 1С и SAP SuccessFactors предоставляют инструменты для самостоятельного построения методик оценки, что позволяет гибко настраивать систему под конкретные задачи компании и изменяющиеся условия рынка. Такая гибкость важна для обеспечения актуальности и эффективности KPI в динамичной среде.

Интеграция с корпоративными системами является ключевым преимуществом многих решений. Например, платформы на базе 1С позволяют синхронизировать данные с кадровыми и бухгалтерскими системами, что упрощает расчет премий и зарплат, а также минимизирует ошибки при передаче данных.

KPI MONITOR также обеспечивает автоматическое наполнение данными из различных корпоративных источников, что значительно сокращает время подготовки отчетности и повышает качество аналитики. Интеграция с ERP и CRM системами позволяет объединять данные о продажах, производительности и других бизнес-процессах для комплексной оценки эффективности [5].

Автоматизация расчета мотивации и премий — одна из важнейших функций систем KPI. Программное обеспечение позволяет не только автоматически рассчитывать премиальные выплаты на основе достигнутых показателей, но и контролировать процесс согласования результатов, уведомлять ответственных лиц и фиксировать все этапы оценки.

Это обеспечивает прозрачность мотивационной системы, исключает задержки и ошибки в выплатах, а также повышает доверие сотрудников. Интеграция с 1С позволяет реализовать полный цикл мотивации, включая расчет заработной платы с учетом KPI и формирование отчетов для руководства.

Визуализация и аналитика играют ключевую роль в эффективном управлении KPI. Современные системы предоставляют дашборды, графики, конструкторы отчетов и другие инструменты визуализации, которые позволяют быстро оценить динамику выполнения целей, выявить проблемные зоны и принимать своевременные управленческие решения [6].

SAP SuccessFactors и KPI MONITOR выделяются широкими возможностями по визуализации и бизнес-анализу, что особенно важно для крупных компаний с большим количеством сотрудников и сложной структурой.

Мобильность и доступность решений также существенно влияют на эффективность использования систем KPI. Наличие мобильных приложений позволяет сотрудникам и руководителям получать актуальную информацию о выполнении показателей в режиме реального времени, оперативно реагировать на изменения и поддерживать высокий уровень вовлеченности. SAP SuccessFactors и Elma KPI предлагают мобильные версии, что обеспечивает

удобство и гибкость управления, особенно в условиях удаленной работы и распределенных команд.

Внедрение автоматизированных систем KPI требует тщательной подготовки, адаптации методик под специфику бизнеса, обучения сотрудников и настройки процессов согласования и отчетности. Важна командная работа между заказчиком и подрядчиком, поскольку вовлечение каждого подразделения влияет на скорость и качество внедрения. Некоторые решения, например KPI-Drive, ориентированы на пользователей, прошедших авторские курсы, что может ограничивать масштаб внедрения [7].

Последовательный подход и качественная техническая поддержка являются залогом успешного использования системы.

Существуют определенные проблемы и ограничения автоматизированных систем KPI. Основные из них связаны с недостаточной универсальностью методик, сложностями интеграции с другими системами, отсутствием мобильных приложений в некоторых решениях и трудностями настройки под уникальные бизнес-процессы. Кроме того, автоматизация не может полностью заменить необходимость управленческого контроля и анализа, поэтому важна комплексная стратегия внедрения и использования KPI.

Перспективы развития автоматизированных систем KPI связаны с расширением возможностей интеграции, улучшением визуализации данных, внедрением искусственного интеллекта и машинного обучения для прогнозирования и адаптации показателей, а также развитием мобильных и облачных технологий. Это позволит компаниям получать более точные и своевременные данные, повышать гибкость управления и оперативно реагировать на изменения рынка и внутренние вызовы.

Практическая значимость автоматизации KPI заключается в возможности оперативного контроля эффективности работы сотрудников и подразделений, объективной оценки результатов и справедливого стимулирования. Это способствует повышению производительности, снижению текучести кадров,

развитию корпоративной культуры и укреплению конкурентоспособности компании. Использование автоматизированных систем KPI позволяет руководству принимать более обоснованные решения и направлять ресурсы на приоритетные направления развития.

В итоге автоматизация оценки KPI сотрудников является необходимым и эффективным инструментом современного управления персоналом. Выбор конкретного программного решения должен основываться на потребностях компании, уровне интеграции с существующими системами, методологических предпочтениях и бюджете проекта.

Российский рынок предлагает как универсальные, так и специализированные продукты с различным функционалом и степенью адаптивности, что позволяет подобрать оптимальное решение для любой организации. Перспективы развития автоматизированных систем KPI в ближайшие годы будут тесно связаны с расширением возможностей интеграции с различными корпоративными информационными системами, такими как ERP, CRM, бухгалтерские и кадровые платформы. Это позволит обеспечить сквозной сбор и обработку данных из разных источников, повысит точность и полноту информации, а также упростит построение комплексных моделей оценки эффективности.

Одним из ключевых направлений развития станет совершенствование инструментов визуализации и аналитики. Современные решения будут использовать интерактивные дашборды с возможностью детального анализа показателей, прогнозирования и выявления трендов.

Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения (МО) в системы KPI откроет новые возможности для прогнозирования результатов, выявления скрытых закономерностей и автоматической адаптации показателей под изменяющиеся условия. ИИ сможет анализировать большие объемы данных, выявлять факторы, влияющие на производительность, и рекомендовать корректировки в целях и мотивации сотрудников.

Развитие мобильных и облачных технологий обеспечит доступ к системе KPI из любой точки мира и с любого устройства. Мобильные приложения позволят сотрудникам и руководителям оперативно отслеживать результаты, получать уведомления и взаимодействовать с системой в режиме реального времени. Облачные решения обеспечат масштабируемость, безопасность и снижение затрат на инфраструктуру, что особенно важно для компаний с распределенной структурой и удаленными командами. Это повысит гибкость управления и позволит оперативно реагировать на внутренние и внешние вызовы.

Важным направлением станет повышение удобства и простоты использования систем KPI за счет внедрения low-code и no-code платформ, которые позволят бизнес-пользователям самостоятельно настраивать и адаптировать систему без привлечения IT-специалистов. Это снизит барьеры для внедрения, ускорит процессы адаптации и позволит быстрее реагировать на изменения в бизнес-стратегии.

Таким образом, автоматизированные системы KPI играют ключевую роль в формировании корпоративной культуры, ориентированной на результат и развитие. Автоматизация систем KPI позволяет создать прозрачную систему оценки сотрудников, снизить ее субъективность и повысить доверие между сотрудниками и руководством компании. Связь KPI с обучением повысит мотивацию и вовлеченность персонала, а также обеспечит непрерывное улучшение бизнес-процессов. Использование автоматизированных систем KPI способствует снижению текучести кадров, улучшению внутренней коммуникации и укреплению конкурентных преимуществ компании на рынке.

Библиографический список:

1. Ганиев, А. Р., Виноградская, Е. А. Автоматизация управления по целям и KPI // Projecto.pro, 2022. URL: <https://projecto.pro/blog/theory/avtomatizacziya-upravleniya-po-czelyam-i-kpi/> (дата обращения: 18.04.2025).

2. Иванова, Н. Обзор программ KPI-автоматизации // Хабр, 2024. URL: <https://habr.com/ru/articles/352418/> (дата обращения: 18.04.2025).
3. Коломытцева, А. А. Разработка информационной системы для анализа ключевых показателей эффективности (KPI) персонала в сети филиалов компании «ДПО»: магистерская диссертация / А. А. Коломытцева. — Екатеринбург, 2023. — 122 с.
4. Ключевые показатели эффективности — KPI для сотрудников / MAS Project. URL: https://clients.masproject.pro/kpi_sotrudnika (дата обращения: 18.04.2025).
5. KPI сотрудников: разработка, оценка, примеры, формула расчета / Aspro.Cloud, 2022. URL: <https://aspro.cloud/crm/docs/что-такое-kpi-sotrudnikov/> (дата обращения: 18.04.2025).
6. KPI-Автоматизация как инструмент роста вовлеченности сотрудников / TopFactor, 2023. URL: <https://topfactor.pro/blog/kpi-avtomatizatsiya-kak-instrument-rosta-vovlechenosti-sotrudnikov/> (дата обращения: 18.04.2025).
7. Сафина, Д. М. Управление ключевыми показателями эффективности: учебное пособие / Д. М. Сафина. — Казань: Казанский федеральный университет, 2021. — 98 с.

Оригинальность 78%