

Гунин В.К.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Волгоградский государственный университет

## Использование оптимизационно-квалиметрической модели для формирования и оценки эффективности кадровой политики организации

### АННОТАЦИЯ:

Способность предприятия внедрить современные технологии управления раньше, чем конкуренты, дают ему реальный шанс быть конкурентоспособным на рынке. В статье автор предлагает использовать оптимизационно-квалиметрическую модель для оценки эффективности управления персоналом. Данная модель, в отличие от традиционных, работает более эффективно в условиях динамической сложности. Научная новизна модели состоит в том, что в ней учитываются квалификация и сложность выполняемых работ, а также она позволяет реализовать принципы соответствия, перспективности и сменяемости персонала.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** *управление персоналом, оптимизационно-квалиметрическая модель, компьютерные технологии, качество жизни населения, обратная связь, эффективность, алгоритм, трудовые ресурсы*

JEL: J08, J24, M12

### ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Гунин, В.К. (2015). Использование оптимизационно-квалиметрической модели для формирования и оценки эффективности кадровой политики организации. *Российское предпринимательство*, 16(17), 2749-2754. doi: [10.18334/rp.16.17.1846](https://doi.org/10.18334/rp.16.17.1846)

---

Гунин Виктор Константинович, аспирант, Волгоградский государственный университет  
([guninvk@gmail.com](mailto:guninvk@gmail.com))

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 16.08.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 18.09.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.17.1846>

(с) Гунин В.К. / 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 ситуации глобализации общественных процессов в нашей стране созданы объективные условия для внедрения новых технологий в процесс формирования и оценки эффективности кадровой политики (*Месяц, 2008*). В гонке за достижением финансовых и производственных результатов в отечественном менеджменте упускаются принципы системности, динамического развития, наличие инновационной составляющей и организационно-экономических механизмов реагирования на изменения внешних и внутренних факторов, что ведет к снижению эффективности управления и качества жизни населения (*Морозова, 2010; Морозова, 2011a; Морозова, 2011b*). Создание и внедрение инновационных методов управления кадровым потенциалом позволит решить поставленные экономические задачи при соблюдении принципа невозрастания материальных затрат (*Ефимова, Подвербных, 2010; Кафидов, 2015; Кватернюк, 2015; Коваленко, Семенченко, 2015; Пецкович, Чихрай, 2014; Уринов, 2015; Чижов, 2009; Begley, Boyd, 2000; Honeycutt, Rosen, 1997; Stone, Stone-Romero, Lukaszewski, 2007; Vardarlier, Vural, Yildirim, Yilmaztürk, 2013*).

Под воздействием внешней среды происходит ускорение всех процессов, протекающих на уровне предприятия.

Это влечет за собой усложнение процесса принятия управленческих решений и повышение скорости ответной реакции на изменяющиеся факторы внешней и внутренней среды, а также использование опережающих действий. Принимая во внимание, что процесс управления персоналом является трудно формализованным и динамически сложным, применение традиционных методов управления становится неэффективным.

### ***Необходимость использования оптимизационно-квалиметрической модели в процессе управления персоналом***

Ревизионный анализ системы управления персоналом ведет к кардинальным преобразованиям, которые готовят почву для формирования и развития новых моделей управления персоналом (в том числе и оптимизационно-квалиметрической), включаемых в предлагаемую единую виртуальную структуру управления организацией, основанную на принципах кооперации отдельных процессов и осуществляющую свой жизненный цикл в интегрированном компьютерном пространстве. Это позволяет включить компьютерные технологии в решение задачи динамического моделирования реальных процессов ситуационного управления персоналом. Именно компьютерные технологии позволят

соблюдать принцип оперативности, системности и обоснованности принятия эффективных управленческих решений, от которых в основном и зависит эффективность работы предприятий.

Обоснованность и достоверность оптимизационно-квалиметрической модели обеспечивается возможностью учета влияния изменений внутренних и внешних факторов на процесс управления персоналом, ее динамическими свойствами, применением квалиметрии и линейной оптимизации при проектировании алгоритма управления персоналом.

### ***Оптимизационно-квалиметрическая модель и особенности ее формализации***

Оптимизационно-квалиметрическую модель можно представить как систему математических соотношений (отражающих цель управления процессом), заключающуюся в оптимизации затрат на достижение требуемого качества управления при существующих ограничениях на используемые ресурсы. Разработка оптимизационно-квалиметрической модели управления персоналом помогает повысить качество работы как производственных, так и управленческих структурных подразделений.

Если представить работу модели в виде непрерывной цикличности, то начнется она с поиска вектора развития предприятия, с учетом позитивных и негативных тенденций прошлого опыта, и разработки пошагового сценария прогнозных событий выбранного направления. Предлагаемый подход обеспечивает реальную возможность стандартизации методов управления кадрами с определенной заранее заданной достоверностью. Разработка таких стандартов и технических регламентов позволят значительно снизить риски сбоев в управлении кадрами. В модель также может быть включена технология расчета по любым показателям, представляющим интерес для руководителя предприятия. Эта возможность заложена в формулах расчета интегральных показателей эффективности управления персоналом по каждой функции. Дальнейший расчет, вплоть до итогового показателя эффективности управления, производится по заданному алгоритму. Полученные результаты конкретизируют дальнейший вектор развития предприятия.

Выявление целей организации и субъектов управления, их согласование в ходе каскадирования, трансформация в систему показателей и использование в управлении, умение гибко изменять свои цели на различных этапах развития организации становятся предпосылками достижения экономической эффективности. Это дает возможность вариативности реального управления в условиях неопределенности.

Все элементы модели находятся в тесной взаимосвязи между собой. Реализуется данный алгоритм циклично и непрерывно и включает в себя следующие этапы:

- принятие стандартов выполнения процесса;
- разработка путей для передачи информации;
- разработка путей для сбора информации;
- отслеживание отклонений от проектных значений и стандартов посредством мониторинга и измерения;
- оценка результатов;
- принятие управленческих решений;
- корректировка и устранение отклонений;
- передача и распространение информации;
- сбор информации;
- отслеживание отклонений от проектных значений и стандартов посредством мониторинга и измерения;
- оценка результатов;
- принятие управленческих решений и т. д..

Иначе говоря, систему модели можно описать следующим образом.

На первом этапе в ходе мониторинговых наблюдений выполняется оценка квалиметрических характеристик анализируемых процессов. Далее полученная информация обрабатывается и представляется руководителю в виде обзора отслеживаемой информации определенного среза показателей с представлением отчетного материала. Следующим этапом является регулирование процесса управления с формированием устойчивого качественного продвижения в заданном направлении. Далее следует аналитический блок операций с выработкой очередного сценария, учитывающего срывы и преимущества предыдущего.

Как известно, система управления персоналом функционирует в среде многозадачности и большого объема информации, поэтому для хранения и доступа к информации целесообразно использовать компьютерные базы данных. В данном случае целесообразно внедрять компьютерную систему с сетевым типом построения инфраструктуры, с возможностью децентрализованного ввода и получения информации. При определении ее структуры необходимо выделить подсистемы, элементы, их взаимодействия и связи.

Предложенный конструкт управления персоналом соответствует требованиям целевой функции. Результаты апробации пилотной версии оптимизационно-квалиметрической модели конкретно поставленной задачи оценки эффективности кадровой политики говорят о существующей возможности объективной оценки происходящих в

организации процессах, возможности фиксировать сигналы только начинающих изменений в корпоративной ситуации, возможности формализации алгоритма обратной связи и обмена информации. Минимизация доли субъективизма предложенного алгоритма повышает адекватность оценки полученных результатов.

### ***Заключение***

Предложенная оптимизационно-квалиметрическая модель и инструменты упреждающего адаптивного проектного управления организацией, в том числе с использованием технических средств и компьютерных технологий, позволит обеспечить вариативность реального управления в условиях неопределенности на всех этапах управления организацией от ее проектирования до оценки эффективности полученных результатов, а также достичь такого качества работ, которое востребовано рынком при неустранимой вариации качества сырья, технологий, оборудования, персонала и других ресурсов.

### **ИСТОЧНИКИ:**

- Ефимова, Ю.В., Подвербных, О.Е. (2010). [Выбор оптимальной оценки деятельности персонала](#). *Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики*, 2, 327-330.
- Кафидов, В.В. (2015). [Методология оценки эффективности управления персоналом и человеческими ресурсами](#). *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*, 8, 13.
- Кватернюк, Е.В. (2015). [Методологические основы оценки кадровой политики предприятия](#). *Региональная экономика и управление*, 3, 76-79.
- Коваленко, Б.Б., Семенченко, Т.В. (2015). [Феномен корпоративной культуры: диагностика состояния и методы изменения](#). *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент*, 1, 97-103.
- Месяц, В.А. (2008). [Мониторинг инновационного потенциала персонала предприятий](#). *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*, 76-1, 245-248.
- Морозова, Н.И. (2011а). [Анализ качества жизни населения России: региональный разрез](#). *Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса*, 3, 108-113.
- Морозова, Н.И. (2010). [Диалектическая взаимосвязь категорий «уровень жизни» и «качество жизни» в динамике благосостояния общества](#). *Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса*, 2, 22-26.
- Морозова, Н.И. (2011б). [Эволюция общества в сторону накопления элементов социализации - ведущая тенденция современного общественно-экономического](#)

развития. *Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса*, 1, 64-69.

Пецкович, М.Д., Чихрай, О.Б. (2014). [Эффективность управления персоналом предприятия и показатели ее оценки](#). *Економічні студії*, 4, 216-219.

Уринов, Б.Н. (2015). [Факторы и условия, влияющие на эффективность управления персоналом](#). *Молодой ученый*, 14, 285-287.

Чижов, Н.А. (2009). Об оценке эффективности работы руководителя компании в управлении своим персоналом. *Управление риском*, 3, 21-25.

Begley, T.M., Boyd, D.P. (2000). [Articulating corporate values through human resource policies](#). *Business Horizons*, 43(4), 8-12. doi: [10.1016/S0007-6813\(00\)00065-3](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(00)00065-3)

Honeycutt, T.L., Rosen, B. (1997). [Family Friendly Human Resource Policies, Salary Levels, and Salient Identity as Predictors of Organizational Attraction](#). *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 271-290. doi: [10.1006/jvbe.1996.1554](https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1554)

Stone, D.L., Stone-Romero, E.F., Lukaszewski, K.M. (2007). [The impact of cultural values on the acceptance and effectiveness of human resource management policies and practices](#). *Human Resource Management Review*, 17(2), 152-165. doi: [10.1016/j.hrmr.2007.04.003](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.04.003)

Vardarli, P., Vural, Y., Yildirim, Ö., Yilmaztürk, B. (2013). [Impacts of Growth Strategies on Human Resources Policies](#). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 861-868. doi: [10.1016/j.sbspro.2013.10.558](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.558)

---

Viktor K. Gunin, Postgraduate Student, Volgograd State University

## **Using the optimization-based qualimetric model for formation and performance evaluation of a company's HR policy**

### **ABSTRACT:**

The ability of a company to implement modern management technologies earlier than its competitors do, gives it a real chance to be competitive in the market. In his article, the author suggests using the optimization-based qualimetric model for evaluation of personnel management effectiveness. This model, unlike traditional ones, works more effectively under the conditions of dynamic complexity. The scientific novelty of the model is that it takes into account qualification and complexity of the performed works and also allows exercising the principles of correlation, perspective and replaceability of personnel.

**KEYWORDS:** personnel management, optimization and qualimetric model, computer technologies, life quality of population, feedback, effectiveness, algorithm, workforce

---