(cc) BY


***Сапрунова Екатерина Валерьевна***
канд. эконом. наук, доцент, доцент
***Неведник Мария Николаевна***
студентка
***Зыкова Ольга Борисовна***
студентка
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
технологический университет»
г. Краснодар, Краснодарский край

# ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ БАЗА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

***Аннотация:*** *авторами рассмотрено взаимодействие экономической, социальной и организационной эффективности управления персоналом предприятия. В статье определены критерии оценки социальной эффективности, а также установлена связь между уровнем внешней отрицательной профессиональной мотивации и уровнем удовлетворённости трудом и между уровнем заработной платы и уровнем удовлетворенности трудом.*

***Ключевые слова:*** *человеческий капитал, управление персоналом, инвестиции в персонал, оценка социальной эффективности управления.*

Теория человеческого капитала, основоположниками которой были Т. Шульц и Г. Беккер, получила свое развитие с 60-х годов XX века и является актуальной в современных реалиях. Суть данной теории в контексте человеческого капитала фирмы сводится к тому, что накопленные сотрудником предприятия опыт, знания, навыки могут быть использованы в целях повышения эффективности деятельности предприятия.

Следовательно, чем выше уровень профессиональных компетенций персонала, тем больше потенциал повышения прибыльности у организации.

Однако для достижения целей предприятия необходимо чтобы человеческий капитал был использован в полной мере и был направлен на повышение


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

результативности. Чтобы персонал трудился с полной самоотдачей, требуется соответствующая мотивация – адекватный уровень вознаграждения, признание успехов, созданные на предприятия условия для повышения профессиональной квалификации и уровня образования, психологическая атмосфера в трудовом коллективе, условия труда.

На предприятиях, где руководство не уделяет должного внимания управлению человеческим капиталом, могут наблюдаться такие явления как текучесть кадров, снижение производительности труда, что ведет к ослаблению конкурентных позиций на рынке и потере части прибыли.

В настоящее время руководство многих российских предприятий недооценивает возможности человеческого капитала. Складывается ситуация, когда работодатель требует от сотрудника полной самоотдачи, но в свою очередь не предоставляет адекватных условий работы. Распространение такой тенденции негативно отражается не только на результатах деятельности конкретных предприятий, но и на темпах экономического роста и уровне ВВП страны в целом.

Таким образом, одним из наиболее важных факторов, влияющих на уровень результативности деятельности предприятия, является человеческий капитал. Поэтому оценка и повышение эффективности управления человеческим капиталом предприятия являются необходимыми условиями для успешного развития предприятия. Оценка эффективности позволяет выявить результаты инвестиций предприятия (как положительные, так и отрицательные) в персонал и на основании данных выводов руководство предприятия сможет сформировать свою дальнейшую кадровую политику.

Условно многие исследователи выделяют следующие виды эффективности управления персоналом предприятия: экономическую, социальную и организационную.

Экономическая эффективность выражается в конкретном материальном результате – рост производительности труда при неизменных затратах на персо-


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

нал, увеличение выручки, прибыли и рентабельности продаж. Кроме того, экономическую эффективность рассматривают как соотношение затрат предприятия на персонал к полученному финансовому результату [2].

Основными показателями, характеризующими организационную эффективность, являются уровень управленческого персонала, нормы управляемости, обеспеченность предприятия необходимым кадровым составом, эффективность использования рабочего времени [1].

Социальная эффективность управления обусловлена уровнем мотивации персонала, удовлетворенностью трудом, уровнем социально-психологического климата в коллективе.

Во многом уровень экономической и организационной эффективности зависят именно от показателей социальной эффективности. Поэтому исследование критериев социальной эффективности имеет определяющее значение.

Логично предположить, что оценка социальной эффективности производится по ее критериям. Однако по этому вопросу мнения ученых расходятся. Например, М. Армстронг придерживается следующих критериев – уровень мотивации, удовлетворенности трудом, уровень социально-психологического климата в организации. Н.И. Конюкова и О.С. Межова предлагают определять социальную эффективность по уровню средней заработной платы работника, потерям рабочего времени, удельному весу фонда оплаты труда в выручке организации, темпам роста заработной платы, уровню трудовой дисциплины, текучести персонала [3].

С мнением второй группы исследователей можно не согласиться по следующей причине: показатели, по которым предлагается оценивать социальную эффективность, должны выявлять результаты проводимой руководством предприятия политики управления персоналом. То есть между показателем эффективности и мерами кадровой политики должна прослеживаться причинно-следственная связь. Например, в организации проводятся регулярные тренинги по тимбилдингу, действует справедливая система материального стимулирования работников, периодически сотрудникам предоставляют возможность повысить свою



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

профессиональную квалификацию. Вследствие данных мер предполагается, что в этой организации улучшится психологическая атмосфера, каждый сотрудник будет ценить свое рабочее место, повысится уровень мотивации персонала.

Уровень заработной платы и темпы его роста в большей мере зависят от квалификации сотрудника и от его ценности для предприятия, а уровень рабочей дисциплины и снижение текучести кадров – это дополнительные эффекты, возникающие при решении основных задач. Поэтому для нашего исследования в качестве критериев оценки социальной эффективности будут использованы показатели уровня мотивации и уровня удовлетворенности трудом.

Кроме того, в настоящее время существует достаточное количество методов и методик оценки социальной эффективности. Среди методов можно выделить анкетирование, тестирование, опрос, личное интервью. Причем, применение одного метода может дать результат, отличный от другого. Так в анкете или личном интервью сотрудник может в своих ответах отразить не вполне правдивые ответы. В свою очередь некоторые психологические методики содержат вопросы, которые позволяют выявить, честно отвечал респондент на вопросы, или его ответы были нацелены на достижение определенного результата. Таким же образом дело обстоит и с применением различных психологических методик по определению уровня мотивации и удовлетворенности трудом.

Таким образом, проблема оценки социальной эффективности управления человеческим капиталом заключается в отсутствии критериев оценки и установленной методологической базы, то есть методов и методик исследования, с помощью которых можно получить конкретные показатели, отражающие результат проводимой руководством предприятия кадровой политики.

В качестве методик оценки социальной эффективности управления персоналом были использованы методики К. Замфир и А.В. Барташева. Рассмотрим их.

Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности» позволяет определить, какие мотивы – внутренние или внешние – имеют большее значение для индивида при осуществлении


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

им профессиональной деятельности. Внутренние факторы обусловлены интересом работника деятельности как таковой. Внешние мотивационные факторы (внешние по отношению к самой деятельности мотивы) дифференцированы на положительные и отрицательные. В качестве внешних положительных мотивов выступают заработная плата, социальный престиж, внешних отрицательных – боязнь осуждения и критики, выполнение трудовых обязанностей под угрозой применения санкций со стороны руководства.

Методика А.В. Барташева «Интегральная удовлетворенность трудом» помимо уровня, позволяет выявить основные компоненты, составляющие удовлетворенность трудом сотрудника: уровень притязаний сотрудника, отношения с коллегами и руководством, условия и организация труда.

В качестве базы для апробации указанных методик на конкретном предприятия было выбрано ООО «Виктория». ООО «Виктория» свою деятельность осуществляет в Краснодарском крае, основным направлением деятельности предприятия является производство и продажа сельскохозяйственных культур: озимой пшеницы, подсолнечника, кукурузы.

Динамику экономических показателей деятельности ООО «Виктория» можно разложить на два периода: с 2013 по 2015 гг., когда наблюдался рост показателей, и с 2015 по 2016 гг. – их спад. В 2016 г. выручка от продажи продукции составила 26205 тыс. руб., что на 7144 тыс. руб., или на 27,26%, меньше 2015 г. За этот же период уменьшилась и полная себестоимость на 2969 тыс. руб., или на 24,11%. Следует отметить резкое снижение уровня затрат на один рубль продаж с 0,864 до 0,584 руб., что является положительной динамикой и создает резервы для роста прибыли. Чистая прибыль предприятия в 2016 г. сократилась на 48,72%.

Однако показатели деятельности исследуемого предприятия превышают среднестатистические по отрасли. По данным статистики средний показатель рентабельности продаж сельскохозяйственных предприятий в 2015 году составил 20,7% [5]. Данный показатель по предприятию составил 43% в 2015 году и 37% – в 2016 году.



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

Исследование показателей социальной эффективности в динамике не представляется возможным, так как такое исследование не проводилось на предприятии ранее.

В ходе исследования социальной эффективности были выдвинуты следующие гипотезы:

– существует взаимосвязь между уровнем внешней отрицательной профессиональной мотивации и уровнем удовлетворённости трудом;

– существует взаимосвязь между уровнем заработной платы и уровнем удовлетворенности трудом.

Анализ результатов, полученных в ходе проведения тестирования по методике Замфир К., показал, что в трудовом коллективе предприятия преобладает внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация превосходит над внутренней мотивацией. Средний показатель по внешней положительной мотивации (при максимальном показателе 5 баллов) составил 4,2 балла; по внешней отрицательной – 3,6 балла; по внутренней мотивации – 1,3 балла. Данный мотивационный комплекс не является полностью оптимальным. Хотя значительное преобладание внешней положительной мотивации может считаться нормальным, так как материальные потребности являются базовыми потребностями индивида согласно теории потребностей А. Маслоу, превалирование внешней отрицательной мотивации свидетельствует о тенденции работников к избеганию критики и неудач в трудовой деятельности. Кроме того, крайне низкие показатели внутренней мотивации свидетельствуют об отсутствии удовлетворенности от процесса работы и потребности в самореализации. Согласно теории А. Маслоу устойчивой является закономерность, когда потребность в самореализации, которая занимает самый высокий уровень в пирамиде потребностей, возникает у человека только после удовлетворения базовых потребностей.

Результаты методики А.В. Барташева «Интегральная удовлетворенность трудом» показали, что у 45,4% сотрудников предприятия диагностирован низкий уровень общей удовлетворенности трудом, высокий уровень характерен для 18,2%, средний уровень – для 36,4%.


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

Взаимосвязь между уровнем внешней отрицательной мотивации и уровнем общей удовлетворенности трудом была подтверждена с помощью коэффициента корреляции Спирмена.

Корреляция между уровнем удовлетворенности трудом и уровнем внешней отрицательной мотивации статистически значима. Отрицательная корреляция (r = –0,707) указывает на то, что чем выше внешняя отрицательная мотивация, тем ниже уровень удовлетворенности трудом у респондента.

В качестве гаранта удовлетворения базовых потребностей в контексте трудовых отношений между работодателем и работником выступает заработная плата. Среднемесячная заработная плата служащих и рабочих предприятия (8 штатных единиц) составляет 14800 руб., руководящего состава (3 штатные единицы) – 22400 руб. Таким образом, заработная плата сотрудников предприятия выше прожиточного минимума, который в Краснодарском крае в 2016 году составил 10497 рублей [4], но ниже, чем средняя заработная плата работников сельского хозяйства, которая составляет от 24900 до 25900 рублей.

В ходе исследования был проведен опрос сотрудников ООО «Виктория», в ходе которого было предложено определить уровень заработной платы как «высокий», «средний» или «низкий». 63,6% респондентов считает свою заработную плату средней, а 36,4% – низкой.

Корреляционный анализ показал положительную корреляцию между уровнем заработной платы и уровнем удовлетворенности трудом. Значит, чем выше у сотрудника заработная плата, тем более высокий уровень удовлетворенности трудом (положительная значимая связь, r = + 0,945).

Таким образом, применение методик оценки социальной эффективности управления персоналом организации позволило выявить следующие проблемы:

– низкий уровень стремления к самореализации свидетельствует об отсутствии заинтересованности работников в результатах своего труда и может привести к снижению качества работы;

– угроза критики руководства и получения штрафов (лишение премии) отрицательно воздействует на уровень удовлетворенности трудом. Сотрудник не



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

может чувствовать себя комфортно на рабочем месте и качественно выполнять свою работу. Возможно, руководству предприятия следует меньше применять административные меры и негативные меры социально-психологического воздействия по отношению к своим сотрудникам;

– политика материального стимулирования на предприятии требует оптимизации, так как значительная часть сотрудников считает свою заработную плату низкой, что оказывает негативное влияние на уровень удовлетворенности.

Как правило, проблемы в сфере управления персоналом отрицательно отражаются на финансовых показателях предприятия. Поэтому, используя методы оценки эффективности управления, руководство предприятия может своевременно диагностировать данные проблемы и разработать оптимальные варианты их устранение.

***Список литературы***

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / Пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2012. – 848 с.

2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом [Текст]: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО «Научно-издательский центр Инфра-М», 2015. – 352 с.

3. Конюкова Н.И. Экономика управления персоналом [Текст]: Учеб. пособие / Н.И. Конюкова, О.С. Межова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013.

4. Приказ министерства труда и социального развития Краснодарского края от 07 ноября 2016 года №1410 «О величине прожиточного минимума в Краснодарском крае за III квартал 2016 года» // Интерактивный портал службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kubzan.ru

5. Российский статистический ежегодник. 2016 [Текст]: Стат.сб. / Росстат. – М., 2016. – 725 с.


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