

УДК 331

**Название статьи:** «Влияние оценки кадровых служб на результаты деятельности бизнес – организаций: зарубежный и российский опыт»

**Автор:** Просвиркина Елена Юрьевна, аспирант по специальности 08.00.05, Национальный Исследовательский Университет «Высшая Школа Экономики»

#### **Аннотация**

В статье рассматриваются зарубежные исследования, посвященные определению влияния деятельности кадровых служб на деятельность бизнес – организаций. Анализ зарубежных публикаций показывает наличие корреляции между оценкой деятельности кадровых служб и результатами деятельности компаний. Исследование, проведенное в российских бизнес - организациях не подтвердило наличия зависимости между вышеперечисленными показателями.

**Ключевые слова:** кадровая служба, оценка деятельности, организационные результаты, бизнес - организации.

**Author:** Prosvirkina E.Y, National Research University Higher School of Economics

**Article title:** “Influence of HR department assessment on performance of business organizations: international and Russian experience”

**Key words:** human resources department, performance review, organizational performance, business organizations.

#### **Annotation**

International research devoted to HR department assessment and its influence on performance of business organizations are considered in the article. An analysis of international research demonstrates the existence of correlation between HR department assessment and performance of companies. The research conducted in Russian business organizations has not provided with the evidence of correlation between the two mentioned indicators.

Современные тенденции в деятельности организаций связаны с повышением роли и значимости управления персоналом. Руководство многих

компаний начинает отчетливо понимать, что без грамотных специалистов и мотивированных работников добиться успеха в бизнесе практически невозможно. Возрастание значимости функции управления человеческими ресурсами в компаниях привело к повышению роли кадровых служб, реализующих комплекс функций по управлению персоналом. Для достижения высокой результативности работы данного подразделения возникает необходимость проведения оценки его деятельности.

Практика показывает, что эффект от внедрения системы оценки HR-службы существенно покрывает расходы на ее разработку и реализацию. Процедура оценки помогает менеджерам выявить и скорректировать работу по управлению персоналом, например, пересмотреть распределение HR-бюджета по статьям или даже изменить кадровую политику компании. [1]

### ***1. Влияние оценки деятельности кадровых служб на результаты деятельности бизнес - организаций: эмпирические доказательства развитых стран***

Деятельность кадровой службы влияет на достижение стратегических целей и задач компании, в особенности в тех случаях, когда кадровая служба выполняет не только роль кадрового администратора, но и роль стратегического партнера. Так, исследование, проведенное зарубежными учеными в 2010 году, обнаружило прямую зависимость между результатами деятельности компании и ролью кадровой службы. [5; с.13]

Исследование, проведенное в 2010 году в Канаде, показало, что в настоящее время оценка деятельности кадровых служб проводится для того, чтобы показать руководству значимость выполняемых службой функций. При этом обоснование значимости функций кадровой службы происходит на базе анализа количественных показателей, определяющих эффективность работы службы. Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов.

Большая часть респондентов (61,5%) отметила, что использование количественных показателей в оценке деятельности их служб осуществляется с целью демонстрации улучшения результатов деятельности службы. 47,7%

респондентов, напротив, указали на необходимость проведения оценки с целью выявления возможных зон развития. Оценка деятельности кадровых служб в ряде компаний осуществляется также для того, чтобы сравнить показатели с другими компаниями (40%). 27,7% респондентов отметили необходимость оценки отдачи от инвестиций в деятельность службы. [4]

В 1990-е годы было проведено много эмпирических исследований, посвященных данной тематике. Одним из самых популярных исследований того времени, стала работа М. Хьюзлида, который провел исследование оценки деятельности кадровых служб на базе оценки навыков HR-специалистов по выполнению технических задач и по решению стратегических вопросов, касающихся управления человеческими ресурсами. Исследование выявило, что для 293 компаний, представленных на рынке США, результаты деятельности кадровых служб напрямую ассоциируются и зависят от навыков HR-специалистов. Удалось также выявить связь между эффективностью управления человеческими ресурсами и производительностью, денежными потоками и рыночной стоимостью компании. [3; с. 185]

## ***2. Оценка деятельности кадровых служб и взаимосвязь с результатами деятельности компаний: российская проблематика***

Первые исследования отечественных авторов начали проводиться гораздо позже исследований зарубежных ученых. Только начиная с 2000-х годов в отечественной литературе стали появляться результаты эмпирических исследований касательно оценки деятельности кадровых служб. Так, исследование, проведенное при поддержке портала e-xecutive на российском рынке в 2004 году, продемонстрировало ряд интересных результатов.

В данном исследовании приняли участие 211 руководителей предприятий и 526 сотрудников HR-департаментов – директоров по персоналу, HR-менеджеров, тренинг-менеджеров. Анализ результатов исследования демонстрирует, что среди показателей оценки деятельности кадровых служб наиболее часто встречаемым является три показателя: улучшение психологической атмосферы в компании (более двух третей (70%) опрошенных

руководителей); рост удовлетворенности сотрудников компанией (5%); повышение производительности труда сотрудников (58%). [2]

Как показывают результаты исследования, малая доля российских предприятий осуществляет оценку деятельности кадровых служб. На данный момент в российских организациях отсутствуют наработанные практики в области проведения оценки, как отсутствуют и исследования, посвященные выявлению влияния оценки деятельности кадровых служб на результаты деятельности бизнес – организаций. Данное исследование направлено на изучение данного влияния на российских предприятиях.

Цель исследования состоит в определении того, существует ли зависимость между оценкой деятельности кадровых служб и результатами деятельности компаний на российском рынке.

### ***3. Гипотезы и методология исследования***

Перед проведением исследования была выдвинута гипотеза о том, что в более экономически благополучных российских компаниях оценка кадровых служб проводится чаще и на систематической основе. Для анализа данной гипотезы были выдвинуты три гипотезы следствия:

Гипотеза – следствие 1. В компаниях, которые имеют сильные экономические позиции, оценка кадровых служб осуществляется регулярно.

Гипотеза – следствие 2. В экономически благополучных компаниях оценка кадровых служб осуществляется систематически.

Гипотеза – следствие 3. В экономически неблагополучных компаниях оценка кадровых служб осуществляется нерегулярно и не систематически.

Для реализации исследования были выделены несколько параметров, характеризующих экономическое благополучие бизнес - организаций. К этим параметрам были отнесены следующие:

- нынешнее положение основных рынков сбыта фирмы;
- экономическое положение фирмы в настоящее время;
- размеры инвестиций в фирму за последние два года;

- параметры деятельности фирмы (объем продаж в денежном выражении, объем кредиторской задолженности перед поставщиками и подрядчиками).

На базе проанализированной литературы и системного описания объекта исследования был разработан инструментарий исследования. В связи с тем, что перед проведением исследования стояла задача – изучить текущие практики в области оценки кадровых служб в российских компаниях, необходимо было охватить большое количество организаций, располагающихся в разных регионах. Таким образом, наиболее эффективным методом сбора данных стало электронное анкетирование в компаниях по электронным источникам.

В результате анализа параметров, индикаторов исследования и сформулированного перечня вопросов была разработана анкета. Для предоставления репрезентативной выборки были выбраны компании с различными характеристиками: численности персонала, размеру по обороту, сферы деятельности. Руководители организаций и директора кадровых служб отвечали на вопросы анкеты по электронной почте. В результате были получены данные по 102 компаниям<sup>1</sup>. Это, в свою очередь, составило 57% организаций, которым был отправлен запрос. Процент компаний, которые сразу предоставили данные, был минимальным, поэтому в ходе проведения исследования возникла необходимость связываться с руководителями организаций и рассказывать о преимуществах участия в исследовании. Полученные данные были внесены в программу SPSS, которая стала ключевым инструментом анализа данных.

#### ***4. Результаты исследования и выводы***

Для анализа всех гипотез – следствий были построены таблицы сопряженности в программе SPSS. Результаты исследования показывают, что из тех компаний, которые осуществляют регулярную оценку деятельности кадровых служб, только 29,2% имеют хорошее или отличное экономическое положение; 54,2% - удовлетворительное и только 16,7% компаний, проводящих

---

<sup>1</sup> Сбор данных проводился в рамках исследования «Мотивация инновационной деятельности в российских фирмах», реализованного на факультете менеджмента НИУ-ВШЭ в 2010-2011 гг., № 10-04-0007

регулярную оценку деятельности кадровых служб, оценивают свое экономическое положение как плохое или близкое к банкротству.

Компании, которые не проводят оценку деятельности кадровых служб или проводят нерегулярно, в своем большинстве имеют удовлетворительное экономическое состояние (61,7%); 23,4% компаний – хорошее и отличное; 14,9% - плохое или близкое к банкротству.

Приведенные данные демонстрируют, что среди экономически благополучных компаний больший процент организаций осуществляют оценку деятельности кадровых служб регулярно. Тем не менее, хи-квадрат не подтвердил статистическую значимость такой зависимости. Таким образом, *гипотеза – следствие 1 о том, что в компаниях, которые имеют сильные экономические позиции, оценка кадровых служб осуществляется регулярно, не подтвердилась.*

Для анализа гипотезы – следствия 2 также была построена таблица сопряженности. Полученные относительные частоты не продемонстрировали больших различий для экономически благополучных и неблагополучных компаний в систематичности проведения оценки деятельности кадровых служб. Значение асимптотической значимости, равное 0,724 также говорит об отсутствии зависимости. *Таким образом, гипотеза о том, что в экономически благополучных компаниях оценка кадровых служб осуществляется систематически, должна быть опровергнута.*

Исследование гипотезы – следствия 3 показало, что в 63,6% компаний, экономическое положение которых характеризуется как плохое или близкое к банкротству, оценка деятельности кадровых служб не проводится вообще или проводится нерегулярно. Для этой же категории компаний 50% организаций если и осуществляют оценку, то проводят ее не систематически. Следовательно, данная гипотеза подтверждается. Тем не менее, *данные показывают, что оценка деятельности кадровых служб также осуществляется не регулярно и не систематически и для экономически благополучных компаний.*

Таким образом, исходная гипотеза о зависимости экономического положения компании и периодичностью, а также систематичностью проведения оценки деятельности кадровых служб на российском рынке не подтвердилась. В отличие от зарубежного опыта развитых стран на российском рынке не обнаружилось зависимости между экономическим благосостоянием бизнес - организаций и оценкой деятельности кадровых служб.

### ***Список литературы***

1. Толстая Н. Восемь способов оценить эффективность HR-службы // Кадровое дело, № 10, 2006.
2. Эффективность работы HR-департаментов: результаты опроса E-xecutive // Портал E-xecutive, 2004.
3. Huselid, M.A., Susan E.J., Randall S.S. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. The Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 1, pp. 171-188
4. Survey Looks at Reasons for Using Metrics, Functions Most Measured. HR Focus, New York: Jul 2010. Vol. 87, Iss. 7
5. Wang Y.D, Niu H.J. Multiple Roles of Human Resource Department in Building Organizational Competitiveness- Perspective of Role Theory. International Management Review. Marietta: 2010. Vol. 6, Iss. 2; pg. 13, 8 pgs

### ***References***

1. Tolstaya N. Eight Methods to Evaluate Human Resources Effectiveness of HR Department. Human Resources Business, 2006. Vol. 10.
2. Effectiveness of HR Department Performance: results of E-xecutive Survey. E-xecutive, 2004.
3. Huselid, M.A., Susan E.J., Randall S.S. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. The Academy of Management Journal, Vol. 40, No. 1, pp. 171-188
4. Survey Looks at Reasons for Using Metrics, Functions Most Measured. HR Focus, New York: Jul 2010. Vol. 87, Iss. 7

5. Wang Y.D, Niu H.J. Multiple Roles of Human Resource Department in Building Organizational Competitiveness- Perspective of Role Theory. International Management Review. Marietta: 2010. Vol. 6, Iss. 2; pg. 13, 8 pgs

### ***Сведения об авторе***

ФИО автора: Просвиркина Елена Юрьевна

Ученая степень: Аспирант факультета менеджмента Национального Исследовательского Университета «Высшая Школа Экономики», специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»

Почтовый адрес организации: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20

Почтовый адрес (домашний): 121069, г. Москва, ул. Малая Никитская, д. 16/5, кв. 112

Контактный телефон: +7 963 640 72 29

Адрес электронной почты: e.prosvirkina@mail.ru

Name of the author: Prosvirkina Elena Yurievna

Degree: Postgraduate student of management department in the National Research University “Higher School of Economics”, specialization 08.00.05

Address of Organization: 20 Myasnickaya str., Moscow, 101000

Home address: apartment 112, 16/5 Malaya Nikitskaya str., Moscow, 121069

Telephone: +7 963 640 72 29

E-mail: e.prosvirkina@mail.ru

### ***Сведения о рецензенте***

ФИО рецензента: Коростелева Татьяна Сергеевна

Организация: Национальный исследовательский университет «Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С. П. Королева»

Должность: Доцент кафедры менеджмента

Ученая степень: Кандидат экономических наук

Ученое звание: Доцент