

УДК 331.104.2

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

В.А. Горбатова

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

А.А. Гордеев, И.А. Самойлова

Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана

В данной статье проанализированы результаты проведенного в 2017 году опроса респондентов – представителей четырех крупных сетей розничной торговли. Оценивались традиционные методы и инновации в управлении персоналом. Проведена количественная оценка инноваций и связь с конкурентоспособностью компаний.

Ключевые слова: персонал, инновации, менеджмент, экономика

Наличие высокого уровня конкуренции в сфере розничной торговли выдвигает особые требования к управлению персоналом. Это определяется тем, что эффективность деятельности сотрудника в этой сфере во многом зависит от его личностных качеств. Кроме того, множество личностных качеств одновременно являются и профессионально значимыми качествами сотрудника организации данной сферы, наличие которых является обязательным условием ее успешности [1].

В апреле-мае 2017 года автором было проведено исследование, главной гипотезой которого было предположение о том, что классические подходы к управлению персоналом не являются в настоящее время эффективными и требуют инновационных изменений.

Оценка системы управления персоналом проводилась посредством анонимного опроса групп продавцов-консультантов, работающих в крупных розничных сетях.

Было создано четыре экспертные группы, представляющие различные сегменты розничной торговли. Каждая группа состояла из 30 человек – продавцов-консультантов компании.

Большинство респондентов – это женщины, в возрасте от 18 до 30 лет с неоконченным высшим образованием, занимающие рабочую должность менее одного года в компании, имеющие общий трудовой стаж от 5 до 10 лет и проживающие в городе Москве.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие исследовательские выводы: респондентам нравится сфера, в которой они работают, но классические подходы управления персоналом для данной сферы не являются актуальными. С целью выявления новых подходов к управлению персоналом был проведен SWOT-анализ, результаты которого отражены в Таблице 1.

Таблица 1 - SWOT-анализ системы управления персоналом, распространенной на предприятиях розничной торговли

<p>Возможности О</p> <p>создание системы управления персоналом при использовании инновационных подходов.</p>	<p>Угрозы Т</p> <p>снижение престижности сферы розничной торговли; дальнейший рост текучести кадров в сфере торговли; снижение производительности труда.</p>
<p>Сильные стороны S</p> <p>желание сотрудников работать в данной сфере; слабое воздействие на сотрудников экономических методов.</p>	<p>Слабые стороны W</p> <p>отсутствие поддержки от топ-менеджмента; отсутствие удовлетворения у сотрудников при выполнении своих должностных обязанностей; отсутствие ощущения значимости у сотрудников; неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе; неактуальность использования классических подходов при управлении персоналом.</p>

При оценке актуальности использования современных подходов к управлению персоналом в сфере розничной торговли необходимо определить их влияние на выявленные в ходе проведенного исследования слабые стороны и угрозы [2]. В Таблице 2 показано возможное влияние современных инновационных подходов, минимизирующих выявленные в ходе анализа слабые стороны и угрозы.

Таблица 2 - Выявление современных подходов, оказывающих влияние на слабые стороны и угрозы, выявленные в ходе анализа

Выявленные недостатки (слабые стороны и угрозы)	Снижение престижности сферы розничной торговли	Дальнейший рост текучести кадров в сфере торговли	Снижение производительности труда	Отсутствие поддержки от топ-менеджмента	Отсутствие удовлетворения у сотрудников при выполнении своих должностных обязанностей	Отсутствие ощущения значимости у сотрудников	Неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе	Рейтинг
Использование IT-инструментов для управления персоналом								
Электронный документооборот	-	-	X	-	-	-	-	1/7
Автоматизация процесса подбора персонала	-	-	-	-	-	-	-	0/7
Виртуальный ассесмент	-	-	-	-	-	-	-	0/7
Электронная база знаний	-	-	X	-	-	x	-	2/7
Электронная корпоративная газета	-	-	X	-	-	x	x	3/7
Блог генерального директора	-	-	-	-	-	x	-	1/7
Автоматизация адаптации новых сотрудников	x	x	X	x	-	x	x	6/7
Автоматизация управления по целям	x	x	X	-	x	x	x	6/7
Учет рабочего времени	-	x	X	-	-	-	-	2/7
Инновации в области оценки персонала								
Разработка моделей компетенций	x	x	-	x	x	x	-	5/7
Ведение базы компетенций сотрудников	x	x	X	x	x	x	-	6/7
Внедрение ассесмент-центров для оценки кандидатов	x	-	X	x	x	x	-	5/7
Разработка и внедрение системы оценки и обучения персонала по профилям деятельности	x	x	X	-	x	x	-	5/7
Проведение интеграции оценки персонала с мотивацией	x	x	X	x	x	x	x	7/7
Оценка результативности	x	x	X	x	x	x	-	6/7
Инновации в системе мотивации персонала								
Программа удержания ключевых сотрудников	x	x	X	x	x	x	x	7/7
Мотивация командных достижений	x	x	X	x	x	x	x	7/7
Социальная карта сотрудника	x	x	x	x	x	x	x	7/7
Инновации в области обучения персонала								
Виртуальная школа	x	-	x	x	x	x	-	5/7
Корпоративный университет	x	x	x	x	x	x	-	6/7
Клубное развитие	x	x	x	x	x	x	x	7/7
Инновации в сфере работы с талантами								
Ассесмент-центр	-	x	x	x	x	x	-	5/7
Составление планов индивидуального развития сотрудников	x	x	x	x	x	x	x	7/7
Тренинги	x	x	x	x	x	x	-	6/7
Другие направления инноваций в сфере управления персоналом								
Формирование и развитие HR-бренда	x	x	-	-	x	-	-	3/7
Адаптация персонала	-	x	x	x	-	x	-	4/7
Апгрейд системы управления эффективностью	-	-	x	-	x	x	-	3/7
Программа «признания»	x	x	x	x	x	x	x	7/7

Кадровое планирование	x	x	x	-	-	-	-	3/7
Интегральная спиральная динамика	x	x	-	-	-	-	-	2/7
Увеличение инициатив	x	x	-	x	x	x	-	5/7
Lean-методология	-	-	-	-	-	-	-	0/7
Различные программы кадрового резерва	x	x	-	x	x	x	x	6/7
Оптимизация штатной численности	-	-	-	-	-	-	-	0/7
Целеполагание и управлению эффективностью	x	x	x	-	x	x	-	5/7
Построение компании по новой бизнес-модели	x	-	-	-	-	-	x	2/7
Функциональная стратегия отдела на основе корпоративной стратегии компании	x	-	-	-	-	-	x	2/7

Результурующий рейтинг влияния той или иной инновации отражает степень возможных изменений в вопросах повышения эффективности работы персонала.

Тем самым, был выявлен список наиболее влиятельных инноваций:

1. Проведение интеграции оценки персонала с мотивацией;
2. Программа удержания ключевых сотрудников;
3. Мотивация командных достижений;
4. Социальная карта сотрудника;
5. Клубное развитие;
6. Составление планов индивидуального развития сотрудников;
7. Программа «признания».

Далее была проведена количественная оценки инноваций (при помощи оценок показателей конкурентоспособности торговых предприятий и матрицы инноваций).

По результатам данного анализа был получен условный и безусловный индекс влияния инноваций в системе управления персоналом на конкурентоспособность торговых предприятий (Таблица 3).

Таблица 3 – Оценка инноваций в области управления персоналом по отношению к конкурентоспособности торговой компании

№ п/п	Инновация	Условный индекс (% увеличения конкурентоспособности)	Безусловный индекс (оценка инновации)
1	Проведение интеграции оценки персонала с мотивацией	112	0,62 – улучшающая инновация
2	Программа удержания ключевых сотрудников	146	0,81 – базисная инновация
3	Мотивация командных достижений	103	0,57 – улучшающая инновация
4	Социальная карта сотрудника	19	0,10 - рационализирующая инновация (псевдоинновация)
5	Клубное развитие	53	0,29 - рационализирующая инновация (псевдоинновация)
6	Составление планов индивидуального развития сотрудников	71	0,40 – улучшающая инновация
7	Программа «признания»	63	0,35 - рационализирующая инновация (псевдоинновация)

Исходя из полученных данных, можно сказать, что наиболее эффективными с точки зрения влияния как на саму систему управления персоналом, так и на конкурентоспособность торговых организаций будут следующие типы инноваций:

- базисные инновации: внедрение программы удержания ключевых сотрудников (увеличение конкурентоспособности компании на 146%);
- улучшающие инновации: проведение интеграции оценки персонала с мотивацией

(увеличение конкурентоспособности компании на 112%), создание системы мотивации командных достижений (увеличение конкурентоспособности компании на 103%) и внедрение системы составления планов индивидуального развития сотрудников (увеличение конкурентоспособности компании на 71%).

На основе проведенного исследования, рекомендуемыми инновациями применительно к сфере розничной торговли будет являться система управления персоналом, включающая четыре выделенных направления. Данная система будет как устранять выявленные недостатки в существующей системе управления персоналом розничных компаний, так и оказывать влияние на конкурентоспособность данных компаний в целом.

Также практический представляет интерес вопрос о стоимостном выражении процесса внедрения указанных инноваций и об их объеме. Т.е. фактически может ставиться задача поиска совокупности наиболее эффективных инноваций в наиболее привлекательном формате, проводимых в рамках выделяемого бюджета, что с точки зрения математического моделирования представляет собой классическую задачу линейного программирования. Ряд исследователей говорят также о том, что дальнейшее развитие этого подхода состоит в уходе от чисто бюджетных ограничений в сторону теоретико-игровых моделей, когда каждая инновация «одушевляется» и ей присваивается роль активного игрока, что позволяет рассматривать задачу поиска оптимальной стратегии с точки зрения теории игр [3].

Список литературы

1. Стаут Л.В. Управление: настольная книга менеджера: лучшие технологии кадровой работы / Л.В. Стаут. – М.: Издательство «Добрая книга», 2014.
2. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент. Учебник. – М.: Юнити, 2015.
3. Самолдин А.Н. – Теоретико-игровой подход к маркетингу инноваций / Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки, 2016 №3.

Сведения об авторах

Горбатова В.А. – студентка магистратуры Московского государственного университета М.В. Ломоносова, экономический факультет.

Гордеев А.А. – студент магистратуры Московского государственного технического университета Н.Э. Баумана, факультет ИБМ.

Самойлова И.А. – старший преподаватель Московского государственного технического университета Н.Э. Баумана.

UDK 331.104.2

ESTIMATION OF ECONOMIC EFFICIENCY OF MODERN APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT

V.A. Gorbatova

Lomonosov Moscow state university

A.A. Gordeev, I.A. Samoilova

Bauman Moscow state technical university

This article analyzes the results of a survey conducted in 2017 of respondents - representatives of four large retail chains. Traditional methods and innovations in personnel management were evaluated. A quantitative assessment of

innovation and a link to the competitiveness of companies.

Keywords: personal, innovations, management, economic

References

1. Staut L.V. Upravlenie: nastol'naya kniga menedzhera: luchshie tekhnologii kadro-voj raboty / L.V. Staut. – M.: Izdatel'stvo «Dobraya kniga», 2014.
2. Il'enkova S.D. Innovacionnyj menedzhment. Uchebnik. – M.: YUniti, 2015.
3. Samoldin A.N. – Teoretiko-igrovoj podhod k marketingu innovacij / Vestnik PNIPU. Social'no-ehkonomicheskie nauki, 2016 №3.

Author`s information

Gorbatova V.A. – student of the Lomonosov State University.

Gordeev A.A. – student of the Bauman Moscow State Technical University .

Samoilova I.A. – lecturer of the Bauman Moscow State Technical University.