

УДК 33.331

***КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ***

***Артюгина Е. В.***

*магистрант,*

*кафедра экономика транспорта*

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»*

*г. Екатеринбург, Россия*

***Кокшаров В. А.***

*доктор экономических наук, профессор,*

*кафедры экономика транспорта*

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»*

*г. Екатеринбург, Россия*

**Аннотация.** В качестве цели исследования можно выделить исследование концептуальных подходов к оценке эффективности персонала на предприятии. В статье представлена авторская позиция на существующий сегодня в теории и на практике концептуальный подход к оценке эффективности персонала на предприятии. Объектом исследования воплощения рассматриваемого института выступил трудовой потенциал. Предметом исследования послужили основные показатели оценки эффективности персонала на предприятии. В процессе исследования были использованы методы логического, сравнительного анализа. В статье дан теоретический анализ оценки эффективности персонала на предприятии. Проведен анализ концептуального подхода к оценке эффективности персонала на предприятии. В статье рассмотрены основные концептуальные подходы к оценке эффективности труда работников предприятия по показателям производительности и Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

рентабельности. Оценка эффективности персонала используется для определения кадрового потенциала, достижения целевых установок, определения качественной составляющей деятельности персонала, определения распределения ресурсов. В практической деятельности эффективнее использовать многокритериальную оценку нормативно-индикативной модели. Данная модель позволяет не только оценить компетентность персонала, но и дать информацию для построения системы вознаграждения относительно конкретных работников, системы распределения персонала. Однако, сегодня нельзя сказать, что есть единая, общепризнанная система измерения эффективности работы персонала.

**Ключевые слова:** методы оценки, направления оценки, производственная эффективность, производительность труда, экономическая эффективность труда, рентабельность персонала, рентабельность труда, затраты труда, затраты работодателя, трудовой потенциал.

***CONCEPTUAL APPROACH TO THE ASSESSMENT OF PERSONNEL  
EFFICIENCY AT THE ENTERPRISE***

***Artyugina E.V.***

*undergraduate*

*Department of Transport Economics*

*FSBEI HE “Ural State University of Railway Engineering”*

*Ekaterinburg, Russia*

***Koksharov V.A.***

*Doctor of Economics, Professor,*

*Department of Transport Economics*

*FSBEI HE “Ural State University of Railway Engineering”*

*Ekaterinburg, Russia*

**Annotation.** As the goal of the study, we can single out the study of conceptual approaches to assessing the effectiveness of personnel in the enterprise. The article presents the author's position on the conceptual approach to assessing the effectiveness of personnel in an enterprise that exists today in theory and in practice. The object of study of the embodiment of the institute under consideration was the labor potential. The subject of the study was the main indicators for assessing the effectiveness of personnel in the enterprise. In the research process, methods of logical, comparative analysis were used. The article gives a theoretical analysis of evaluating the effectiveness of personnel in the enterprise. The analysis of the conceptual approach to assessing the effectiveness of personnel in the enterprise. The article discusses the basic conceptual approaches to assessing the effectiveness of labor of enterprise employees in terms of productivity and profitability. Evaluation of personnel effectiveness is used to determine personnel potential, achieve target goals, determine the quality component of personnel activities, and determine the distribution of resources. In practice, it is more efficient to use a multi-criteria assessment of a normative-indicative model. This model allows not only to assess the competence of personnel, but also to provide information for building a remuneration system for specific employees, personnel distribution system. However, today it cannot be said that there is a single, universally recognized system for measuring staff performance.

**Key words:** assessment methods, assessment areas, production efficiency, labor productivity, economic efficiency of labor, personnel profitability, labor profitability, labor costs, employer costs, labor potential.

Оценка эффективности персонала используется для определения кадрового потенциала, достижения целевых установок, определения качественной составляющей деятельности персонала, определения распределения ресурсов. Принято под оценкой эффективности работы Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

персонала понимать совокупность мер и мероприятий, в соответствии с которыми осуществляется оценка результативности исполнения обязанностей кадрами; функцию управления персоналом «с целью определения уровня эффективности работы компании в разрезе поставленных задач перед отдельно взятым работником» [3, с. 133].

Проведение оценки эффективности кадров может осуществляться в любой период и на любом этапе. Первичная оценка осуществляется на этапе подбора, приема и отбора персонала, а далее осуществляется на различных этапах (испытательный срок, аттестация, определение системы мотивации и стимулирования труда и др.). Кроме того, специалисты [1, с. 203] выделяют основные направления оценки эффективности персонала: анализ личностных качеств, оценка профессионализма, определение результативности персонала и степени качества выполненной работы.

Подцелями анализа эффективности работы является оценка: правильности распределения функциональных обязанностей внутри коллектива; достижения целей; определение экономической эффективности кадровой составляющей; индивидуальных показателей. Оценка должна строиться в зависимости от стажа работы, занимаемой должности, возраста, образовательного уровня.

Одним из важных вопросов в оценке эффективности сотрудников является вопрос определения методов оценки. Прежде всего, определим критерии для выбора метода: надежность, валидность, точность, форма проведения, цена процедур оценки. К основным методам оценки, как правило, относят: тестирование, интервьюирование по компетенциям, ассесмент-центр, глубинное психологическое интервьюирование.

В качестве показателей оценки эффективности и результативности труда персонала выступают прибыльность компании, результативность

хозяйственной деятельности. В практической деятельности используются и качественные (прямые), и количественные (опосредованные) показатели.

На современном этапе у отечественных специалистов нет единого мнения по поводу системы оценивания эффективности трудовой деятельности, независимо от отраслевой принадлежности, специализации, формы собственности и др. Многими специалистами [1-15] в различных отраслях рассматривались разные аспекты и разрабатывались различные подходы.

Как правило, выделяют три методологической концепции: экономической, органической, гуманистической [12, с. 193]. В рамках их научной и практической интеграции можно отметить следующие основные концепции оценки эффективности труда [8, с. 98; 9, с. 64; 14, с.52]:

- оценка экономической эффективности проводится путем соотношения двух показателей: прибыли и затрат, это позволяет определить экономическое обоснование деятельности предприятия. В качестве критериев показателей оценки выделяют [12, с. 98]: коэффициент экономической эффективности от внедрения; приведенные затраты; дисконтированные затраты; статический и динамический (дисконтированный) сроки окупаемости затрат; дисконтированный доход; индекс доходности;

- оценка социальной эффективности дает основание для оценки общественного характера труда. В качестве критериев показателей оценки выделяют: средняя заработная плата по предприятию; удельный вес фонда оплаты труда в выручке предприятия; темпы роста заработной платы работников; уровень трудовой дисциплины; текучесть работников; потери рабочего времени; социально-психологический климат в коллективе работников и др. [10, с. 78];

- оценка организационной эффективности дает характеристику уровня организации труда работников. В качестве критериев выступают: надежность,

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

равномерность загрузки; норма управляемости; коэффициент прироста работников; качество труда; уровень потенциала работников;

- оценка конечных результатов используется для количественной оценки, в том числе и результатов, и динамики труда работников. Основные критериальные показатели: объем товарной продукции; объем реализованной продукции (выручка); прибыль организации; затраты на 1 руб. продукции; уровень рентабельности; доход организации;

- оценка управленческой системы производительности труда позволяет оценить систему планирования и анализа использования кадрового потенциала. Основные критериальные показатели: производительность труда; трудоемкость работ; численность работников; темпы роста производительности труда; удельный вес заработной платы работников в себестоимости продукции;

- оценка качественной составляющей трудовой жизнедеятельности персонала. Основные критериальные показатели: позитивное влияние на личную жизнь; лояльность служащих к организации; отсутствие апатии к труду, к личной жизни; развитие и эффективное использование работников; участие работников в делах предприятия; продвижение, основанное на заслугах; прогресс в построении карьеры; хорошие отношения с начальником;

- балльная оценка эффективности труда работников позволяет с помощью интегрального показателя оценить итоговые результаты их деятельности за определенный период. На этот показатель влияют экономические, социальные, организационные факторы. Для расчета этого показателя необходимо суммировать частные показатели перечисленных критериев. Частные показатели определяются по результатам выполнения экономических и социальных показателей путем умножения процентов их выполнения на весовые коэффициенты;

- оценка трудового вклада (участия) с помощью коэффициентов трудового вклада или трудового участия, которые позволяют измерить

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

индивидуальный вклад работников в конечные результаты деятельности предприятия.

Если говорить о практическом применении концепций, то здесь имеет место быть концепция управления производственной эффективностью (производительностью) труда основных рабочих [3, с. 117]. Речь в данном случае идет о следующих положениях.

Происходит оценка производительности труда, под которой понимают «результативность трудовой деятельности, которая характеризует степень (уровень) использования трудовых ресурсов или затрат в конкретных границах пространства и времени» [4, с. 129].

При оценке производительности труда рабочих применяются натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостный методы. Эти методы обуславливают применение различных видов показателей, в частности: натуральных, условно-натуральных, стоимостных, трудовых. Необходимо понимать, что далее они исчисляются по затратам труда в зависимости от категории работника (основного, совокупного или работающего) либо по временным показателям (час, смена, день, месяц, год и др.) [13, с. 265].

В общем случае производственная эффективность (производительность) труда основных рабочих определяется отношением производственного эффекта и ресурсов (затрат) труда. В качестве производственного эффекта в большинстве случаев рассматривается объема производства продукции [8, с. 121]. В промышленности нашли применение показатели производительности труда основных рабочих в стоимостных, натуральных, условно-натуральных и трудовых единицах измерения.

Производительность труда основных рабочих в стоимостных единицах измерения может быть выражена соотношением объема выпуска продукции в стоимостном выражении и среднесписочной численности основных рабочих. Объем выпуска продукции имеет стоимостное выражение показателей:

товарная и реализованная продукция; чистая (чистая добавленная стоимость), нормативно-чистая, условно-чистая продукцию (валовую добавленную стоимость) и нормативная стоимость обработки [2, с. 33]. В качестве недостатков данного метода можно отметить следующее: влияние весовой доли стоимости сырья в себестоимости, в цене единицы продукции. Как утверждают специалисты [4, с. 130] «производительность труда основных рабочих определяется не их трудовым участием, а стоимостью (ценой) готовой продукции, ее материалоемкостью, т.е. затратами овеществленного труда». И с этим нельзя не согласиться. Под эффективностью, как говорилось выше, следует понимать «соотношение полученного эффекта с затратами на его осуществление» [6, с. 278]. И производительность в данном случае будет являться характеристикой эффективности использования трудовых ресурсов. Она определяется «соотношением объема производства продукции к стоимости ресурса» [12, с. 133].

Однако, выделяют еще и косвенные показатели оценки эффективности персонала, помимо производительности труда (оперативность, напряженность труда, качество труда, интенсивность труда) [15, с. 73].

Также на современном этапе в рамках кадровой политики в практической деятельности используют оценку деловых качеств персонала, под которой принято понимать «процедуру, позволяющую выявлять степень соответствия определенным требованиям личностным качествам сотрудника, результатов его деятельности в качественном и количественном измерении» [5, с. 473]. В процессе проведения такой оценки деловых качеств происходит выявление трудового потенциала, показателей его использования, соответствие занимаемой должности, возможности перемещаться в вертикальном и горизонтальном карьерном пространстве [11, с. 47]. Соответственно, оценка деловых качеств позволяют предприятию более рационально распределить трудовые ресурсы в производственном процессе, произвести

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

совершенствование кадровых процессов, методологии работы руководителей и специалистов, повышение уровня удовлетворенности работой. Решая ряд управленческих проблем (подбор и расстановка кадров, улучшение кадровой политики, выявление индивидуальных и коллективных показателей), деловая оценка позволяет рационально решать возникающие кадровые проблемы и выявлять основные кадровые проблемы.

В практической деятельности эффективнее использовать многокритериальную оценку нормативно-индикативной модели. Данная модель позволяет не только оценить компетентность персонала, но и дать информацию для построения системы вознаграждения относительно конкретных работников, системы распределения персонала. Однако, сегодня нельзя сказать, что есть единая, общепризнанная система измерения эффективности работы персонала. В процессе проведенного анализа можно отметить, что на современном этапе действуют подходы в отношении эффективности персонала:

- работник рассматривается в качестве совокупного общественного работника, который воздействует на производство. В данном случае в качестве критериев оценки эффективности персонала выступают конечные результаты производства;

- следующий подход заключается в том, что в качестве критериев выступают результативность, качество, сложность живого труда, трудовой деятельности. Однако, у данного подхода имеется минус: не учитывается социальный фактор, уровень организации работы;

- следующий подход утверждает, что в качестве критериев эффективности работы выступают принципы организации работы работника, мотивация труда, климат в коллективе. В данном случае приоритетным являются психологические факторы, но не учитываются экономические факторы;

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Таким образом, лучший подход включает в себя тот состав показателей, который в совокупности отражает организационную, экономическую, социальную эффективность работы персонала и требует сбор оперативной информации при помощи экономических методов, конкретных социологических исследований. При этом надо учитывать, что эти показатели: должны оказывать влияние на результат деятельности компании, их не должно быть много – оптимально 4-6, должны отражать достижение целей.

**Библиографический список:**

1. Астахова Т.А., Смирнова Н.К., Самарина О.Г. Организационные изменения в компании: персонал, руководители, процессы и управление / Т.А. Астахова, Н.К. Смирнова, О.Г. Самарина — М.: «Бератор Пабблишинг», 2018. – 495 с.
2. Балковская Т. З., Туркенич Н. В. Оценка трудовых показателей: учеб. пособие / Т. З. Балковская, Н. В. Туркенич. – Хабаровск : РИЦ ХГАЭП, 2018. – 84 с.
3. Бычин В.Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации / В.Б. Бычин - М.: Информ-Знание, 2016. – 209 с.
4. Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Котельникова Н.В., Симонова М.В. Концептуальные подходы к оценке эффективности труда работников предприятия / Х.Я. Галиуллин, Г.П. Ермаков, Н.В. Котельникова, М.В. Симонова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - С. 129-131
5. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. - М.: МНИИПУ. - 2017. – 700 с.
6. Дрофа В.В., Половинко В.С. Управление персоналом научно-производственных организаций / В.В. Дрофа, В.С. Половинко - М.: Информ-Знание; Омск: Изд-во Наследие. Диалог-Сибирь, 2017. – 495 с.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

7. Ильдеменов С.В., Ильдеменов А.С., Воробьев В.Л. Инновационный менеджмент / С.В. Ильдеменов, А.С. Ильдеменов, В.Л. Воробьев. — М.: ИНФРА-М, 2017. – 504 с.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2015. – 499 с.
9. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б. Моргунов – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2018. – 289 с.
10. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев – М.: Финстатинформ, 2018. – 444 с.
11. Самшитов А.В. Управление персоналом в условиях новой политики / А.В. Самшитов – М.: Академия, 2019. – 86 с.
12. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация: часть первая / Н.В. Суровикин. - М., 2017. – 442 с.
13. Управление персоналом организации // под ред. Кибанова А.Я., - М.: ИНФРА-М, 2017. – 587 с.
14. Якубовский И.И. Актуальные проблемы управления персоналом в рамках современных организаций / И.И. Якубовский // Металлургия. – 2017. - №5. – С.50-59
15. Ямнова Л.В. Управление персоналом / Л.В. Ямнова – М.: Академия, 2017. – 393 с.

*Оригинальность 88%*