Оболенцев Дмитрий Леонидович
канд. экон. наук, доцент
Потомская Илона Вадимовна
магистрант
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет им. И.С. Тургенева»
г. Орел, Орловская область

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА

Аннотация*: в данной статье рассматривается подход к оценке эффективности программ повышения удовлетворенности трудом персонала. Рассматривается структура затрат на последствия, связанные со снижением текучести кадров.*

Ключевые слова: *удовлетворенность трудом, оценка эффективности программ удовлетворенности, текучесть кадров.*

Оценка эффективности программ вовлеченности персонала может выступать мощным рычагом роста результативности управленческого процесса. Для этого необходимо знать, как оценка должна осуществляться, в каком соотношении находится с другими этапами управленческого цикла, каков, наконец, ее экономический смысл.

Кризисный период затрудняет прикладные исследования процессов развития вовлеченности персонала и оценки их эффективности в первую очередь за счет снижения объемов мероприятий. Для многих качественных комплексных этапов формирования и развития вовлеченности персонала требуются достаточно продолжительные временные ряды, которые должны быть сопоставимы на отдельных отрезках. Отсутствие должного опыта, конкуренция, достаточно высокий и ощутимый уровень инфляции, подрывают указанные предпосылки стандартных методик оценки эффективности программы. Это лишь означает, что нет необходимости отказываться полностью от подобных методик, но и

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

необходимо оперативно адаптировать имеющийся опыт и выработать новые процедуры и техники оценки эффективности вовлеченности персонала.

Выбор эффективной методики оценки зависит от правильного подбора критериев оценки. Данный выбор зависит от того, что мы считаем положительным результатом формирования системы вовлеченности персонала.

Одна из проблем, связанных с низкой удовлетворенностью трудом персонала является высокая текучесть кадров, в связи с этим компания несет существенные убытки. Представим результаты расчетов потерь, связанных с текучестью персонала в компании за 2018 год. За данный промежуток в году 1971 рабочий час. В расчетах были использованы следующие показатели:

– затраты на поиск и подбор персонала: количество оплаченных компанией часов специалиста по подбору, которые были потрачены на поиск уволившегося кандидата;

– затраты на оформление сотрудника: количество оплаченных компанией часов специалиста по кадровому делопроизводству, которые были потрачены на оформление уволившегося сотрудника;

– затраты на обучение и адаптацию: количество оплаченных компанией часов специалиста по обучению и адаптации, которые были потрачены на обучение и адаптацию уволившегося сотрудника;

– затраты на инструктажи: количество оплаченных компанией часов специалиста отдела ГО и ЧС на проведение инструктажей для уволившегося сотрудника;

– снижение производительности сотрудника перед увольнением на 40%;

– бюджет на подбор персонала (использование дополнительных источников – газеты, рекламные ролики, баннеры и т. п.), умноженное на процент уволившихся в промежуток испытательного срока сотрудников.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Таблица 1

Потери в связи с текучестью сотрудников на предприятии

Затраты	Заработная плата работника, руб.	Стоимость часа, руб.	Часы	Затраты, руб.	Затраты за период, руб.
Затраты на поиск персонала	30 000	183	28,00	5124	61 488
Затраты на оформление сотрудника	28 800	175	1,40	245	2 940
Затраты на обучение и адаптацию	36 500	222	26,00	5772	69264
Инструктажи	29 700	181	6,00	1086	13 032
Снижение производительности труда последние 2 недели перед увольнением (20 человек за год)	19 784	124	80,00	9892,95	198000
СМИ и сайты по трудоустройству					40000
Итого					384724

Исходя из наших расчетов, мы можем отметить, что общее количество потерь из-за текучести персонала за год составило приблизительно 384724 руб.

Предлагаемые изменения программы развития персонала рекомендуется связать с существующими в компании показателями, определить цели по их достижению с учетом положительного экономического эффекта и контролировать их достижение. Мониторинг эффективности программы формирования и развития вовлеченности персонала целесообразно проводить на основе критериев оценки, включающих в себя такие показатели, как уровень вовлеченности персонала, уровень текучести персонала, процент выполнения мероприятий по программе. Неотъемлемой частью разработки мероприятий является прогнозирование результатов внедрения. Согласно данным международных исследований вовлеченность персонала выше среднего по отрасли приводит к увеличению прибыли предприятия в 2,5 раза.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Мандрикова Е.Ю. Взаимосвязь увлечённости работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Организационная психология. – 2015. – №12. – С. 2–22.

2. Луцкина В.В. Управление вовлеченностью персонала / В.В. Луцкина, А.Н. Онучин // Журнал HRTimes. – 2016. – №20. – С. 19–21.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)