***Ссылка для цитирования этой статьи:***

Ядранский Д.Н. К вопросу об использовании количественных показателей для оценки качественных характеристик персонала // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 18. URL: http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Yadransky.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.173.18

УДК 331

# К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА

**Ядранский Дмитрий Николаевич**
доктор экономических наук, доктор социологических наук
профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

jadransky@yandex.ua
62/45, ул. 8 Марта/Народной Воли,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 283-11-57

**Аннотация.** Статья рассматривает современную управленческую проблему, связанную с оценкой персонала с применением количественных показателей. Предметом статьи являются противоречия, возникающие в процессе оценивания как самих работников, так и результатов их трудовой деятельности. Основной целью статьи является представление авторских взглядов относительно возможных вариантов решения проблемы количественного оценивания. Методологическую базу исследования составляют концепции зарубежных исследователей, занимавшихся вопросами оценки персонала. Основным выводом статьи является необходимость расширения критериальной базы для количественной оценки, в том числе и качественных характеристик, а также необходимость установления корреляций между качественными параметрами состава персонала и результирующими показателями. В рамках исследования проводится попытка рассмотреть возможные альтернативы громоздким квалиметрическим методам. При этом наиболее перспективными подходами исследователь считает разработку базовых критериев (производительность, трудоемкость), относительно которых должны выстраиваться оценочные показатели. В рамках проведенного анализа указывается возможность ранжирования трудовых показателей в зависимости от степени влияния последних на конечные хозяйственные результаты деятельности предприятия. Также, в качестве альтернативы квалиметрическим подходам, основанным на рейтингах

отдельных показателей, предлагается подход, основанный на показателях отклонения от портрета «идеального сотрудника».

**Ключевые слова:** эффективность; оценивание; показатель; оценка; мониторинг.

**JEL коды:** J31; J33; M12.

## Введение

Проблема учета и объективного контроля нематериальных характеристик персонала организации, на сегодняшний день видится нам крайне важной прикладной проблемой, особенно при планировании социальных изменений в организации. При все большем распространении гибких подходов к управлению персоналом, отсутствие количественных параметров приводит к использованию сравнительно устаревших количественных методик квалиметрической оценки. В отдельных случаях использование указанных методик является излишне трудоемким и недостаточно информативным.

В качестве задачи данной работы рассматриваем разработку системы факторов, дающих возможность количественно учесть социально-психологические характеристики (особенности) персонала. Основной целью статьи является представление авторских взглядов относительно возможных вариантов решения проблемы количественного оценивания.

## 1. Методы исследования

В качестве методов использованы общенаучные подходы (сравнительный анализ, синтез, методы индукции). В качестве специальных – метод наблюдения, использованный в ходе практических исследований автора на промышленных предприятиях.

В современной научной литературе встречается значительное число разнообразных подходов к оценке персонала. Наибольшую сложность представляют подходы к оценке неэкономических параметров (характеристик) персонала. Однако, они либо носят локальный характер, в частности, Е.Орлова предлагает оценку здоровья работников методами математических расчетов [1]. Исследователи в области медицины для оценки своих коллег предлагают анкетные методики [2]. Встречаются авторские попытки квалиметрической оценки, основанные на конвертации количественных показателей [3]. Встречаются и попытки использования обобщающих показателей, однако они носят либо описательный характер [4; 5], либо используют чрезмерно усложняющие процесс оценки математические инструменты [6]. Концептуальную логику интегральных подходов мы рассмотрели в своих предыдущих работах, в частности [7].

При этом, по нашему мнению, современные подходы к оценке персонала в большей степени ориентированы на способность персонала создавать добавленную стоимость. При этом, рынок – это «люди, которые испытывают потребность в любом товаре и располагают деньгами на его покупку» [8, с. 20]. Как справедливо отмечает Н.Умаева, какие бы мы затраты не понесли на создание продукта труда, без признания другими субъектами рынка отсутствует его ценность и цена (оценка) [9]. Поскольку не всегда потребление (признание) определяется деятельностью всей группы работников, рассматривать конечную продуктивность, в данном случае – не всегда оправданно. При этом критерий продуктивности (выполнение / не выполнение работы) можно считать объективным (материальным). Характеризуя возможность использования конкретного персонала для выполнения определенной работы, используется ряд различных характеристик, которые определяют степень готовности работника к ее выполнению (в этом случае возможно говорить об объективированной форме оценки), которая существует в виде материального объекта – документа). При этом важными остаются социально-психологические характеристики (индивидуальные особенности личности), раскрывающие способность работника эффективно выполнять определенную работу. Однако, такие критерии оценивания существуют только в виде сознания (не материальной компоненты), а соответственно полностью содержатся в субъективной плоскости.

## 2. Результаты исследования

Следует отметить, что один и тот же работник может иметь, при определенных условиях (в частности, в зависимости от психологического состояния), различную продуктивность. Последнее особенно принципиально для работников, занятых интеллектуальным трудом. Для определения количественного показателя предлагается использоваться показатель эффективности социально-психологического состояния (его нацеленность на реализацию задач организации). В качестве материального показателя может быть использован показатель фактической выработки. При этом стоимостные показатели и показатели трудозатрат косвенно характеризуют социально-психологическое состояние персонала (будучи производными от рыночного спроса и особенностей организации труда).

Следует подчеркнуть, что оценка может быть индивидуальной и групповой. Такой тип оценивания используется в зависимости от типа труда. При этом в условиях информатизации труда роль групповой оценки существенно снижается. В качестве конкретных методов оценки, мы предлагаем рассматривать:

- капитализацию (как оценку возможности создавать определенный максимальный продукт);

- сравнение с портретом идеального сотрудника, с ранжированием важнейших функций и расчетом различий между имеющимися показателями индивида и желаемыми значениями идеального сотрудника;

- в меньшей мере – социометрические параметры (только для коллективов). С их помощью возможно определять социально-психологические взаимоотношения в группе, статусы членов группы, психологическую совместимость и сплоченность. Предложенные показатели непосредственно не связаны с продуктивностью, однако характеризуют гомеостатичность коллектива, способность к групповой работе, создание эффекта синергии. Показатели данной группы можно рассматривать преимущественно в качестве корректирующих, а их количественное измерение представляется в виде поправочных коэффициентов;

- психологические методики (ассесмент-центр), связанные с оценкой компетенций участников посредством наблюдения их реального поведения во время деловых игр. Данная методика особенно важна для работников, основной задачей которых является не живой труд, а потенциальный труд (то есть труд военных, пожарных, правоохранителей). При этом в данном случае степень готовности может быть количественно шкалирована и представлена в виде оценочных показателей.

По нашему мнению, основным критерием общей логики оценивания должна выступать возможность каждого из признаков оказывать влияние на результирующие показатели трудовой деятельности. Логику дихотомичного подхода предлагает и Н.Умаева, по идее которой оценка персонала (результатов труда, деловых и личностных качеств), состоит из двух выделенных компонент. Н.Умаева использует такую оценку для обеспечения целеориентированной мотивации трудовой деятельности работников с учетом достигнутых результатов и улучшения личностных качеств [9, с. 98]. По нашему мнению, также можно получить информацию о социально-психологических особенностях имеющихся трудовых ресурсов и использовать ее для целей учета:

- обратная связь по уровню достижения целей (результатов труда работников);

- адекватность профессиональных, деловых и личностных качеств работника целям организации и выполняемых целевых функций на рабочем месте (посту) [9, с. 101].

Оба указанных направления коррелируют с целями организации (а, соответственно, могут меняться в зависимости от рыночной ситуации). Такая вариативность делает оценочную модель достаточно гибкой, однако требует установления объективных критериев

для оценки деловых качеств работника. При этом из всего многообразия методов: тестов на профпригодность, тестов на общие способности, биографических тестов (анализа биографии), личностных тестов, интервью, рекомендаций и нетрадиционных методов, к количественным методам, можно отнести только тестовые (и то при условии использования их для сравнения). Иными словами, устанавливается регрессионная связь между цифровыми характеристиками набора психо-социальных (квалификационных) параметров работников и результирующими параметрами трудовой деятельности работника (организации).

Для уточнения системы количественных оценочных показателей считаем необходимым обратить внимание на логику оценочных методик, предложенных авторами Н.Апенько [10, с. 74] и Т.Синявец [11, с. 92]. Предложенная Н.Апенько концепция целевой и потребностной эффективности, была раскритикована Т. Синявец [11, с. 92]. Мы считаем целесообразным присоединиться к указанной дискуссии. Так, по мнению С.Н. Апенько, взаимосвязь таких форм эффективности как целевая, потребностная и экономическая могут быть выражены в следующем виде (1):

$$Э = \frac{Ц}{П} \times \frac{Р}{Ц} \times \frac{Р}{З} \ (1),$$

Где, Э - эффективность системы управления персоналом (эффективность трудового процесса в нашей интерпретации); Ц - цель; П – потребность субъектов и объектов системы; Р – результат, З - затраты. Результатом данной модели является интегральный коэффициент эффективности.

Т. Синявец предложила изменить один из коэффициентов, характеризуемый соотношением Ц / П (который, по ее мнению, определяет, сколько целей требуется реализовать для достижения результата) на обратный показатель, который будет характеризовать, какой была цель и полученный в ходе ее реализации результат. Затраты на единицу цели, безусловно, могут иметь определенный интерес, однако при этом далеки от природы интегрированного показателя рассчитываемой эффективности. Однако, на практике рассматриваемые показатели практически не могут иметь количественного выражения. По нашему мнению, больший интерес представляет установление связи между не абстрактной целью, а конкретным показателем, характеризующим цель (в большинстве случаев объемами производства, продаж и пр.). Потребность субъектов в данном контексте может характеризоваться совокупными затратами на персонал. Результатом в данном случае должен выступать показатель, характеризующий главную цель деятельности коммерческого предприятия – получение прибыли (чистая прибыли, прибыли от операционной деятельности).

**Выводы**

Однако, предложенный показатель позволяет говорить об эффективности деятельности организации в целом (в том числе в контексте затрат на персонал). При этом данный подход не устанавливает связь с социально-психологическими параметрами персонала, что также является важной аналитической задачей. Исходя из того, что социально-психологический состав и социальное самочувствие работников определяется не только совокупными затратами на персонал, мы предлагаем использовать социологические методы оценки социального самочувствия. При организации панельных исследований применение данного метода не будет иметь высокой затратности.

Говоря о перспективах дальнейших исследований, основной задачей должно стать установление оптимальных диапазонов количественных и качественных параметров персонала в разных организациях.

**Литература**

1. Орлова, Е.В. Управление производительностью труда с учетом факторов здоровья: технология и модели // Управленец. 2020. Том 11. № 6. С.: 57-69. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-5.

2. Лысенко, И.Л.; Чирков, В.А.; Бреусов, А.В.; Мазитов, М.Р. Качественные характеристики медицинского персонала как основная составляющая эффективности первичной медико-санитарной помощи // Практическая медицина. 2014. № 4-1(80). С.: 65-68.

3. Кузьминых, Е.В. Оценка эффективности использования трудового потенциала в организации // Human Progress. 2017. Том 3. № 9. С.: 2.

4. Балина, Т.Н. Разработка структурных компонентов кадрового потенциала организации // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2018. № 2 (28). С.: 74-79.

5. Lv, Qingyang & Shao, Liping Research of the competency model of classified personnel quality evaluation / In: 2016 International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS) Sydney, NSW, Australia, 2016. С.: 1-4. DOI: 10.1109/LISS.2016.7854488.

6. Иванов, С.Н. Модель оценивания показателей работы персонала в управлении HR-процессами на основе нечетких множеств // The Scientific Heritage. 2020. № 44-3(44). С.: 17-21.

7. Yadransky, D.N.; Chigrin, V.A.; Chumak, E.V. The economic, social, and spiritual efficiency of the economic system: approaches to assessment // Baltic Journal of Economic Studies. 2018. Vol. 4. No 4. P.: 380-386. DOI 10.30525/2256-0742/2018-4-4-380-386.

8. Современный бизнес: [Пер. с англ.] / Дэвид Дж., Рэчмен; Майкл Х., Мескон; Куртлэнд Л., Боуви; Джон В., Тилл; [Общ. ред. пер. Я.Х., Певзнера]. М.: Республика. 1995. Том 2. 479 с.

9. Умаева, Н.Н. Роль человеческих ресурсов в формирования современной украинской модели менеджмента в условиях повышенной конкуренции // Бизнес Информ 2009. №7. С.: 97-103.

10. Апенько, С.Н. Эффективность системы оценки персонала // Человек и труд. 2003. № 10. С.: 73-74.

11. Синявец, Т.Д. Теоретические подходы к определению эффективности управления персоналом // Вестник ВХУ. Серия: Экономика и управление. 2005. № 1. С.: 90-96.

# ON THE USE OF QUANTITATIVE INDICATORS TO ASSESS THE QUALITATIVE STAFF CHARACTERISTICS

**Dmitry Yadransky**

Doctor of Science, Professor of the Labor Economics and HR Management Department
in Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

**Abstract.** The article examines the modern management problem associated with the staff evaluation using quantitative indicators. The subject of the article is the contradictions that arise in the evaluating process both the employees themselves and the results of their work. The main purpose of the article is to present the author's views on possible solutions to the problem of quantitative assessment. The methodological basis of the study consists of the foreign researchers' concepts involved in personnel evaluation. The main conclusion of the article is the need to expand the criteria base for quantitative assessment, including qualitative indicators, as well as the need to establish correlations between the staff qualitative parameters and the resulting indicators. The study attempts to consider possible alternatives to cumbersome qualimetric methods. At the same time, the researcher considers the basic criteria development (productivity, labor intensity), relative to which evaluation indicators should be built, to be the most promising approaches. Within the framework of the analysis, the possibility of ranking labor indicators is indicated, depending on their influence degree on the final economic results of the enterprise. Also, as an alternative to qualimetric approaches based on individual indicators ratings, an approach based on indicators of deviation from the "ideal employee" portrait is proposed.

**Key words**: effectiveness; evaluation; indicator; evaluation; monitoring.

**JEL codes:** J31; J33; M12.

**References**

1. Orlova, E.V. Labor productivity management taking into account health factors: technology and models // Manager. 2020. Vol. 11. No. 6. P.: 57-69. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-6-5.

2. Lysenko, I.L.; Chirkov, V.A.; Breusov, A.V.; Mazitov, M.R. Qualitative characteristics of medical personnel as the main component of the effectiveness of primary health care // Practical medicine. 2014. No. 4-1 (80). P.: 65-68.

3. Kuzminykh, E.V. Assessment of the effectiveness of the use of labor potential in the organization // Human Progress. 2017. Vol. 3. No. 9. P.: 2.

4. Balina, T.N. Development of structural components of the organization's personnel potential // Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics. 2018. No. 2 (28). P.: 74-79.

5. Lv, Qingyang & Shao, Liping Research of the competency model of classified personnel quality evaluation / In: 2016 International Conference on Logistics, Informatics and Service Sciences (LISS) Sydney, NSW, Australia, 2016. P.: 1-4. DOI: 10.1109 / LISS.2016.7854488.

6. Ivanov, S.N. Model for assessing the performance of personnel in HR-processes management based on fuzzy sets // The Scientific Heritage. 2020. No. 44-3 (44). P.: 17-21.

7. Yadransky, D.N.; Chigrin, V.A.; Chumak, E.V. The economic, social, and spiritual efficiency of the economic system: approaches to assessment // Baltic Journal of Economic Studies. 2018. Vol. 4. No 4. P.: 380-386. DOI 10.30525/2256-0742/2018-4-4-380-386.

8. Modern business: [Translation from English] / David J. Rachman; Michael H. Mescon; Kurtland L. Bowie; John W. Till; [Common. ed. Ya.Kh.Pevzner]. M.: Republic. 1995. Vol. 2. 479 p.

9. Umaeva, N.N. The role of human resources in the formation of a modern Ukrainian model of management in conditions of increased competition // Business Inform 2009. №7. P.: 97-103.

10. Apenko, S.N. The effectiveness of the personnel appraisal system // Man and labor. 2003. No. 10. P.: 73-74.

11. Sinyavets, T.D. Theoretical approaches to determining the effectiveness of personnel management // Vestnik VKhU. Series: Economics and Management. 2005. No. 1. P.: 90-96.

**Contact**

Dmitry Yadransky
Ural State University of Economics
62/45, 8 March str. / Narodnaya Volya, 620144, Yekaterinburg, Russia
jadransky@yandex.ua