Изосимова Екатерина Викторовна

КрИЖТ ИрГУПС

Студентка 4 курса

Кафедра «Управление персоналом»

Методики оценки эффективности социально-психологических инструментов управления персоналом

*Аннотация: существующие методы оценки персонала часто не отвечают современным требованиям. В работе рассматриваются методики оценки эффективности социально-психологических инструментов управления персоналом. Представлен алгоритм проведения аудита системы управления, позволяющий определить потребность в обучении, стили управления и социально-психологический климат.*

*Ключевые слова: эффективность, социально-психологические инструменты, управление персоналом, аудит персонала, оценка персонала, алгоритм, система управления персоналом.*

В условиях динамично меняющегося рынка и возрастающих требований к производительности труда, эффективное управление персоналом становится необходимым условием для обеспечения конкурентоспособности организации. Однако, инвестиции в социально-психологические инструменты должны быть оправданы, а их воздействие – измеримо. В связи с этим, возникает потребность в разработке и применении методик оценки эффективности социально-психологических инструментов управления персоналом, позволяющих определить, какие методы работают наиболее эффективно, и какие корректировки необходимо внести в HR-стратегию. Неудовлетворенность многих организаций традиционными методами оценки и аттестации персонала побудила их начать активные поиски новых подходов к оценке персонала и эффективности работы, в большей степени соответствующих сегодняшним реалиям.

Эффективность — многоплановое явление. Ее сущность, содержание и технология определения во многом зависит от того, с позиции какой науки и с какой конкретной научно-практической целью она рассматривается.

Перед тем, как оценить эффективность использования социально-психологических инструментов нужно провести аудит системы управления персоналом. В таблице 1 представлен алгоритм проведения аудита.

Аудит персонала и системы управления персоналом – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений.

Технология предполагает последовательность действий по подготовке, организации и проведению аудита персонала [17].

Таблица 1 – Алгоритм проведения аудита

|  |  |
| --- | --- |
| Этап | Действия |
| Подготовительный | На этом этапе определяются цели аудита, осуществляется подбор персонала для проведения аудиторской проверки, разрабатываются внутриорганизационные документы (приказ, распоряжение), определяются сроки, задачи, исполнители и участники проверки, проводится инструктаж исполнителей и участников, разрабатывается план сбора, предоставления и программы рассмотрения анализируемой информации |
| Сбор информации | В процессе сбора информации проводится мониторинг персонала, проверяется документация и отчетность, проводятся наблюдение, опросы, анкетирование, беседы, осуществляется предварительная обработка статистических данных. Компьютерная техника и современные информационные технологии позволяют ускорить и качественно оформить эти процедуры |
| Этап обработки и анализа информации | Полученная информация обрабатывается и формализуется в виде таблиц, схем, графиков, диаграмм, а потом по разработанному алгоритму осуществляются анализ и оценка данных о деятельности персонала путем сравнения с другими аналогичными организациями или научно обоснованными нормами |
| Заключительный | На этом этапе готовится отчет о результатах аудиторской проверки, формулируются выводы и рекомендации по рационализации труда персонала и совершенствованию системы управления персоналом организации |

По результатам аудит можно оценить:

− коэффициент кадровой обеспеченности и потребность в персонале;

− качественную структуру управленческого персонала;

− потребность в обучении;

− стили управления;

− социально-психологический климат;

− инновационный потенциал;

− основные источники сопротивления изменениям;

− распределенность персонала в рамках организации;

− эффективность функционирования различных подсистем системы управления персоналом и другие показатели, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений.

При использовании той или иной методики оценки необходимо, что она несла результативный характер, поэтому нужно соблюдать следующие принципы:

а) система оценки должна ориентироваться на цели организации и отвечать требованиям кадровой политики;

б) оценка должна быть систематизированной и грамотно построена;

в) оценка должна быть инструментом стимулирования деятельности не только оцениваемых специалистов, но и менеджеров, производящих оценку;

г) специальная подготовка персонала, производящего оценку и осуществляющего её методическое обеспечение;

д) наличие соответствующего психологического настроя коллектива на доверие и сотрудничество между руководителем и подчиненным [8].

Универсальных и пригодных на все случаи жизни методов и программ исследования оценки в организации не существует, поскольку каждый из них имеет как плюсы, так и минусы, также всё зависит от ожидаемого результата.

В научной литературе предлагаются различные подходы к оценке. Методика анализа зависит от трактовки самого понятия – предмета исследования, а также от определения структуры этого понятия, то есть его основных элементов, которые необходимо оценить. Каждый подход использует свою систему показателей, характеризующих различные аспекты. Для определения базовой методики проведения исследования следует рассмотреть краткие характеристики каждого похода и представить их в виде таблицы 2.

Таблица 2 – Методики оценки социально-психологических инструментов управления персоналом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Автор | Название методики | Краткая характеристика | Источник |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Д. Рассел и М. Фергюссон | Экспресс — диагностика уровня социальной изолированности личности | Психологический опросник, состоит из нескольких вопросов, для ответов используется шкала Лайкерта, где респонденты оценивают, насколько часто они испытывают определенные чувства или переживания, связанные с одиночеством, вопросы затрагивают различные аспекты одиночества | Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. Изд-во Института Психотерапии. 2022 — 362 с. |
| Т. Лири | Методика диагностики межличностных отношений | Исследование представлений о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах | https://nsportal.ru/shkola/materialy-k-attestatsii/library/2014/10/14/spisok-instrumentariya-dlya-psikhologicheskoy |

Продолжение таблицы 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Почебут Л.Г. | Оценка социально-личностной адаптации личности в коллективе | Методика направлена на выявление уровня адаптированности сотрудника к новой рабочей среде. Оцениваются такие аспекты, как удовлетворенность работой, отношения с коллегами и руководством, соответствие ожиданиям, интеграция в коллектив и восприятие организационной культуры. Позволяет определить, насколько успешно сотрудник вписывается в организацию и какие трудности он испытывает. | *Почебут, Л. Г.* Организационная социальная психология : учебник для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562879> (дата обращения: 02.04.2025). |
| Федотова, Л.Н | Методика оценки степени адаптации к организационной культуре | Оценивает степень принятия и понимания сотрудником ценностей, норм и правил, принятых в организации. Помогает выявить несоответствия между личными ценностями сотрудника и организационной культурой, что может приводить к трудностям в адаптации и снижению эффективности работы | *Федотова, Л. Н.* Социология массовых коммуникаций. Теория и практика : учебник для вузов / Л. Н. Федотова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 611 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18980-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559971> (дата обращения: 02.04.2025). |
| Скотт У. | Оценка удовлетворенности трудом | Проходит в режиме анкетирования, где ответы по параметрам удовлетворенности по типу дихотомических вопросов «Да» и «Нет». Основные направления исследования удовлетворенности по параметрам – работа, руководство, коллеги, оплата труда, карьерный рост и продвижение. По каждому разделу заданы параметры описания, по которым респондент может отметить свою удовлетворенность/неудовлетворенность. | Соловьев Д.П. Исследование степени удовлетворенности трудом сотрудников организации [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://dps.smrtlc.ru/Praktikym/Motiv\_Merket.htm (дата обращения: 02.04.2025). |

В ходе изучения рассмотренных методик оценки выявляются их преимущества и недостатки, которые систематизируют в таблицу 3.

Таблица 3 – Преимущества и недостатки методик оценки социально-психологических инструментов управления персоналом

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Рассел и Фергюс | Лири | Почебу | Федотова | Скотт |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Преимущества (+) | | | | | | |
| 1 | Использование метода экспертных оценок |  | + | + | + |  |
| 2 | Отсутствие громоздких вычислений |  |  | + | + | + |
| 3 | Простота расчета показателей | + |  | + | + |  |
| 4 | Наглядность полученных результатов | + |  | + | + | + |
| 5 | Охват оценки широкого спектра показателей |  | + | + | + | + |
| 6 | Сравнение оценок через определенные периоды времени | + | + | + | + | + |
| Оценка преимуществ методики | | 0,4 | 0,3 | 0,6 | 0,6 | 0,4 |
| Недостатки (–) | | | | | | |
| 7 | Используется ограниченный круг показателей. | – |  | – | – |  |
| 8 | Не охватывает ресурсной составляющей инновационной активности. |  | – | – | – | – |

Продолжение таблицы 3

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9 | Критерии, в большинстве, носят оценочный характер, что может привести к неточностям в оценки уровня инновационной активности |  | – | – | – |  |
| 10 | Сложность расчетов | – |  | – | – |  |
| Оценка недостатков методики | | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,4 | 0,1 |

На основании данных таблицы 3 можно заметить, что наиболее преимущественной методикой является оценка социально-личностной адаптации личности в коллективе (Печебут Л. Г.) и методика оценки степени адаптации к организационной культуре (Федотова Л. Н.). Однако, сложность применения данных методик и большинства других из вышерассмотренных заключается в том, что они требуют глубокого понимания организационного контекста и специфических задач, стоящих перед компанией. Сами по себе методики могут быть просты в проведении (анкетировании, интервью), но интерпретация результатов требует экспертной оценки и учета множества факторов, таких как: текущая организационная культура, особенности отрасли, этапы жизненного цикла организации и даже индивидуальные характеристики оцениваемых сотрудников.

Список используемых источников

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 445 с. – (Высшее образование). – ISBIN 978-5-534-11503-1/ - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait/ru/bcode/559820 (дата обращения: 08.03.2025).
2. Риттер, И.В., Березина К.С. Адаптация персонала как ключевой аспект работы по управлению персоналом / И.В. Риттер, К.С. Березина // Экономика и политика. – 2021. - № 5. – С. 106.
3. Семенова, В. Управление персоналом: социально-психологические основы управления персоналом (традиции и инновации): учебное пособие / В. Семенова, и др. – М.: Русейсанс, 2023. – 127 с.
4. Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567657 (дата обращения: 06.04.2025).
5. Яркова С.А. Проектирование в кадровом менеджменте : курс лекций для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля «Управление персоналом организации» / С. А. Яркова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. – 272 с.