Смолькин В.П.[1], Асмус Т.Ю.[2]

[1] *Ульяновский государственный университет*

[2] *Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия им. П.А. Столыпина*

Условия и направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов в региональной экономике

АННОТАЦИЯ:

В статье рассматриваются вопросы эффективности различных систем управления человеческими ресурсами на региональном уровне и уровне организации. Предлагается дополнить традиционно измеряемые виды эффектов – эффектом от предотвращения рисков. Приводится расчет индекса качества жизни (на основе расчета частных показателей) на региональном уровне. Данная статья представляет ценность для специалистов кадровых служб и руководителей организаций и может быть полезна региональным структурам управления человеческими ресурсами. Статья представляет научный интерес для исследователей в сфере стратегического управления человеческими ресурсами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *управление, человеческие ресурсы, эффективность, риски, регион, индекс качества жизни*

JEL: *I30, O15, R10*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Смолькин В.П., Асмус Т.Ю. Условия и направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов в региональной экономике // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 20. — С. 2671–2684. — doi: 10.18334/rp.17.20.36813

Смолькин Валерий Петрович, кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры педагогики профессионального образования и социальной деятельности, Ульяновский государственный университет (Surap99@mail.ru)

Асмус Татьяна Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики, организации и управления на предприятии, Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия им. П.А. Столыпина

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 07.10.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 31.10.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.20.36813

(c) Смолькин В.П., Асмус Т.Ю. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

В условиях рынка кардинально изменилось планирование деятельности любой организации, и, главное, планирование трудовых показателей. Люди, как важнейшее богатство, являются ядром всех организаций. Затраты на «человеческие ресурсы» становятся базой для планирования производственных и социальных показателей эффективной работы организации. Необходимая обеспеченность организаций персоналом с нужными знаниями и умениями, а вместе с ними уровень производительности их труда, имеет большое значение для повышения эффективности производства. Перед управленцем любой организации всегда стоит проблема: как рационально вкладывать средства в персонал и добиться максимальной их эффективности. Поэтому в настоящее время значим интерес участников рыночных отношений к объективной и верной информации не только о состоянии трудовых ресурсов предприятия, но и их оценке. Одним из способов получения такой информации является анализ человеческих ресурсов организации для принятия оптимальных решений руководством и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Немалое количество многообразных факторов внешней и внутренней среды оказывают в условиях рынка влияние на результативность работы любых организаций. Ещё с начала 20 века осуществляется поиск критериев, которые позволили бы наиболее точно и объективно установить эффективность деятельности организации. Но до настоящего времени в научной литературе не сформировался единый взгляд на определение экономической эффективности организации, её показателей и структурных элементов, а также отдельно взятых работников.

Анализ публикаций отечественных ученых по вопросам эффективности различных систем управления человеческими ресурсами дает возможность выделить две ключевые концепции (Браверман А., Дейнека О.С., Китов А.И., Лобанов А.А., Саулин А., Шекшня С.В.) [1]. Первая концепция базируется на экономической психологии, где управление персоналом в эффективность производства не включается. Вторая концепция, наоборот, определяет вклад системы управления персоналом в эффективность производства.

Западные ученые (Д.Х. Доннели, Д.Л. Гибсон, Д. Иванцевич) [4] анализируют термин «эффективность» в трех аспектах: эффективность через:

– достижение целей организации;

– согласование интересов;

– гибкость, выживаемость, приспособление к макросреде.

Эффективность по Вильфредо Парето понимается «…как предельный результат в виде отдачи производственной системы без нанесения ущерба кому-либо другому». Под оптимальностью по Парето понимается «… такое состояние экономической системы или такое распределение ресурсов, при котором улучшение по одному параметру невозможно без ухудшения по другому параметру» [11].

Таким образом, исходя из анализа основных концепций эффективности, оценку эффективности управления человеческими ресурсами необходимо проводить по двум направлениям: по процессу управления человеческими ресурсами и по их использованию.

Далее авторами сгруппированы основные методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами (*табл. 1*).

В научной литературе по экономике труда и управлению человеческими ресурсами существует мнение, что затрагивающие персонал решения должны быть ориентированы не только на экономические, но и на социальные цели. Поэтому при установлении результативности управления человеческими ресурсами вычленяют и экономическую, и социальную эффективность.

Таким образом, базой при принятии решений в области управления человеческими ресурсами должен быть контроль как экономических, так и социальных параметров.

Авторы исследования считают нужным дополнить традиционно измеряемые виды эффектов эффектами от предотвращения рисков, которые возможны в деятельности любой организации: коммерческие, финансовые, производственные и личностные факторы риска. В современных условиях экономики рынка и усиливающейся конкуренции уже не достаточно достигать экономически эффективных результатов производственной деятельности, необходимо обойти возможных конкурентов в способности приспособления к внешнему окружению и выявления возможных рисков. Кроме этого, можно учитывать и технологическую эффективность, которая формируется из способности менеджмента организаций к переориентации бизнеса в соответствии с изменениями во внешней среде. При этом эффективность должна приобретаться не только за счет внедрения новых технологий в производстве, но и благодаря энергичному применению

организационно-управленческих инноваций в сфере управления человеческими ресурсами.

Таблица 1

Методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами

Метод	*Содержание метода*	*Первоисточник*
Экспертный	Оценка на основе мнений специалистов – экспертов явлений, процессов, величин.	[3]
Оценка по сбалансированной системе показателей	В качестве примера могут служить показатели: текучесть кадров; среднее время отсутствия; время на обучение; индекс удовлетворенности персонала; ежегодные затраты на обучение персонала сотрудников.	[5]
Комплексной оценки	Расчет интегрального показателя как средневзвешенной величины оценок комплексных показателей.	[5]
SWOT-анализ	Оценка внутренней и внешней среды организации.	*Савицкая Г.В.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: Инфра-М, 2015. – 384 с.
Методы математики	Анализ воздействия разных показателей на итоговые результаты работы организации.	*Савицкая Г.В.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: Инфра-М, 2015. – 384 с.

Источник: составлено авторами

Все отмеченные виды эффектов оказывают непосредственное влияние друг на друга (*рис. 1*).

В управлении организацией оценка эффективности предстает одним из главных составляющих системы управления человеческими ресурсами. Блок-схема оценки эффективности в системе управления человеческими ресурсами организации приведена на *рисунке 2.*

Оценка эффективности решений менеджеров в области управления человеческими ресурсами осуществляет следующие функции [7]:

– оценка прогнозируемой эффективности;

– оценка промежуточных результатов;

– оценка соотношения затрат и полученных результатов;

– совершенствование всех направлений кадровой работы предприятия.

Одним из возможных направлений повышения эффективности управления организацией может быть внедрение системы менеджмента качества, основанной на международных стандартах ISO. Выход его новой версии ISO 9001:2015 стал важной вехой в управлении качеством.

К уже разработанным принципам менеджмента качества ISO9004:2000: в ISO 9001:2015 добавились новшества – требование выявить среду (внешнюю и внутреннюю), в которой работает организация; рискоориентированный подход; лидерство и компетентность.

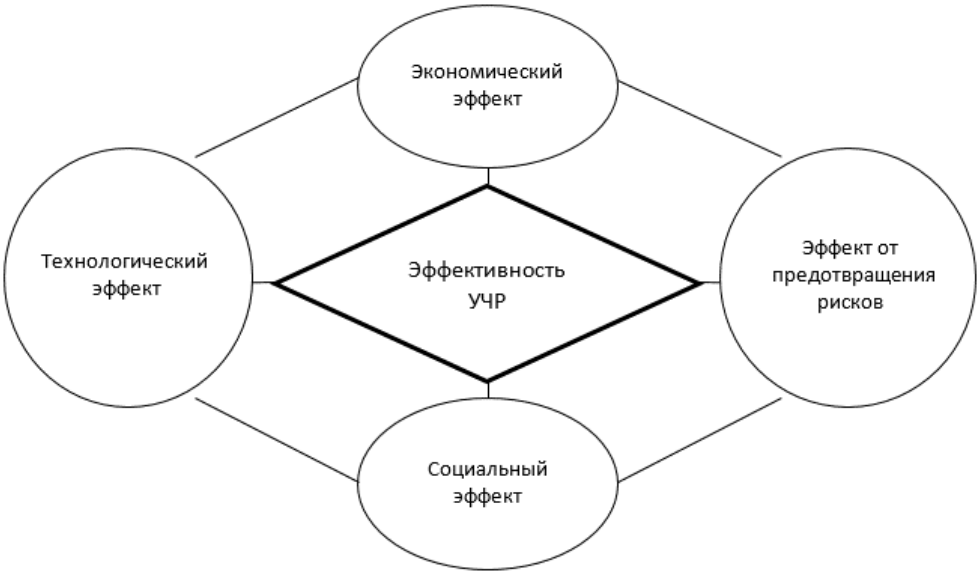

Рисунок 1. Взаимосвязь эффектов управления человеческими ресурсами (УЧР)
Источник: составлено авторами

В современной рыночной среде организациям нужно уделять существенное внимание потенциальным рискам и их минимизации. Наличие рисков в любой деятельности привело к необходимости разработки определенных способов и приемов их выявления при подготовке и осуществлении управленческих решений. Организации работают в многообразных условиях рыночной среды со своей различной внутренней средой. В связи с этим у всякого предприятия появляются риски в области производства, технологий, коммерции, финансов и других видов деятельности. Важно своевременно вскрыть риски и установить вероятность, сроки наступления, а также предполагаемый ущерб.

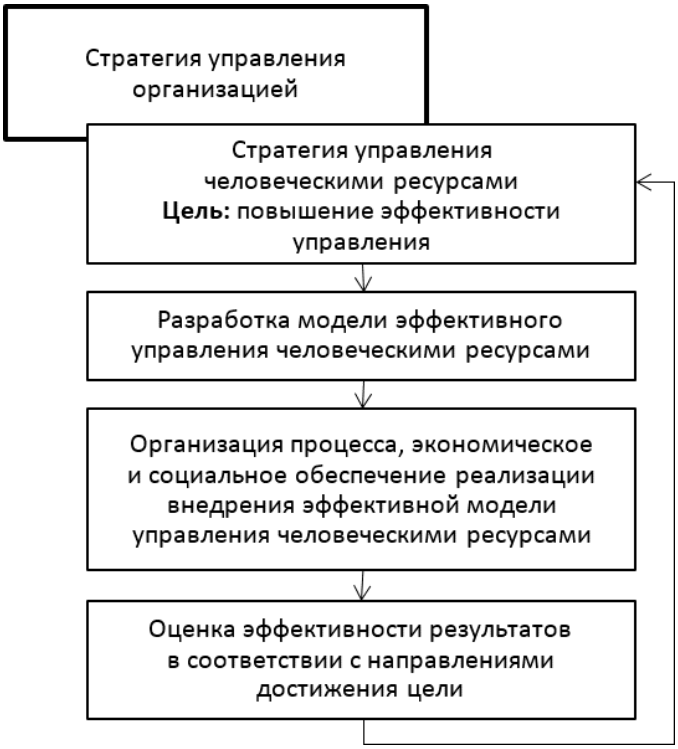

Рисунок 2. Блок-схема оценки эффективности в системе управления человеческими ресурсами организации
Источник: составлено авторами

Алгоритм реакции организации на риски в экономике включает четыре этапа проведения анализа в долговременной перспективе (*рис. 3*). Анализ рисков в работе организации надлежит проводить по следующим видам: анализ текущих операций; анализ делового окружения фирмы; финансово-статистический анализ.

Важнейшим этапом (после прогнозирования, оценки и анализа риска), является управление риском. Процесс управления рисками в организации должен начинаться с каждого отдельного риска. Но следует учесть, что источники рисков могут быть как внутри организации, так и вне её самой.

Способы управления рисками можно разделить на две группы: минимизация потерь (через упреждение, уклонение, локализацию и диссипацию) и возмещение потерь (через создание системы резервов).

Стратегия действий организации характеризуется следующими вариантами, связанными с принятием решения в условиях неопределенности:

– первый вариант – избежание риска;

– второй вариант – принятие риска;

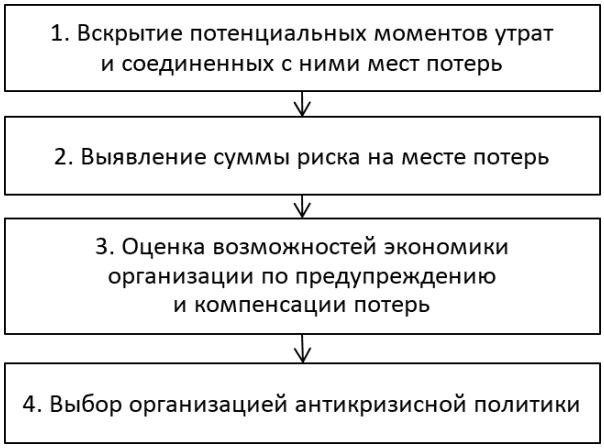

Рисунок 3. Алгоритм потенциальной реакции организации на риски в экономике организации
Источник: составлено авторами

– третий вариант – управление риском.

Значимую роль в решении задач, связанных с риском играют чутье менеджера и умение находить решение проблем.

Таким образом, основными этапами, завершающими процесс оценки, анализа и управления предпринимательскими рисками, являются.

1. Принятие решения.
2. Практические шаги по воплощению в жизнь принятого решения.
3. Контроль за выполнением начатого решения и возможностью появления непредсказуемых рисковых ситуаций.
4. Меры по корректировке принятых решений или предотвращению негативных последствий по внезапно возникшим рискам.

Переходя к оценке эффективности использования человеческих ресурсов на уровне региона, можно отметить, что главной целью всех проводимых в регионе преобразований, несомненно, является создание условий, обеспечивающих достойную жизнь населения, высокий уровень и качество его жизни.

Соответственно, составляя программу развития региона на долгосрочную перспективу необходимо в первую очередь направить усилия на решение наиболее острых проблем региона, мешающих его устойчивому развитию и обеспечению высокого уровня жизни населения, стараясь при этом обойтись собственными ресурсами за счет максимально эффективного использования имеющегося потенциала и

укрепления своих сильных сторон. Для выявления имеющихся у региона наиболее острых проблем, необходимо их ранжирование.

Для оценки имеющихся проблем в области управления человеческими ресурсами в регионе существуют различные подходы. В работе будем использовать два подхода. Первый подход позволяет охарактеризовать ситуацию в сфере воспроизводства человеческих ресурсов для оценки необходимого региону количества человеческих ресурсов определенного возраста в будущем. Подход основан на расчете демографических и социально-экономических показателей. Второй подход через расчет индекса качества жизни (на основе расчета частных показателей) позволяет сделать вывод о существующем на данный момент в регионе уровне жизни и увидеть, за счет каких конкретно критериев можно этот уровень повысить.

Для описания ситуации в сфере воспроизводства человеческих ресурсов Ульяновской области используем следующие показатели [2]:

1. Индекс жизненности.

2. Коэффициент здоровья населения. Применяется следующая формула:

$$H = 1 - (z/1000),$$

где H – коэффициент здоровья населения;

z – количество заболевших на 1000 человек в расчетном году.

3. Соотношение браков и разводов по количеству разводов на 1000 браков.

4. Коэффициент миграции населения.

5. Расчет доли населения с высшим, средним, начальным профессиональным образованием и не имеющим профессионального образования в общей численности занятого населения.

6. Уровень экономической активности женщин.

7. Изменение уровня доходов населения. Рассчитывается как отношение изменения величины реальных денежных доходов (индекса доходов) населения и уровня цен (индекса цен).

Проведем расчеты и проанализируем динамику этих показателей для Ульяновской области за период за десятилетний период с 2005 по 2014 гг. Результаты расчетов представим в таблицах (*табл. 2–5*).

Таблица 2

Индекс жизненности по Ульяновской области

Год	*Число родившихся на 1000 чел. населения*	*Число умерших на 1000 чел. населения*	*Индекс жизненности*
2005	8,6	16,9	0,51
2010	10,6	15,7	0,67
2011	10,8	14,8	0,73
2012	11,5	14,2	0,81
2013	11,6	14,4	0,8
2014	11,9	14,6	0,81

Источник: рассчитано и составлено авторами [9]

Полученные значения индекса жизненности с 2005 по 2014 гг. свидетельствуют о том, что число умерших превышало число родившихся, т.е. в регионе наблюдалась и наблюдается естественная убыль населения, с неизменным показателем 0,8 за 2012–2014 гг.

Таблица 3

Коэффициента здоровья населения в Ульяновской области

Год	*Заболеваемость на 1000 чел. населения*	*Коэффициент здоровья населения*
2005	858,5	0,14
2010	895,0	0,1
2011	946,1	0,05
2012	969,0	0,03
2013	914,8	0,08
2014	853,0	0,15

Источник: рассчитано и составлено авторами [9]

Таблица 4

Уровень доходов населения Ульяновской области

Год	*Индекс реальных денежных доходов населения*	*Индексы потребительских цен*	*Уровень доходов населения*
2005	108,8	110,8	0,98
2010	112,8	110,6	1,02
2011	98,5	106,7	0,92
2012	107,9	106,5	1,01
2013	105,7	106,4	0,99
2014	106,7	111,4	0,96

Источник: рассчитано и составлено авторами [9]

Таблица 5

Показатели оценки процесса воспроизводства населения Ульяновской области

Год	*Индекс жизненности*	*Коэффициент здоровья населения*	*Соотношение браков и разводов (разводов на 1000 браков)*	*Коэффициент миграционного прироста (на 10000 чел. населения)*	*Доля населения в общей численности занятых, %*				*Уровень экономической активности женщин, %*	*Уровень доходов населения*
					С высшим образованием	*Со средним профессиональным образованием*	*С начальным профессиональным образованием*	*С общим образованием*		
2005	0,51	0,14	591	-23	23,2	27,1	25,1	30,4	60,5	0,98
2010	0,67	0,1	549	-35	25,8	29,1	17,6	23,6	59,0	1,02
2011	0,73	0,05	533	-25	24,9	28,8	18,1	23,5	62,4	0,92
2012	0,81	0,03	532	-33	27,2	28,2	17,9	23,4	62,0	1,01
2013	0,8	0,08	593	-27	25,3	25,8	17,6	26,3	62,1	0,99
2014	0,81	0,15	588	-12	27,9	44,9	24,3	23,0	59,9	0,96

Источник: рассчитано и составлено авторами [9]

Коэффициент здоровья населения за десятилетие изменяется в пределах от 0,03 до 0,15, но значительно меньше 1, что говорит о том, что количество заболевающих достаточно велико, что в свою очередь может быть как следствием проблем в сфере здравоохранения, так и в сфере экологии. Результатом столь высокого уровня заболеваемости является низкий уровень рождаемости, невысокая продолжительность жизни, а в дальнейшем – сокращение уровня производительности труда и уменьшение объемов ВРП (валовой региональный продукт).

За период 2005–2014 гг. количество разводов на 1000 браков уменьшилось с 591 в 2005 г. до 532 в 2012 г. с резким ростом в 2013 и 2014 гг. Таким образом, в регионе имеются проблемы, для изучения которых требуются дополнительные исследования. Следствием этого может быть и низкая рождаемость.

По коэффициенту миграционного прироста отмечена убыль мигрантов. Можно заключить, что регион не привлекателен для мигрантов и политика в отношении них не проводится успешно. Но есть и положительная сторона: отсутствие конфликтов между мигрантами и коренным населением, уменьшение этнической преступности и т.д.

Следующий показатель, влияющий на воспроизводственный процесс региона, – доля лиц, имеющих профессиональное образование разного уровня, в общей численности занятого населения. Из таблицы видно, что доля лиц, имеющих высшее профессиональное образование, выросла, а имеющих среднее и начальное профессиональное образование – сокращалась с 2005 по 2013 гг. с резким подъемом в 2014 году, что, во-первых, говорит о повышении уровня образования человеческих ресурсов, а во-вторых, в регионе есть проблемы в сфере образования. Причиной этих проблем может быть как недоступность образования для определенных групп населения, так и отсутствие учебных заведений, осуществляющих подготовку по тем специальностям, на которые существует предложение на рынке труда региона. Последствием же проблем в сфере образования может стать снижение качества человеческих ресурсов в целом по ряду стратегически важных для региона специальностей.

Значение показателя уровня экономической активности женщин практически не изменилось, в основном благодаря росту экономической активности женщин с небольшим подъемом в 2011 по 2013 гг. Дать однозначную оценку таким изменения в области занятости женщин не возможно. С одной стороны, это может быть свидетельством предложения женских специальностей на рынке труда, а с другой стороны, сокращение процента работающих женщин может дать положительный эффект с точки зрения возможного увеличения рождаемости.

Что касается уровня доходов населения, то его значение варьирует с 0,92 в 2005 г. до 1,02 в 2010 году, что свидетельствует о том, что уровень доходов населения относительно роста цен остается практически неизменным. Следствием этого, возможно косвенным, можно считать и сокращение количества браков, и снижение рождаемости, и уменьшение числа лиц, получающих высшее образование и другие негативные явления, влияющие на процесс воспроизводства человеческих ресурсов Ульяновской области.

Заключение

Отметим, что в сфере воспроизводства и использования человеческих ресурсов Ульяновской области имеется целый ряд проблем, связанных, в первую очередь, со здоровьем, доступностью получения профессионального образования, отсутствием роста реальных

доходов населения. Главным следствием имеющихся проблем является естественная убыль населения региона, которая может привести к нехватке трудовых ресурсов, сокращению ВРП и, соответственно, снижению благосостояния человеческих ресурсов региона. Отсюда очевидно, что для решения имеющихся проблем в сфере воспроизводства и использования человеческих ресурсов Ульяновской области в числе приоритетных направлений должно быть решение вопросов в области здравоохранения, образования, повышения уровня жизни человеческих ресурсов.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Браверман А., Саулин А.* Интегральная оценка результативности предприятий // Вопросы экономики. – 1998. – № 6.

2. *Великанова Д.С.* Совершенствование управления человеческими ресурсами региональной экономики: на примере Ленинградской области: Дис. … к.э.н. – Гатчина, 2015.

3. Внедрение сбалансированной системы показателей. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

4. *Гибсон Д.Л., Иванцевич Д., Доннелли-младший Д.Х.* Организации: Поведение. Структура. Процессы: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.

5. *Дедов О.А.* Методология контроллинга и практика управления крупным промышленным предприятием: Учебное пособие. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 245 с.

6. *Дейнека О.С.* Психология превентивной политики правонарушений в экономике и бизнесе: Учебное пособие. – Саарбрюккен: Palmarium Academic Publishing, 2013. – 410 с.

7. *Карташова Л.В.* Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 234 с.

8. *Китов А.И.* Экономическая психология. – М.: Экономика, 1987. – С. 41.

9. Регионы России. Социально-экономические показатели: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2015. – 1266 с.

10. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации [Электронный ресурс] // Klex.ru. – Режим доступа: http://www.klex.ru/g88

11. *Щегорцов В., Таран В.* Антикризисное управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] // Novostihjj.my1.ru. – Режим доступа: http://novostihjj.my1.ru/news/antikrizisnoe_upravlenie_chelovecheskimi_resursami_v_shhegorcov_v_taran_o_osobenkov_m_shhegorcov/2014-01-26-133

Valery P. Smolkin, Candidate of Science, Economics, Associate Professor; Associate Professor, Chair of the Pedagogics for the Professional Training, Education and Social Activity, Ulyanovsk State University.
Tatiana Yu. Asmus, Candidate of Science, Economics, Associate Professor; Associate Professor, Chair of Economics, Organization and Management on an Enterprise, Ulyanovsk State Agricultural Academy named after P.A. Stolypin

Conditions and directions for the increased effectiveness of the human resources use in the regional economy

ABSTRACT
The article reviews issues of the effectiveness of various human resources management systems on the regional and the company levels. It is suggested to add the effect from risk prevention to traditionally measured types of effects. The quality of life index (based on the calculation of particular indices) is calculated on the regional level. This article is valuable for experts of HR services and managers of companies and may be useful for regional human resources management structures. The article shall represent the academic interest to the researchers in the field of the strategic human resources management.
KEYWORDS: management, human resources, effectiveness, risks, region, quality of life index

Смолькин В.П., Асмус Т.Ю. Условия и направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов в региональной экономике // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 20. — С. 2671–2684. — doi: 10.18334/rp.17.20.36813