

УДК 331.108.26:005.962.131

***СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

Романова А.А.

Магистрант

Казанский кооперативный институт (филиал) АНО ВПО ЦРФ «Российский университет кооперации»

Казань, Россия

Чугунова Е.С.

Доцент, кандидат педагогических наук

Казанский кооперативный институт (филиал) АНО ВПО ЦРФ «Российский университет кооперации»

Казань, Россия

Аннотация. Исследование направлено на проведение сравнительного анализа методов оценки эффективности системы управления персоналом с целью выявления их сильных и слабых сторон в контексте оптимизации человеческих ресурсов. Основная идея заключается в необходимости комбинирования экономических и социальных показателей для достижения стратегических целей организации. В результате анализа выделены ключевые методы: экспертные оценки, бенчмаркинг, ROI, метод контрольных групп. На примерах компаний («Русагро», IBM, «Сбербанк») показано, что успешная интеграция методов зависит от адаптивности, цифровизации процессов и учета отраслевой специфики. Основные выводы подчеркивают важность сочетания количественных и качественных подходов, внедрения HRM-систем для

автоматизации данных, а также перспективы использования Big Data и AI для прогнозирования и оптимизации. Результаты исследования могут быть использованы для разработки комплексных HR-стратегий, ориентированных на устойчивое развитие и конкурентоспособность организаций.

Ключевые слова: сравнительный анализ, ROI, социальные метрики, цифровизация HR, Big Data, адаптация методов, организационный контекст, бенчмаркинг.

COMPARATIVE ANALYSIS OF METHODS OF ASSESSING THE EFFICIENCY OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Romanova A.A.

Master's student

*Kazan Cooperative Institute (branch) of ANO VPO TsRF "Russian University of
Cooperation"*

Kazan, Russia

Chugunova E.S.

Associate Professor, Candidate of Pedagogical Sciences

*Kazan Cooperative Institute (branch) of ANO VPO TsRF "Russian University of
Cooperation"*

Kazan, Russia

Abstract. The study is aimed at conducting a comparative analysis of methods for assessing the effectiveness of the HR management system in order to identify their strengths and weaknesses in the context of human resource optimization. The main idea is the need to combine economic and social indicators to achieve the strategic

goals of the organization. As a result of the analysis, key methods were identified: expert assessments, benchmarking, ROI, and the control group method. Using examples of companies (Rusagro, IBM, Sberbank), it is shown that successful integration of methods depends on adaptability, digitalization of processes and consideration of industry specifics. The main findings emphasize the importance of combining quantitative and qualitative approaches, implementing HRM systems for data automation, as well as the prospects for using Big Data and AI for forecasting and optimization. The results of the study can be used to develop comprehensive HR strategies aimed at sustainable development and competitiveness of organizations.

Keywords: comparative analysis, ROI, social metrics, HR digitalization, Big Data, adaptation of methods, organizational context, benchmarking.

В условиях динамично развивающейся бизнес-среды управление персоналом выступает ключевым элементом реализации стратегических целей организации, что актуализирует исследование методов оценки его эффективности в контексте необходимости оптимизации человеческих ресурсов как основного драйвера конкурентоспособности и устойчивого развития компаний. Современные организации, сталкиваясь с вызовами глобализации, цифровизации и усиления конкуренции, требуют не только привлечения квалифицированных кадров, но и разработки механизмов оценки их вклада в достижение экономических и социальных результатов, поскольку эффективная система управления персоналом минимизирует затраты, повышает производительность труда и укрепляет лояльность сотрудников, непосредственно влияя на рыночные позиции компании. Целью исследования является проведение сравнительного анализа методов оценки эффективности данной системы с выявлением их сильных и слабых сторон, для чего поставлены задачи по классификации существующих методик, систематизации их преимуществ и ограничений, а также определению критериев выбора оптимальных подходов с учетом специфики организаций.

Эффективность системы управления персоналом определяется способностью организации достигать стратегических целей через оптимальное использование человеческих ресурсов, охватывая экономическую и социальную результативность. Экономический аспект выражается в соотношении затрат на персонал с финансовыми показателями, такими как рентабельность инвестиций или рост прибыли, социальный — в уровне удовлетворенности сотрудников, снижении текучести кадров и улучшении психологического климата, что косвенно влияет на производительность [4]. А.Я. Кибанов акцентирует сочетание количественных и качественных показателей, Джек Филлипс и Дейв Ульрих разработали методы бенчмаркинга, а М. Котин обосновал значимость социальных критериев. Ключевые метрики дифференцируются на экономические (ROI, рентабельность затрат, анализ производительности) и социальные (текучесть, удовлетворенность, профессиональный рост), при этом выбор приоритетов зависит от целей: оптимизация затрат требует акцента на финансовых индикаторах, а укрепление корпоративной культуры — на социальных. Современные методы оценки, включая комбинацию количественного анализа ROI с качественными данными опросов, применяются с учетом организационного контекста, что позволяет определить оптимальные условия их использования для комплексного управления эффективностью.

Экспертные оценки, основанные на субъективном мнении профессионалов, как отмечают Дж. Филлипс и Д. Ульрих, реализуются через опросы руководителей подразделений для оценки деятельности HR-менеджеров, обеспечивая оперативный сбор данных при минимальных затратах, однако их ключевой недостаток заключается в высокой степени субъективности, обусловленной личными предубеждениями экспертов, отсутствием стандартизированных критериев и поверхностностью выводов, что ограничивает выявление глубинных проблем системы управления персоналом [3]. В свою очередь, бенчмаркинг, активно продвигаемый Д. Ульрихом, предполагает сравнение показателей компании с лучшими отраслевыми практиками или

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

конкурентами, обеспечивая внедрение проверенных решений для повышения конкурентоспособности, однако его ограничения связаны с трудностью доступа к достоверным данным из-за коммерческой закрытости, а также риском игнорирования уникальных организационных условий при механическом копировании практик, что требует адаптации заимствованных технологий к специфике компании [6].

Оценка возврата инвестиций в персонал направлена на определение финансовой эффективности кадровых программ, включая обучение и адаптацию сотрудников. Метод ROI, рассчитываемый по формуле, позволяет количественно оценить результативность таких инициатив, объясняя его востребованность в бизнес-аналитике. Однако, как отмечают Дж. Филлипс и Е.В. Одегов, применение методики сопряжено со сложностями: необходимо учитывать не только прямые расходы (например, оплату тренингов), но и косвенные издержки, такие как потери рабочего времени [2]. Кроме того, ROI не учитывает долгосрочные социальные эффекты, включая рост лояльности персонала, что снижает его применимость для оценки комплексных HR-стратегий.

Метод контрольных групп, детализированный М. Котиным, базируется на экспериментальном подходе с разделением сотрудников на две группы — одну с внедрением изменений в системе управления персоналом, другую без вмешательства — и последующим сравнением показателей производительности, удовлетворенности или текучести кадров, что обеспечивает высокую объективность результатов за счет исключения внешних факторов, однако его реализация требует значительных временных и организационных ресурсов, а также этической прозрачности, включающей информирование сотрудников о целях эксперимента [1]. В свою очередь, документоанализ и статистические методы, описанные А.Я. Кибановым, предполагают анализ отчетности, KPI и ключевых индикаторов (коэффициент текучести, уровень абсентеизма, динамика производительности), дополняя количественные методы (анализ Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

штатной численности, аттестационные данные) качественными показателями — результатами анкетирования сотрудников, что обеспечивает объективность и репрезентативность данных, особенно при использовании автоматизированного учета.

Внедрение методов оценки эффективности управления персоналом требует интеграции теоретических моделей и учета организационного контекста. Например, компания «Русагро», применив бенчмаркинг Дейва Ульриха к сравнению HR-практик с европейскими агропромышленными лидерами, сократила сроки адаптации сотрудников на 25% через оптимизацию обучения. В IBM, согласно подходу Джека Филлипса, оценка рентабельности инвестиций (ROI) в цифровые тренинги выявила рост производительности на 18% за счет сокращения времени решения задач [9]. В «Сбербанке» внедрение программы Sbergile (аналога Agile) увеличило вовлеченность сотрудников на 22% [7]. Отраслевая специфика также определяет приоритеты: IT-компании (Яндекс) оценивают инновационность кадровых решений, ритейл (Ozon, Magnit) — текучесть и адаптацию, а организации, ориентированные на устойчивое развитие, интегрируют социальные критерии (удовлетворенность, экологическая ответственность) [8].

Рекомендации по интеграции методов в систему управления персоналом включают несколько этапов. Во-первых, необходимо провести диагностику организационных потребностей, как предлагает А.Я. Кибанов, — определить, какие цели являются приоритетными. Во-вторых, комбинировать экономические и социальные показатели: например, внедрить ROI для оценки тренингов, дополнив его регулярными опросами сотрудников. В-третьих, обеспечить цифровизацию процессов: автоматизация сбора данных через HRM-системы (например, SAP SuccessFactors) повышает достоверность результатов. Важным аспектом, по мнению Л. Котовой и В.В. Волгина, является обучение HR-менеджеров работе с выбранными методами, включая формирование навыков анализа big data и интерпретации социальных метрик [5].

Проведенный анализ позволил выделить универсальные и специфические методы оценки эффективности управления персоналом: к первой категории относятся документоанализ и экспертные оценки, обладающие гибкостью и низкой ресурсоемкостью, что делает их применимыми в организациях любого масштаба, тогда как нишевые методы требуют значительных затрат, но обеспечивают глубину анализа. Ключевыми факторами успешной реализации методов выступают адаптивность, достоверность данных и обратная связь, подразумевающая вовлечение сотрудников через опросы и обсуждение результатов. Перспективы развития связаны с цифровизацией HR-процессов: внедрение Big Data позволяет анализировать поведенческие паттерны, прогнозировать текучесть кадров и оптимизировать расходы, а технологии AI трансформируют традиционные методы в динамичные инструменты. Таким образом, выбор и грамотная интеграция методов оценки, сочетающие экономическую рациональность, социальную ориентированность и цифровые инновации, становятся критически важными для обеспечения конкурентоспособности организации.

Библиографический список:

1. Бюллер, Е. А. Методы управления персоналом: от теории к практике / Е. А. Бюллер, Л. Т. Тлехурай-Берзегова, Д. Ш. Нагоева // Экономические исследования и разработки. – 2022. – № 10. – С. 30-35.
2. Василяка, М. А. Исследование методов оценки эффективности персонала / М. А. Василяка, Т. В. Лукьяненко // Информационное общество: современное состояние и перспективы развития: Сборник материалов XV международного форума, Краснодар, 10–14 июля 2023 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2023. – С. 198-200.
3. Лукьянова, М. Т. Назначение, принципы организации и цели современной оценки персонала / М. Т. Лукьянова // Российский электронный научный журнал. – 2022. – № 4(46). – С. 318-328.

4. Мусаева, А. З. Совершенствование системы управления персоналом организации / А. З. Мусаева, А. Р. Адиев // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 5(154). – С. 980-984.

5. Муцалов, С. И. Методы и системы управления персоналом в современных условиях / С. И. Муцалов, С. М. Эльмурзаев // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 9(146). – С. 973-984.

6. Назипова, Д. А. Применение бенчмаркинга в производственных организациях: разработка методики сравнительного анализа / Д. А. Назипова // Экономика и парадигма нового времени. – 2022. – № 1(17). – С. 51-56.

7. Раменская, Л.А. Agile-трансформация: опыт Сбербанка / Л.А. Раменская // Научный аспект. – 2023. – № 12. – URL: <https://na-journal.ru/12-2023-ekonomika-menedzhment/7800-agile-transformaciya-opyt-sberbanka> (дата обращения: 22.03.2025).

8. HR-tech на развивающихся рынках: итоги 2022 года [Электронный ресурс] // HREdTech Venture Capital. – 2022. – Режим доступа: <https://hredtech.vc/research2022#close> (дата обращения: 22.03.2025).

9. Maximizing Returns: Philips' ROI Methodology in Learning and Development [Электронный ресурс] // Mind of HR. – 2023. – Режим доступа: <https://mindofhr.com/2023/12/maximizing-returns-philips-roi-methodology-in-learning-and-development/> (дата обращения: 22.03.2025).

Оригинальность 80%