

УДК 331.101

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

© Раннев С.А., Алайцева Т.В.

e-mail: s.r.mo1441@gmail.com

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

В исследовании рассмотрены основные подходы к оценке эффективности управления человеческим капиталом. На основе анализа актуальных работ как отечественных, так и зарубежных авторов, обозначены основные проблемы, связанные с оценкой эффективности управления человеческим капиталом. Предложена методика оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

Основными принципами, на которых должна строиться система оценки эффективности управления человеческими ресурсами, являются: комплексность, приоритетность, непрерывность, надёжность [1].

Анализ литературы по теме исследования показал, что существует два подхода к оценке эффективности системы управления персоналом: сопоставление затрат и получаемого совокупного эффекта (сумма экономического и социального эффектов); соотношение конечного результата с заранее заданным (эталонным) результатом. Каждый из подходов имеет как ряд преимуществ, так и недостатков, в том числе:

- проблематичность количественной оценки социального эффекта в случае использования «затратного подхода»;
- отсутствие учёта затрат в случае применения «эталонного» подхода.

Также имеется ряд трудностей, связанных с тем, что менеджер не имеет возможности напрямую влиять на конечный результат. То есть задача менеджера сводится к созданию условий для получения желаемого эффекта [2]. Таким образом, можно заключить, что при оценке эффективности системы управления с позиции менеджера оценивается эффективность созданных условий.

В рамках данного исследования рассмотрим «эталонный подход».

Общую формулу расчёта эффективности, согласно данному подходу, можно записать следующим образом:

$$K_j = \frac{\sum_{i=1}^M (1-I_{ij})a_i}{\sum_{i=1}^M (1-I_{is})a_i} \rightarrow \min, \quad (1)$$

где K_j – индекс эффективности управления человеческим капиталом в периоде j ;

I_{ij} – значение показателя i в периоде j ;

a_i – весовой показатель параметра i ;

I_{is} – значение показателя i в эталонный период;

M – число показателей, рассматриваемых при оценке эффективности.

Вес каждого показателя определяется экспертным путём и в сумме должен давать 1, при этом формула определения весового коэффициента записывается следующим образом:

$$a = \sum_{i=1}^M a_i = 1, \quad (2)$$

где a – суммарный вес показателя.

Подобный коэффициент позволит оценить эффективность принятых в периоде изменений относительно предыдущего лучшего состояния и сделать вывод о том, насколько реально полезны были осуществлённые преобразования.

Количество показателей, используемых при расчёте, зависит от потребностей организации. Анализ литературы позволил выявить 21 показатель, возможный для использования в такой модели [1]. Однако, исходя из того, что для построения эффективной системы оценивания требуется оперативность, считаем необходимым сокращение списка до пяти основных: показатель роста среднесписочной численности персонала; показатель использования планового фонда рабочего времени; показатель текучести кадров; показатель производительности труда; показатель издержек на человеческие ресурсы в объёме реализации.

Отдельно следует отметить удовлетворённость от работы, так как данный показатель, на наш взгляд, оказывает наиболее существенное влияние на конечный результат деятельности. Так, иорданское исследование эффективности управления человеческими ресурсами, в ходе которого было задействовано 540 сотрудников, показало, что уровень удовлетворённости работой оказывал самое большое влияние на эффективность труда (87,5%), причём величина компенсации за работу определяла удовлетворённость на 76,5% [5]. Средняя заработная плата в Иордании составляет 617,66 \$, а индекс стоимости жизни на 49,82% больше такового у России (средняя заработная плата в которой составляет 499,42 \$), то есть с учётом стоимости жизни относительно РФ – примерно 315\$, отсюда можно сделать вывод о том, что, с определённой оговоркой, можно экстраполировать полученные результаты и на РФ [3]. Стоит отметить, что существенное влияние уровня заработной платы на удовлетворённость работой в регионах с низкой заработной платой были отмечены в мета-анализе, проведённом Judge T.A. в 2010 году [4].

Таким образом, предлагаем проводить оценку эффективности системы управления с учётом среднеотраслевых заработных плат и среднеотраслевой производительности.

Дополнить систему оценки можно при помощи опросника, представляющего из себя ряд утверждений, каждому из которых респондент должен выставить оценку по 5-балльной шкале, в зависимости от того, насколько он согласен с ними. Опросник должен состоять из шести блоков, каждый из которых направлен на исследование одного из аспектов системы управления человеческими ресурсами: планирования персонала, кадрового обеспечения, системы вознаграждений, системы обучения и развития персонала, системы оценивания, удовлетворённости сотрудников. Каждый из блоков целесообразно формировать из 4-6 вопросов.

Библиографический список

1. Иванова О.Э., Корнеев Д.Н. Оценка показателей эффективности в сфере HRM на основании социальных технологий [Текст] / О.Э. Иванова, Д.Н. Корнеев // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т.7. – №4. – С. 116-120.
2. Свешникова Е. В. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами [Текст] / Е. В. Свешникова // Вестник Государственного университета управления. – 2011. – № 26. – С. 101-105.
3. Cost of Living [Электронный ресурс] / numbeo URL: <https://www.numbeo.com>
4. Judge T. A., Piccolo R. F., Podsakoff N. P. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature [Текст] / T. A. Judge, R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff // Journal of Vocational Behavior Vol. 77. 2010. №2. P. 157-167.
5. Madanat H. G., Khasawneh A. S. Level of effectiveness of human resource management practices and its impact on employees'satisfaction in the banking sector of Jordan [Текст] / H. G. Madanat, A. S. Khasawneh // Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. – 2018. – Vol. 22. – №. 1. – P. 1-19.