

УДК 33.331

DOI: 10.34670/AR.2022.18.68.065

Оценка эффективности системы управления персоналом организаций в современных экономических условиях

Николаев Михаил Владимирович

Менеджер по управлению персоналом,
ООО «Продкомпани»;
аспирант,

Московский финансово-юридический университет,
117342, Российская Федерация, Москва, ул. Введенского, 1А;
e-mail: info@mfua.ru

Аннотация

Оценка эффективности системы управления персонала организаций, очень важна и актуальна, с точки зрения наработки функционального потенциала самих организации в развитии комплексных систем управления производством или сферой услуг в области экономики народного хозяйства. Цель оценки эффективности системы управления персоналом заключается в измерении издержек и выгод, стоящих перед руководителями организаций. Применяемые основные методы для оценки эффективности в системе управления персоналом, подразделяются на: методы экспертных оценок, мозговой штурм, деловых игр, «дерева целей», методы экономико-математического анализа и статистической обработки данных, компьютерного анализа. По результатам исследования оценка эффективности системы управления персоналом определяется соотношением прибыли организации и затрат на персонал, что открывает перед организациями перспективы дальнейшего развития и роста, предоставляя конкурентное преимущество в конкретной сфере деятельности. Управление эффективностью управления персоналом – непростая задача для руководства организаций. Перед руководителями организаций и предприятий очень часто встают такие, на первый взгляд, неразрешимые проблемы, как текучесть кадров, конфликтные ситуации, уклонение от своих социальных и профессиональных обязанностей. Над этими проблемами многим руководителям еще предстоит работать долгое время, находя оптимальные и приемлемые решения, устраивающие все стороны производственного процесса.

Для цитирования в научных исследованиях

Николаев М.В. Оценка эффективности системы управления персоналом организаций в современных экономических условиях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 478-485. DOI: 10.34670/AR.2022.18.68.065

Ключевые слова

Система управления персоналом, оценка, эффективность, подходы, методы, критерии, человеческие ресурсы.

Введение

В современных экономических условиях, сложившихся в последнее десятилетие, управление персоналом в организациях приобрело важнейшее значение для руководства компаний. Общая постановка проблемы, которая стоит перед руководством организаций и менеджерами по управлению персоналом, заключается в постоянном поиске взаимно приемлемых подходов в системе управления человеческими ресурсами, нахождения приемлемых точек соприкосновения между административным аппаратом и наемными работниками, а также в оценке кадрового потенциала с позиций качественного и эффективного использования человеческих ресурсов. От эффективной работы системы кадрового менеджмента зависит успешность организаций в сфере решения теоретических и практических задач в области продвижения современных технологий и методов управления, постоянного совершенствования системы управления персоналом перед новыми возникающими преградами и трудностями производственных целей и задач в области экономики.

Основная часть

Из анализа публикации Зверевой Е.В. можно выделить мнения различных ученых и специалистов по оценке в области управления персоналом. Так, Журавлев П.В., Карташев С.А., Одегов Ю.Г. считают, что оценка персонала складывается из оценки потенциала и индивидуального вклада и плюс аттестация, как некая комплексная оценка предыдущих двух позиций, в общий конечный результат. Слинков В.Н. и Борисова Е.А. рассматривают оценку персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью накопления информации, необходимой для принятия управленческих решений. Шапиро С.А. уделяет повышенное внимание мотивации трудовой деятельности, проецируя ее на процесс удовлетворения персоналом своих потребностей и ожиданий, благодаря чему реализуются их цели, согласованные с целями и задачами организаций, и вместе с тем, исходя из комплекса применяемых мер, повышается эффективность труда персонала [Зверева, 2019, 148].

В последнее время бурное развитие получили цифровые технологии и глобальный Интернет. Полякова Ю.М. в своей публикации на основе трудов отечественных и зарубежных ученых (Докукина А.А., Постникова Е.В., Бородай Е.В., Чуланова О.Л., Кучеренко Г.Х., Kousaku Igava, Kunihiko Niga, Tsutomu Tukamiya, NirKshetri, Qiong Bu) большое внимание уделяет крауд-технологиям. Эти технологии представляют собой способы, методы и инструменты объединения ресурсов неопределенного и заинтересованного круга лиц («толпы») на основе использования виртуальных платформ [Полякова, 2020, 19].

В данной работе ставится цель проведения научного исследования в совокупности условий и мероприятий по оценке эффективности системы управления персоналом в современных экономических условиях.

Исходя из цели исследования, ставятся следующие задачи:

- определение и характеристика системы управления персоналом;
- сочетание оценки работы персонала с критериями, подходами, компетенциями и методами проведения мероприятий по их эффективности;
- обоснование полученных результатов по оценке эффективности системы управления персоналом с выводами по проведению научного исследования в данной работе.

Управление персоналом – сложная, многогранная дисциплина по менеджменту и экономики предприятий, ставящая перед собой целенаправленную, совместную и практическую деятельность, направленную на обеспечение предприятий и организаций квалифицированными человеческими ресурсами, которые качественно выполняют возложенные на них обязанности с оптимальным выполнением целей и задач, стоящих перед предприятиями и организациями.

Исходя из определения, система управления персоналом организаций представляет собой совокупность методов, способов, процедур и технологий работы с персоналом в сложившихся экономических условиях. Организация работы с человеческими ресурсами определяется совокупностью субъектов и объектов системы управления (функциональный и линейный управленческий персонал, сотрудники, рабочие группы и трудовой коллектив в целом). Как и любая обширная категория, система управления персоналом организаций позволяет скомпоновать основные компоненты по управлению персоналом в единую систему, предопределяя в том числе, как правило, ее дальнейшее эффективное функционирование в производстве и сфере услуг.



Источник: составлено автором по материалам электронных ресурсов <https://www.hr-portal.ru>; <https://www.personnal.ru>

Рисунок 1 - Основные компоненты системы управления персоналом организаций

В комплексе проведенных мероприятий, оценка эффективности системы управления персоналом организаций дает понимание соотношения финансовых вложений в персонал и

получаемой прибылью.

В современных экономических условиях можно выделить три различных подхода по оценке эффективности системы управления персоналом.

Первый подход основан на оценке всего персонала организации, эффективность деятельности которого определяется конечными результатами производственного цикла за определенный период времени. Основное внимание здесь уделяется таким показателям как:

- объем и качество реализованной продукции;
- прибыль;
- себестоимость;
- рентабельность;
- доход;
- коэффициенты экономической эффективности и т.д.

Преимущество данного подхода заключается в определении результативности деятельности персонала совокупными, конечными результатами всей организации в целом за определенный период времени, а недостатками – отсутствием информации, как, какими способами и методами достигнуты результаты.

Второй подход основан на показателях результативности и качества живого труда. Живой труд представляет собой целесообразную деятельность людей, которые затрачивают умственную и физическую энергию на производство потребительных стоимостей или выполнение работ, услуг, связанных с их созданием. Данный подход представлен такими показателями, как:

- продуктивность труда и динамика ее изменений;
- удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции;
- процент выполнения норм выработки;
- трудоемкость продукции;
- фондовая вооруженность труда, качество;
- коэффициенты сложности работ;
- потери рабочего времени;
- уровень производственного травматизма и т. д.

Преимущество этого подхода заключается в том, что уделяется внимание дифференциации живого труда по изделиям и видам работ, а недостатки выявляются при не учете рыночной компоненты деятельности предприятий или организаций.

Третий подход предусматривает связку эффективности функционирования системы управления персоналом с формами и методами, такими, как: организация работы персонала, мотивация, социально-психологический климат в коллективе.

Критерии показателей при данном подходе представлены:

- структура персонала;
- уровень квалификации;
- дисциплина;
- текучесть кадров;
- использование фонда рабочего времени;
- равномерность загрузки на персонал;
- затраты на одного работника;
- выполнение плана социального развития и т. д.

Данный подход еще больше представлен дифференциацией живого труда, то есть учитывает индивидуальные особенности людей и их совместимость в рабочих коллективах, и призван, как можно, более максимально сократить, выявленные недостатки при двух предыдущих подходах по оценке эффективности персонала, не прибегая к исключению из сферы деятельности данных подходов.

Все три подхода по оценке эффективности управлением системы персоналом применяются в совокупности и дополняют друг друга в производственной деятельности организаций и сферы услуг [Попкова, 2016, 64; Санникова, 2017; Степаненко, 2012; Управление персоналом организации, www].

При расчете оценке эффективности системы управления персоналом организаций в настоящее время представляются актуальными методы, с помощью которых производится теоретическое исследование и практическое применение полученных знаний.

Таблица 1 - Блоки методов эффективной оценки системы управления персоналом

№	Название блока	Используемые методы и их характеристика
I.	Субъективный	Мозговой штурм, метод экспертных оценок, метод «Дельфи», метод проведения деловых игр, метод «Дерево целей». Важным является: поиск решений по заданным критериям и обратная связь, позволяющая корректировать анализ оценки ситуации в режиме реального времени
II.	Объективный	Методы экономико-математического анализа, статистической обработки данных и моделирования различных ситуаций в области управления человеческими ресурсами. Важным является: параметры, которые заданы в моделях, не выходят за рамки реально допустимых значений, их общее количество и диапазон. Чем их больше, тем точнее будет результат
III.	Комплексный	Все методы, представленные выше. Важным является: получение результатов максимально точно определяющие теоретические возможности оценки управления в организациях
IV.	Информационный	Методы этого блока являются дополнительными по отношению к методам из первых трех блоков и в наибольшей степени используют современные возможности компьютерного анализа больших объемов данных. Важным является: процесс обмена информацией между структурными подразделениями и документационные потоки

Источник: составлено автором по материалам электронного ресурса <https://www.hr-director.ru> и [Степаненко, 2012, 80; Эффективность управления персоналом..., www].

Экономическая эффективность в системе управления персоналом вычисляется по формуле:

$$\text{Экэф.} = \text{П}/\text{З},$$

где П – прибыль, З – затраты на персонал.

Если прибыль и затраты равны (в результате деления получилась 1), то управление эффективностью деятельности персонала нужно уделить внимание, так как работа организации

сводится к 0, если в результате деления результат < 1 , то организация терпит убытки и нужно срочно принимать управленческие решения для исправления ситуации.

Если результат > 1 , то организация работает успешно с персоналом, и надо следить затем, чтобы данный показатель не снижался.

Заключение

Управление эффективностью управления персоналом – непростая задача для руководства организаций. Перед руководителями организаций и предприятий очень часто встают такие, на первый взгляд, неразрешимые проблемы, как текучесть кадров, конфликтные ситуации, уклонение от своих социальных и профессиональных обязанностей. Над этими проблемами многим руководителям еще предстоит работать долгое время, находя оптимальные и приемлемые решения, устраивающие все стороны производственного процесса.

Библиография

1. Зверева Е.В. Отечественный и зарубежный опыт использования методов оценки результатов деятельности персонала организации в контексте эффективности труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-1 (56). С. 148-151. DOI 10.24411/2411-0450-2019-11234
2. Оценка эффективности управления персоналом организации: зачем нужна, и как провести. URL: <https://www.ppt.ru>art/rabota/effectivnost-personala>
3. Полякова Ю.М. Управление персоналом на основе современных крауд-технологий: краудстаффинг, краудрекрутинг и краудтренинг // Научные исследования экономического факультета. 2020. Т. 12. № 3 (37). С. 16-30.
4. Попкова Ю.С. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом // Конкурентоспособность территорий. Екатеринбург, 2016. С. 63-67.
5. Санникова Е.А. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3. URL: <https://www.web.snauka.ru/issues/2017/03/79494>
6. Система управления персоналом организации. URL: <https://www.pro-personnal.ru/article/1099383-20m11-sistema-upravleniya-personalom>
7. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы. URL: <https://www.hr-portal.ru>article....upravleniya-personalom....celi>
8. Степаненко Д.О. Методические подходы к оценке эффективности системы управления персоналом организации // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 8 (144). С. 80-85.
9. Управление персоналом организации. URL: <https://www.be5.biz/economika/u0009/13html>
10. Эффективность управления персоналом: технологии анализа и оценки. URL: <https://www/hr-director.ru/article/66578-qq-17-m3effectivnost-upravleniya-personalom->

Evaluating the efficiency of HRM system of an organization in the modern economic conditions

Mikhail V. Nikolaev

HR manager in «Prodcompany» LLC;
Postgraduate,

Moscow University of Finance and Law,

117342, 1A, Vvedenskogo str., Moscow Russian Federation;

e-mail: info@mfua.ru

Abstract

Evaluating the effectiveness of the personnel management system of organizations is very important and relevant in terms of developing the functional potential of the organizations themselves in the development of integrated systems for managing production or the service sector in the field of the national economy. The purpose of evaluating the effectiveness of the personnel management system is to measure the costs and benefits facing the leaders of organizations. The main methods used to evaluate the effectiveness in the personnel management system are divided into: methods of expert assessments, brainstorming, business games, "goal trees", methods of economic and mathematical analysis and statistical data processing, computer analysis. According to the results of the study, the evaluation of the effectiveness of the personnel management system is determined by the ratio of the organization's profit and personnel costs, which opens up prospects for further development and growth for organizations, providing a competitive advantage in a particular field of activity. Managing the effectiveness of personnel management is not an easy task for the management of organizations. The heads of organizations and enterprises very often face such, at first glance, insoluble problems as staff turnover, conflict situations, evasion of their social and professional duties. Many managers still have to work on these problems for a long time, finding optimal and acceptable solutions that suit all aspects of the production process.

For citation

Nikolaev M.V. (2022) Otsenka effektivnosti sistemy upravleniya personalom organizatsii v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [Evaluating the efficiency of HRM system of an organization in the modern economic conditions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 478-485. DOI: 10.34670/AR.2022.18.68.065

Keywords

HRM system, evaluation, effectiveness, approaches, methods, criteria, human resources.

References

1. *Effektivnost' upravleniya personalom: tekhnologii analiza i otsenki* [Efficiency of HRM: technologies of analysis and evaluation]. Available at: <https://www/hr-director.ru/article/66578-qq-17-m3effectivnost-upravleniya-personalom-> [Accessed 04/04/2022]
 2. *Otsenka effektivnosti upravleniya personalom organizatsii: zachem nuzhna, i kak provesti* [Evaluation of the effectiveness of the organization's HRM: why is it necessary and how to conduct it]. Available at: <https://www/ppt.ru>art/rabota/effectivnost-personala> [Accessed 04/04/2022]
 3. Polyakova Yu.M. (2020) Upravlenie personalom na osnove sovremennykh kraud-tekhnologii: kraudstaffing, kraudrekruting i kraudtrening [HRM based on modern crowd-technologies: crowdstaffing, crowdrecruiting and crowdtraining]. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta* [Scientific research of the Faculty of Economics], 12, 3 (37). pp. 16-30.
 4. Popkova Yu.S. (2016) Podkhody k otsenke effektivnosti sistemy upravleniya personalom [Approaches to assessing the effectiveness of the personnel management system]. In: *Konkurentosposobnost' territorii* [Competitiveness of territories]. Yekaterinburg.
 5. Sannikova E.A. (2017) Otsenka effektivnosti sistemy upravleniya personalom v organizatsii [Evaluation of the effectiveness of the personnel management system in an organization]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii* [Modern scientific research and innovation], 3. Available at: <https://www.web.snauka.ru/issues/2017/03/79494> [Accessed 04/04/2022]
 6. *Sistema upravleniya personalom organizatsii* [HRM system of the organization]. Available at: <https://www.pro-personnal.ru/article/1099383-20m11-sistema-upravleniya-personalom> [Accessed 04/04/2022]
 7. *Sistema upravleniya personalom: sodержanie, tseli, funktsii i metody* [HRM system: content, goals, functions and methods]. Available at: [Accessed 04/04/2022]
-

8. Stepanenko D.O. (2012) Metodicheskie podkhody k otsenke effektivnosti sistemy upravleniya personalom organizatsii [Methodical approaches to assessing the effectiveness of the organization's personnel management system]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Orenburg State University], 8 (144), pp. 80-85.
9. *Upravlenie personalom organizatsii* [HRM of the organization]. Available at: <https://www.be5.biz/economika/u0009/13html> [Accessed 04/04/2022]
10. Zvereva E.V. (2019) Otechestvennyi i zarubezhnyi opyt ispol'zovaniya metodov otsenki rezul'tatov deyatel'nosti personala organizatsii v kontekste effektivnosti truda [Domestic and foreign experience in using methods for assessing the results of the organization's personnel in the context of labor efficiency]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* [Economics and Business: Theory and Practice], 10-1 (56), pp. 148-151. DOI 10.24411/2411-0450-2019-11234