

**Пак Дмитрий Анатольевич**

Магистрант

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Стратегический менеджмент

### **Анализ эффективности кадровой стратегии компании**

**Аннотация.** В статье проводится анализ эффективности действующей кадровой стратегии компании. Выделены ключевые аспекты, такие как соответствие кадровой стратегии стратегическим целям организации, что позволяет понять, как кадровая политика может влиять на общие результаты компании, а также использованы количественных и качественных методы оценки эффективности кадровой стратегии, выявлены сильные и слабые стороны и предлагаются рекомендации по оптимизации кадровой стратегии компании для достижения поставленных бизнес-целей.

**Ключевые слова:** кадры, экономика, стратегия, эффективность, конкуренция.

Анализ качества кадровой стратегии занимает центральное место в управлении персоналом современных организаций, где уровень конкуренции непрерывно растет. В условиях жесткой борьбы на рынке, адекватная и эффективная кадровая политика становится не просто желательной, а критически важной для выживания и динамичного роста компании. В рамках исследования рассматривается сущность оценки эффективности кадровых стратегий, формулируются их основные цели, задачи и подходы [1, с. 6].

Оценка эффективности кадровой стратегии представляет собой комплексный анализ, в ходе которого оцениваются итоги и достижения, связанные с реализацией стратегических подходов к управлению персоналом. Этот процесс сводится к определению, насколько успешно реализуемые кадровые решения способствуют достижению поставленных организацией целей и вносят вклад в общие стратегические задачи.

Целью такой оценки является количественное и качественное измерение результатов в сфере управления персоналом. Это включает в себя изучение показателей, связанных с привлечением, обучением и мотивацией сотрудников, а также анализ влияния кадровой стратегии на финансовые результаты и общий успех компании.

Основными целями оценки эффективности кадровой стратегии являются:

- определение соответствия кадровой стратегии стратегическим целям организации;
- идентификация успешных и неуспешных аспектов кадровой стратегии;
- определение потребностей в корректировке или пересмотре кадровой стратегии.

Задачи оценки эффективности включают:

- анализ показателей, связанных с наймом, обучением и развитием персонала;
- оценку уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников;
- изучение влияния кадровой стратегии на финансовые показатели организации;
- сравнение результатов с планируемыми целями и оценка степени их достижения.

Оценка эффективности кадровой стратегии должна основываться на следующих принципах:

- объективность: оценка должна быть основана на фактах и достоверных данных;
- комплексность: оценка должна включать в себя различные аспекты управления персоналом;
- регулярность: оценка должна проводиться периодически для оперативного выявления изменений и требований;
- адаптивность: оценка должна быть гибкой и способной адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям организации [5, с. 41].

Оценка эффективности кадровой стратегии является критическим элементом успешного управления персоналом в современных организациях. Для обеспечения

оптимального использования человеческих ресурсов и достижения стратегических целей необходимо применять различные методы оценки:

1. Количественные методы оценки эффективности. Количественные методы оценки эффективности кадровой стратегии основаны на использовании конкретных численных показателей и метрик. Среди них можно выделить:

- показатели производительности персонала: такие как выручка на одного сотрудника, объем производства на одного сотрудника и т.д.

- показатели текучести кадров: такие как коэффициент текучести персонала, среднее время работы сотрудника в организации и т.д.

- финансовые показатели: такие как затраты на обучение и развитие персонала, расходы на персонал в процентном отношении к выручке и т.д.

2. Качественные методы оценки эффективности. Качественные методы оценки эффективности кадровой стратегии основаны на субъективной оценке различных аспектов управления персоналом. Сюда включаются:

- оценка уровня удовлетворенности персонала: проведение анкетирования, интервью и фокус – групп для выявления мнения сотрудников о работе и условиях труда.

- экспертные оценки: привлечение специалистов и руководителей для проведения анализа текущих стратегий и предложения рекомендаций по их улучшению.

- анализ качества работы HR – отдела: оценка эффективности работы отдела управления персоналом по качеству проводимых мероприятий, программ обучения и развития, процессов найма и т.д.

3. Комплексный подход к оценке эффективности. Комплексный подход объединяет количественные и качественные методы оценки с целью получения наиболее полной картины эффективности кадровой стратегии. Этот подход позволяет учесть разнообразные аспекты управления персоналом и принимать информированные решения по ее корректировке и развитию [3, с. 70].

Использование методов оценки эффективности кадровой стратегии является необходимым условием для повышения конкурентоспособности организации.

Количественные и качественные методы, а также комплексный подход, предоставляют руководителям и HR – специалистам ценную информацию о текущем состоянии и потенциале развития управления персоналом, что позволяет принимать обоснованные решения для достижения стратегических целей предприятия [4, с. 133].

В рамках оценки эффективности кадровой стратегии, ключевым моментом является оценка ее вклада в достижение стратегических целей организации. Эта оценка проводится через комплексное изучение экономических, производственных и социальных аспектов управления персоналом [6, с. 55].

В экономическом контексте, оценка фокусируется на определении того, как управление персоналом влияет на финансовые результаты организации. Важными метриками здесь являются общие затраты на персонал, включая зарплату, социальные выплаты и стоимость обучения и развития сотрудников. Также рассматривается производственная мощность, которая может измениться вследствие улучшения процессов управления персоналом, например, через сокращение времени на производство товаров или услуг. Кроме того, важность придается эффективности использования человеческих ресурсов, что может быть выражено через показатели такие как выручка или прибыль на одного сотрудника [7, с. 72].

Производственные показатели, связанные с производственными процессами и качеством продукции, тоже играют важную роль. Оценка может включать анализ производительности труда, которая отражается в увеличении объема производства на единицу труда или сокращении времени на выполнение задач. Также измеряется уровень производственных ошибок и дефектов, что может свидетельствовать об эффективности системы управления качеством и квалификации персонала [2, с. 224].

Не менее важны социальные показатели, отражающие влияние управления персоналом на удовлетворенность и мотивацию сотрудников. Изучаются такие вещи, как результаты опросов сотрудников, показывающие их отношение к различным аспектам работы. Уровень текучести кадров также анализируется, включая среднее время работы сотрудника в организации, что может отражать ее привлекательность и стабильность как работодателя.

## Литература

1. Докучиц Д.С. Совершенствование работы с кадровыми резервами в рамках реализации государственной кадровой политики в государственных органах Республики Беларусь / Научные труды академии управления при Президенте Республики Беларусь: Сборник научных трудов. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2023. С. 6-18.
2. Жуков Д.С. Маркетинговое обеспечение совершенствования HR-стратегии компании: автореферат диссертации кандидата экономических наук / Ростов-на-Дону, 2024. 34 с.
3. Жуковский А.Д. Подходы к совершенствованию стратегий привлечения высокотехнологичных компаний в преференциальные зоны Тульской области // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2023. Т. 20. № 4(130). С. 70-76.
4. Загорулько Н.А., Шведова А.М. Совершенствование стратегии финансирования для компании текстильной промышленности в современной экономике // Финансовая экономика. 2023. № 9. С. 133-135.
5. Заика А.А. Значимость формирования кадрового резерва в современной компании // Вестник научных конференций. 2023. № 6-1(94). С. 41-43.
6. Заика А.А. Информирование сотрудников о формировании кадрового резерва в современной компании // Вестник научных конференций. 2024. № 3-3(103). С. 55-57.
7. Иванова Я.Р., Губанова И.Р. Исследование и совершенствование методов применения проектного подхода в реализации стратегии устойчивого развития компании / Научное сообщество XXI века: проблемы и пути их решения: сборник научных трудов по материалам XXV Международной научно-практической конференции, Анапа, 13 июня 2024 года. – Анапа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2024. С. 72-81.