оценка работы кадровых служб на российских предприятиях

факторы, влияющие на проведение оценки деятельности кадровых служб на российских предприятиях

Аннотация

В статье анализируются факторы, влияющие на оценку деятельности кадровых служб на российских предприятиях. Результаты исследования показывают, что авторитет кадровой службы и параметры существующей системы управления персоналом являются основными факторами оценки деятельности кадровых служб в России.

Ключевые слова: кадровая служба, оценка деятельности, факторы, влияющие на оценку деятельности кадровых служб

овременные тенденции в деятельности организаций связаны с повышением роли и значимости управления персоналом, что привело к повышению роли кадровых служб. Для достижения высокой результативности работы данного подразделения возникает необходимость проведения оценки его деятельности. Тем не менее, такая практика зачастую отсутствует. Ярким подтверждением этому служат исследования Б. Беккера, согласно которым менее 10% фирм из 968 заявили, что имеют четко формализованную процедуру оценки системы управления человеческими ресурсами, а также деятельности кадровых служб [1].

Существующие исследования

Теоретические и методические предпосылки исследования вопроса, касающегося оценки деятельности кадровых служб, были заложены зарубежными учеными во второй половине XX века, однако большинство исследований появилось, начиная с 1990-х годов. К настоящему времени накопилось большое

Просвиркина Елена Юрьевна

аспирантка факультета менеджмента, Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики, г. Москва е.prosvirkina@mail.ru



...в отечественной литературе отсутствуют работы, посвященные изучению факторов, влияющих на оценку деятельности кадровых служб

количество работ зарубежных авторов, посвященных изучению оценки системы управления персоналом и деятельности кадровых служб.

В зарубежной литературе проблема оценки деятельности кадровых служб представлена достаточно широко работами Ж. Фитц-Енца, Б. Дэвисона, Д. Ульриха, Б. Беккреа, М. Хьюзлида, М. Паттерсона и др. В последние годы оценка деятельности кадровых служб стала объектом исследования отечественных ученых. Проблему оценки деятельности кадровых служб в своих исследованиях затронули такие авторы, как Л.В. Карташова и Ю.Г. Одегов, К.Ю. Абрамов, П. Бизюков, А.Н. Тарасов и К.А. Тарасов.

Несмотря на постоянно растущий интерес к вопросам оценки деятельности кадровых служб и достаточно большое количество трудов на эту тему, некоторые аспекты оценки остаются слабо проработанными, в частности в отечественной литературе отсутствуют работы, посвященные изучению факторов, влияющих на оценку деятельности кадровых служб.

Факторы оценки деятельности кадровых служб: опыт развитых стран

Существует множество факторов, которые могут влиять на проведение оценки деятельности кадровых служб. Так, М. Коллинс в качестве ключевого фактора выделяет заинтересованные стороны в работе кадровой службы. При этом «чем больше функций выполняет кадровая служба, тем больше заинтересованных сторон она имеет, и тем в большей степени ей необходимо ориентироваться на удовлетворении запросов со стороны разных категорий персонала» [4]. Таким образом, в компаниях, где деятельность кадровой службы ориентирована на разные категории персонала, оценка деятельности кадровых служб должна быть комплексной и проводиться на регулярной основе.

Наряду с заинтересованными сторонами, исследователи выделяют важность и такого фактора, как роль, которую играет кадровая служба в компании. Так, Е. Лолер, Дж. Джамронг и Дж. Будро отмечают необходимость понимания роли кадровой службы в организации. Их исследование подтвердило, что

в период кризиса роль кадровых служб во многих компаниях повысилась и стала стратегической, авторитет службы повысился в глазах руководства и персонала компании. В ряде случаев даже происходила реструктуризация кадровых служб, которая позволила повысить статус этих служб в компаниях [5]. Такие рассуждения демонстрируют влияние авторитета кадровой службы на проведение оценки ее деятельности.

Результаты исследования, проведенного М.Л. Кашманом и Дж.С. МакЭлрой, продемонстрировали ряд закономерностей. Прежде всего, на проведение оценки деятельности кадровых служб влияет роль кадровой службы. В том случае, если она играет роль стратегического партнера, то и оценка проводится чаще и на регулярной основе. При этом оценка является более формализованной, в то время как в других компаниях, оценка если и осуществляется, то носит более неформальный характер. Несмотря на существование мнения о том, что на проведение оценки деятельности кадровых служб оказывает влияние размер компании, отрасль и уровень вмешательства в отрасль государства, в которой она находится, анализируемое исследование не выявило такой зависимости. Вне зависимости от отрасли, размера компании, уровня вмешательства государства оценка деятельности кадровых служб осуществляется с использованием похожих методик и с одинаковой частотой [3].

Как отмечают эксперты, различия в частоте проведения оценки деятельности кадровых служб может характеризовать ряд особенностей. В компаниях, где оценка проводится хотя бы раз в год, чаще используются количественные показатели оценки (анализ бюджета, рентабельность от инвестиций в проекты департамента и т.д.). В компаниях, где оценка осуществляется редко, зачастую применяются качественные оценки, например, интервью с персоналом компании [2]. При этом стоит обратить внимание и на то, что в компаниях, где оценка деятельности кадровых служб осуществляется часто, результаты оценки предоставляются топ-менеджменту компании.

Таким образом, опыт развитых стран показывает, что наиболее значимыми факторами при проведе-

...в российских компаниях периодичность проведения оценки кадровых служб не зависит от характеристик отрасли, в которой работает компания

нии оценки деятельности кадровых служб являются:

- 1) роль и авторитет кадровой службы;
- 2) широта выполняемых функций;
- 3) влияние различных групп заинтересованных сторон.

Указанные факторы были взяты во внимание припроведении исследования среди российских компаний.

Российская специфика1

Для изучения российской специфики в области оценки деятельности кадровых служб было проведено исследование более ста российских компаний. Основным методом сбора данных стало анкетирование. Руководители организаций и директора кадровых служб отвечали на вопросы анкеты по электронной почте. В результате были получены данные по 102 компаниям, что составило 57% организаций, которым был отправлен запрос. В исследовании приняли участие компании с разной численностью персонала, оборотом и сферой деятельности.

Полученные данные были внесены в программу SPSS, которая стала ключевым инструментом анализа данных. Корреляционный анализ позволил определить, какие факторы оценки деятельности кадровых служб являются значимыми, а какие не играют никакой роли. В результате проведенного исследования удалось выявить следующие закономерности:

- 1) в российских компаниях периодичность проведения оценки кадровых служб не зависит от характеристик отрасли, в которой работает компания;
- 2) отсутствует зависимость между экономическим положением компании и периодичностью, а также систематичностью проведения оценки;
- 3) оценка деятельности кадровых служб зависит от параметров стратегического развития организации и существующей системы управления персоналом;

^{...}оценка деятельности кадровых служб зависит от параметров стратегического развития организации и существующей системы управления персоналом

¹ 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.

4) чем больший авторитет имеет кадровая служба в организации, тем более вероятно, что в такой компании осуществляется оценка кадровой службы.

Выводы

С ростом бизнеса и формированием стратегического подхода к управлению меняется и роль кадровых служб. Анализ результатов анкетирования подтвердил предположение о том, что оценка деятельности кадровых служб зависит от параметров стратегического развития организации. Так, в тех компаниях, где осуществляется стратегическая деятельность, и существует стратегия управления персоналом, оценка деятельности кадровых служб происходит чаще и систематически.

В зарубежной практике оценку деятельности кадровых служб также связывают со спецификой отрасли, в которой действует компания, ее экономическим благополучием. Существует, например, мнение о том, что в более динамичных отраслях, связанных с технологическим развитием, оценка деятельности кадровых служб происходит на регулярной основе, и данный процесс четко прописан в политиках компаний. Тем не менее, анализ результатов анкетирования не выявил зависимости между спецификой оценки деятельности кадровых служб и параметрами отрасли, а также уровнем экономического благосостоянии организаций на российском рынке.

Ключевыми параметрами, которые оказывают влияние на оценку деятельности кадровых служб в России, являются авторитет кадровой службы и параметры существующей системы управления персоналом. Обнаружилась закономерность: чем меньше существует проблем в сфере управления персоналом, тем, более вероятно, что в компании осуществляется оценка деятельности кадровой службы на регулярной основе. Полученные результаты представляются логичными, ведь чем чаще осуществляется оценка, тем легче обнаруживаются проблемы в деятельности кадровой службы, тем быстрее они решаются и тем более ответственно подходят сотрудники кадровой службы к выполнению своих обязанностей.

лияние на оценку еятельности адровых служб России, являются вторитет кадрово лужбы и параметры уществующей истемы управления	
оторые оказывают лияние на оценку чеятельности гадровых служб России, являются вторитет кадрово лужбы и параметры уществующей истемы управления	
лияние на оценку святельности садровых служб России, являются вторитет кадровог лужбы и параметры уществующей истемы управления	
лияние на оценку леятельности гадровых служб в России, являются ивторитет кадрово лужбы и параметря уществующей истемы управления персоналом	L
адровых служб России, являются ивторитет кадровог лужбы и параметры уществующей истемы управления	_
России, являются ивторитет кадрово лужбы и параметры уществующей истемы управления	
вторитет кадрово; лужбы и параметрь уществующей истемы управления	
лужбы и параметрі уществующей истемы управления	·
уществующей истемы управления	
истемы управления	ı
ерсоналом	
	_
	_
	-
	_
	_
	_
	_
	_
	-
	-
	_
	_

Литература

1. Becker, B., Huselid, M., Ulrich, D. "The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance". Boston: HarvardBusinessSchoolPress, 2001, p. 36–45.

2. Burn D.A. Auditing the Personnel Function. Managerial Auditing Journal. Bradford: 1992. Vol. 7, Iss. 1; pg 9, 2 pgs.

3. Cashman M.L., McElroy J.C. Evaluating the HR Function. HRMagazine. Alexandria: Jan 1991. Vol. 36, Iss. 1; pg. 70, 3 pgs.

4. Collins M. Evaluating the Personnel Department. Health Manpower Management, 1992. Vol. 18, lss.2; pg.8, 3 pgs.

5. Lawler E.E., Jamrong J., Boudreau J. Shining Light on the HR Profession. HR Magazine, 2011. Vol. 56, lss. 2; pg. 38, 3 pgs.

þп

Elena Y. Prosvirkina

Postgraduate Student, Faculty of Management, National Research University – Higher School of Economics, Moscow

Factors Affecting the Assessment of Performance of Human Resource Departments at Russian Enterprises

Abstract

be paper analyzes the factors influencing the performance evaluation of human resource departments at Russian enterprises. The study shows that the authority of the personnel department and the parameters of the existing personnel management system are the key factors influencing the performance evaluation of human resource departments in Russian companies.

Keywords: human resource department, assessment of performance, factors influencing the performance evaluation of human resource departments