РАЗРАБОТКА КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМАНДОЙ С ФУНКЦИЕЙ АНАЛИЗА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ



Исмаилов Х.Б., Куракбаева С.Д., Бахтияров Ф.Х.
Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова
Шымкент, Республика Казахстан

Аннотация

В статье представлена концептуальная модель цифровой системы управления командой, предназначенной для системного отслеживания производительности сотрудников и анализ эффективности. Модель включает ключевые модули: учет производительности, мониторинг эффективности, управление доступом и ролями, а также модуль задач и коммуникаций. Разработанная структура ориентирована на различные категории пользователей, что обеспечивает персонализированный доступ к функционалу в зависимости от уровня ответственности и потребностей. В статье приводится диаграмма, иллюстрирующая модули и их взаимосвязи. Предложенное решение позволяет повысить управляемость команды, и принимать обоснованные решения на основе комплексного анализа данных.

Ключевые слова: цифровая система управления командой, учет производительности, мониторинг сотрудников, управление доступом, концептуальная модель.

Аннотация

Мақолада ходимларнинг меҳнат унумдорлигини мунтазам равишда кузатиб бориш ва самарадорликни таҳлил қилиш учун мўлжалланган рақамли жамоани бошқариш тизимининг концептуал модели келтирилган. Модель асосий модулларни ўз ичига олади: ишлашни ҳисобга олиш, иш режимини кузатиш, тизимга кириш ва ролларни бошқариш, шунингдек вазифалар ва алоқа модули. Ишлаб чиқилган тузилма фойдаланувчиларнинг турли тоифаларига қаратилган бўлиб, улар масъулият ва эҳтиёжлар даражасига қараб функционалликка шахсий киришни таъминлайди. Мақолада модуллар ва уларнинг ўзаро боғлиқлигини акс еттирувчи диаграмма келтирилган. Таклиф этилаётган ечим жамоанинг бошқарувчанлигини ошириш ва маълумотларни ҳар томонлама таҳлил қилиш асосида асосли қарорлар қабул қилиш имконини беради.

Калит сўзлар: рақамли жамоани бошқариш тизими, иш режимини ҳисобга олиш, ходимлар мониторинги, тизимга киришни бошқариш, концептуал модель.

В условиях стремительного развития цифровых технологий и усиливающейся конкуренции эффективное управление командой становится одним из ключевых факторов успешной деятельности компаний. Современные компании сталкиваются с необходимостью оперативного и точного учета производительности сотрудников, анализа их состояния и гибкого реагирования на изменения в команде. Разработка цифровых систем управления командой обеспечивает автоматизацию таких задач, повышает точность контроля, улучшает прозрачность процессов и снижает вероятность ошибок при принятии решений [1].



Рисунок 1. Диаграмма функциональной структуры системы

Основные трудности в традиционном управлении командой связаны с недостаточной информированностью о состоянии сотрудников, ограниченным доступом к актуальным данным, субъективностью оценки производительности и значительными затратами времени на административные задачи. Использование цифровых платформ, предлагающих функции анализа производительности сотрудников, позволяет значительно упростить эти процессы. Они обеспечивают мониторинг и анализ ключевых показателей в режиме реального времени, помогают руководителям находить эффективные решения и оперативно реагировать на проблемы [2,3].

Таким образом, внедрение цифровых систем управления командой способствует повышению общей продуктивности, улучшению корпоративной атмосферы и облегчает работу HR-специалистов и руководителей.

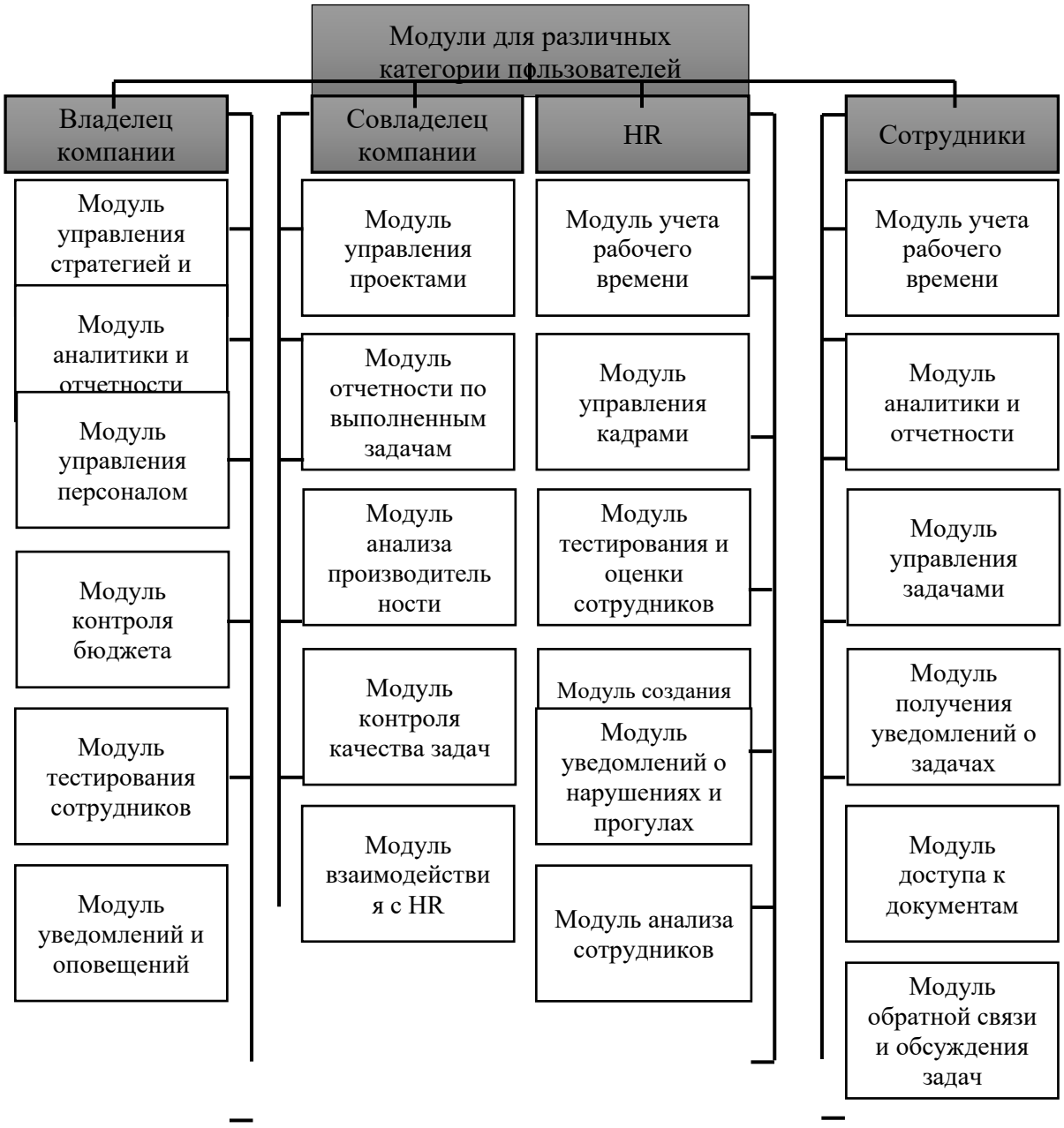

Рисунок 2. Этапы разработки функционалов для различных категорий пользователей

Существующие цифровые решения для управления командой обычно включают приложения для учета рабочего времени, платформы для мониторинга задач и производительности, системы анализа эффективности сотрудников, а также специализированные HR-инструменты. К числу таких решений относятся платформы типа

Asana и Trello для управления проектами, Microsoft Teams и Slack для командного взаимодействия, а также BambooHR и Workday для управления персоналом [4].

Несмотря на функциональные возможности, эти решения часто сталкиваются с рядом недостатков:

1. Отсутствие интеграции функций: большинство платформ фокусируется на одной или нескольких задачах, например, только на управлении проектами или анализе эффективности сотрудников. Недостаток интеграции требует использования нескольких приложений, что усложняет сбор данных и увеличивает трудозатраты на их обработку.

2. Субъективность оценки и ограниченные аналитические функции: некоторые решения предоставляют ограниченные инструменты анализа производительности, опираясь на субъективные данные, такие как самооценки и регулярные отчеты. Это снижает точность оценки, так как не учитывает более комплексные показатели и взаимосвязь между ними.

3. Недостаток адаптации под организационные нужды: большинство решений не учитывают индивидуальные потребности компаний и их внутренние процессы, что затрудняет гибкость и настройку платформ под конкретные цели.

Таким образом, современные платформы обладают базовым функционалом, но не всегда охватывают весь спектр задач для системного управления командой, что подчеркивает актуальность разработки комплексного решения, включающего учет производительности, анализ эффективности сотрудников и настройку функционала под потребности организации.

Основные требования к системе можно разделить на функциональные аспекты, охватывающие все ключевые задачи управления персоналом и оперативного управления командой (рисунок 1) [5].

Модули, приведенные на рисунке 2, взаимодействуют через централизованную базу данных, где хранится вся информация о сотрудниках, задачах и показателях. Визуализация данных и сводки будут представлены через удобный интерфейс, адаптированный под различные устройства (веб и мобильные приложения), что обеспечивает пользователям доступ к информации в реальном времени.

Предложенная модель цифровой системы управления командой демонстрирует комплексный подход к управлению производительностью и состоянием сотрудников, адаптированный к разным категориям пользователей. За счет модульной структуры система объединяет учет производительности, мониторинг сотрудников, назначение задач и управление доступом, что позволяет обеспечить высокую гибкость и точность управления командой.

Система управления командой будет состоять из нескольких основных модулей, каждый из которых отвечает за выполнение ключевых функций и обеспечит удобный доступ к информации для различных категорий пользователей (рисунок 2).

Список литературы

1. Грейнер Л. Э. Эволюция и революция как средства роста компаний. *Управление персоналом*, 2018, №4, с. 12-20.
2. Иванов П. А., и Смирнов В. В. Современные технологии управления производительностью в корпоративных системах. *Менеджмент и инновации*, 2021, №3, с. 34-42.
3. Kaplan R. S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. *Harvard Business School Press*, 1996.
4. Cooper D., Schindler P. Business Research Methods. *McGraw-Hill*, 2014.
5. Бабенко Н. И. Информационные системы для управления персоналом: современные возможности и вызовы. *Журнал корпоративного управления и HR-практик*, 2019, №2, с. 45-53.