

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/273334>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Экономическая безопасность

3.2 Комплекс мероприятий по снижению рисков и угроз как инструмент совершенствования системы экономической безопасности ООО «Орион Телеком» и их экономическое обоснование

Анализ основных индикаторов экономической безопасности ООО «Орион Телеком» в разрезе функциональных составляющих позволил оценить систему экономической безопасности как предкризисный. Самой слабой составляющей, оказывающей наибольшее влияние на безопасность компании, является кадровая составляющая.

При этом главная проблема кроется в недостаточно эффективной деятельности персонала технического отдела, что связано в первую очередь с отсутствием программ оценки квалификации персонала.

Таким образом, с целью снижения рисков и угроз как инструмента совершенствования системы экономической безопасности ООО «Орион Телеком», необходимо разработать комплекс мероприятий по внедрению системы оценки персонала технического отдела организации.

Первоначально необходимо разработать методическое обеспечение, поскольку очевидно, что существующие традиционные подходы к организации и проведению оценки персонала не позволяют выявить все качественные изменения в кадровых ресурсах. Поскольку традиционные методы оценивания деловых качеств и характеристик сотрудников не формируют объективную картину, представляется необходимым воспользоваться более современными методическими подходами к оценке, а именно использовать метод 360°.

Метод 360° позволяет получить комплексную оценку сотрудника из разных источников: руководитель, коллеги, подчиненные, клиенты. Фактически любой, кто обладает полезной информацией о том, как сотрудник выполняет свою работу, может являться источником для оценки.

Таким образом, при использовании данного метода решается главная проблема, связанная с организацией оценки сотрудника – субъективизм оценок.

Кроме этого, в техническом отделе самым большим участком работы является консультирование, а значит, основная часть персонала технического отдела непосредственно взаимодействует с клиентами, поэтому оценка по методу 360° является еще более актуальной. Тем не менее, использование метода 360° может привести к возникновению ряда других проблем. Если всецело положиться на данный метод, то это снизит значимость оценки достижения целей (количественных показателей). Для устранения этого недостатка до оценки 360° рекомендуется проводить тестирование профессиональных знаний и навыков, а после проведения собственно самой оценки – оценочное собеседование. Собеседование предлагается проводить с учетом результатов оценки 360° и тестирования.

Основная цель проведения оценки персонала технического отдела ООО «Орион Телеком» заключается в установлении соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности и потребностям развития организации. Для сотрудников технического отдела организации профессиональные знания состоят в следующем:

- знание телекоммуникационного оборудования, программного обеспечения, операционных систем и компьютерных сетей,
- знание отраслевых и внутренних нормативных правил,
- знание общей нормативно-законодательной базы.

Для более глубокой, детальной оценки профессиональных знаний до проведения оценки по методу 360° работники будут отвечать на вопросники.

Тесты составляются на основании данных, полученных при анализе и описании должностей, анализе законодательных актов и внутренней локально-нормативной регламентации, регулирующей деятельность сотрудников технического отдела.

Правила выставления баллов по результатам первичного профессионального тестирования выставляются следующим образом (см. таблицу 3.1).

Таблица 3.1 – Шкала оценок теста профессиональных знаний и навыков персонала ООО «Орион Телеком»

(составлено автором)

Представленная шкала по итогам теста профессиональных знаний и навыков персонала решает три основных задачи.

Во-первых, позволяет оценивать только профессионализм сотрудника без взаимосвязи с иными его деловыми качествами и характеристиками. Если полученные оценки профессионализма низкие, то соответственно сотрудник исключается из дальнейшей процедуры оценивания, а значит, оптимизируются временные затраты на проведение оценки, и как следствие оптимизируются финансовые затраты.

Во-вторых, представленная шкала связывает оценку сотрудников с подсистемой планирования обучения и развития сотрудников технического отдела.

В-третьих, оптимизируется качественное и количественное состояние кадровых ресурсов – в этом аспекте оценка сотрудников взаимосвязана с планированием кадров.

После того, как проведена оценка профессиональных знаний, умений и навыков персонала ООО «Орион Телеком» и проведен отсев сотрудников, которым необходимо рекомендовать прохождение обучения, далее необходимо провести комплексную оценку профессиональных и личностных характеристик сотрудника. Для этого необходимо привлечь к оценке: руководителя отдела; коллег; подчиненных (если таковые имеются); клиентов. Для всех оценивающих разрабатываются единообразные оценочные анкеты (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Анкета для оценки сотрудников технического отдела ООО «Орион Телеком», оцениваемых по методу 360° (составлено автором)

Для всех сотрудников разрабатывается единообразная оценочная анкета с целью более точного сравнения и принятия управленческих решений по данному сотруднику (сотрудникам) в части планирования его карьеры, расчета экономической части мотивации, формировании неэкономических методов мотивации и т.д. Данные анкеты получают непосредственные руководители сотрудника, коллеги и подчиненные. Для клиентов, которые участвуют в оценке сотрудников технической поддержки ООО «Орион Телеком», разработана отдельная анкета, которая представлена в таблице 3.3.

После того, как все оценивающие сотрудников технического отдела ООО «Орион Телеком», заполняют необходимые анкеты, проводится обработка анкет и формируется итоговый оценочный балл по каждому сотруднику путем суммирования всех полученных баллов с учетом их значимости в оценке. Установление значимости или весомости полученных баллов необходимо для устранения субъективизации в проведенной оценке персонала.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/273334>