



ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КОМПАНИИ

САНТАЛОВА МАРИАННА СЕРГЕЕВНА,
доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры
финансового менеджмента и финансового права,
Московский городской университет управления Правительства Москвы
имени Ю. М. Лужкова; профессор кафедры экономики и управления,
ЧОУ ВО «Академия управления и производства»,

КОГАН БОРИС ЛЕОНИДОВИЧ,
магистрант направления подготовки «Экономика»,
Московский городской университет управления Правительства Москвы
имени Ю. М. Лужкова.

ГАБЕЛКОВ АЛЕКСАНДР ДЕНИСОВИЧ,
магистрант направления подготовки «Менеджмент»,
Московский городской университет управления Правительства Москвы
имени Ю. М. Лужкова.

Аннотация. Цель исследования - определить социальную и экономическую эффективность разработанных мероприятий, направленных на развитие человеческих ресурсов компании.

Методы проведения исследования: расчетный, аналитический, синергетический и др.

В статье представлена технология определения экономической и социальной эффективности таких мероприятий, как: тимбилдинг, развитие персонала, система вознаграждений, необходимых для сотрудников служб управления человеческих ресурсов.

Ключевые слова: эффективность, человеческие ресурсы, тимбилдинг, развитие, обучение.

Инструменты управления человеческими ресурсами нуждаются в постоянном обновлении, изменении и совершенствовании. Именно поэтому необходимо уметь определять социальную и экономическую эффективность, внедряемых в практику управления человеческими ресурсами мероприятий.

К современным инструментам модернизации системы управления человеческими ресурсами относятся: инновационные технологии тимбилдинга, непрерывное дистанционное обучение персонала, ежегодная аттестация персонала, создание и внедрение системы вознаграждений и пр.

Затраты на применение технологий тимбилдинга рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1 – Состав затрат на проведение тимбилдинга в компании

Виды затрат	Сумма, руб.
План применения технологии	15000
Сбор сотрудников	10000

Непосредственное мероприятие	100000
Поощрение	20000
ИТОГО :	145000

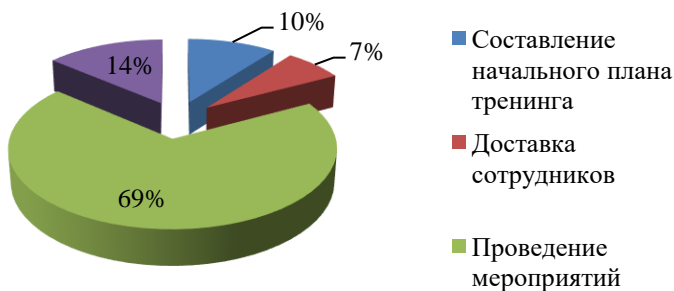


Рисунок 1 – Затраты на проведение тимбилдинга в компании, %

Также требуется осуществить детальный расчёт себестоимости внедрения в деятельность компании такого проекта, как дистанционное обучение персонала. Необходимость подобных мер обусловлена тем, что практическая реализация данного мероприятия подразумевает под собой возникновение дополнительных затрат двух видов. В данном случае единовременных, а также текущих затрат.

Далее в таблице 2 детально отразим расходы компании, связанные с реализацией мероприятий.

Таблица 2 – Затраты на дистанционное обучение сотрудников

Затраты	Сумма , руб.
Непосредственное обучение	50 000
Литература	5 000
Консультация юриста	7 000
Итого:	62 000



Рисунок 2 – Расходы компании на дистанционное обучение сотрудников, %

Отдельно необходимо подчеркнуть, что ввиду того, что у специалистов компании не имеется достаточного практического опыта в разработке и внедрении подобных проектов, менеджеру по персоналу компании требуется пройти дополнительное обучение, чтобы появилась возможность эффективным образом реализовать представленные мероприятия [1-4]. При этом затраты компании, связанные с дополнительным обучением сотрудников, следует относить к инвестиционным вложениям, так как подобные расходы следует считать единовременными затратами. Однако кроме существования единовременных затрат также имеют место текущие расходы. В данном случае анализируемая компания ежегодно будет иметь дополнительные расходы, которые будут возникать на ежегодной основе во время непосредственного проведения аттестации сотрудников данной фирмы.

При этом следует отметить, что непосредственное проведение аттестации будет возложено на руководящее звено анализируемой компании [8,9].

В данном случае в период, в рамках которого будут осуществляться подготовка к проведению аттестации и её непосредственное проведение, сотрудники компании, на которых будут возложены обязанности, связанные с проведением подобного мероприятия, будут получать премию в размере 10 тыс. рублей для начальника подразделения и 5 тыс. рублей для специалиста соответственно.

Ввиду подобных обстоятельств в компании возрастут затраты на заработную плату, суммарный объём в этом случае составит 20 тыс. руб.

в годовом выражении, учитывая, что проведение плановой аттестации персонала компании будет проводиться на ежегодной основе (табл. 3).

Таблица 3 – Текущие расходы на дистанционное обучение

Вид затрат	Сумма затрат, руб.
Оплата труда (вместе с социальными начислениями)	20000
Технологии программирования	10000
Расходы на печатную продукцию	5000
Административные расходы	7000
Премия за результат	20000
Расходы на эксперта	10000
Итого:	72000



Рисунок 3 – Текущие расходы на дистанционное обучение, %

Основываясь на данных, предоставленных в таблицах, появляется возможность заключить, что общая себестоимость рекомендаций, в рамках которых будет разработана и на практике внедрена в компанию система дистанционного обучения персонала равна 134 тыс. рублей. Доходом в результате внедрения СДО в систему управления персоналом компании следует считать сокращение издержек, которые направляются на организацию обучения сотрудников фирмы, а именно 185 тыс. рублей.

В рамках работы, которая направлена на оценку уровня экономической целесообразности мероприятий, которые внедряются в компанию в целях модернизации системы управления персоналом, применяется анализ показателей, которые отражают уровень целесообразности затрат, связанных с внедрением данных мероприятий [7-9].

При этом подобные затраты должны быть оправданы, благодаря увеличению показателей, отражающих доходность от их внедрения.

Экономический эффект от предложенных мероприятий будет рассчитан по следующей формуле (1):

$$\text{Экономический эффект} = Д - Р , \quad (1)$$

где Д – доходы от проведения мероприятия;

Р – расходы на проведение мероприятия.

Экономический эффект (1) = 6002 – 301 = 5701 тыс. руб.

Экономический эффект (2) = 185 – 134 = 51 тыс. руб.

Экономическую эффективность определим по формуле (2):

$$\text{Экономическая эффективность} = \frac{\text{Экономический эффект}}{\text{Расходы на реализацию мероприятий}} \quad (2)$$

Экономическая эффективность (1) = 5701 / 301 = 18,9

Экономическая эффективность (2) = 51 / 134 = 0,38

Расчеты экономической эффективности и эффекта от применения технологии тимбилдинга, внедрения поощрений и дополнительного образования приведем в таблице 4.

Таблица 4 – Экономическая эффективность и эффект от мероприятий по развитию системы управления человеческими ресурсами в компании

Мероприятие	Издержки, тыс. руб.	Доход, тыс. руб.	Экономический эффект, тыс. руб.	Экономическая эффективность
Внедрение системы наградений и проведение тимбилдинга	301	6002	5701	18,9
Внедрение СДО	134	185	51	0,38

Проведенная оценка предложенных мероприятий показала, что они являются эффективными.

Разработанные мероприятия, по мнению экспертов, в качестве которых выступает менеджер по персоналу и сотрудники бухгалтерии

компании, в перспективе позволят в значительной степени повысить эффективность финансово-хозяйственной деятельности организации, дадут возможность компании достичь следующих результатов в своей деятельности (рис. 4):

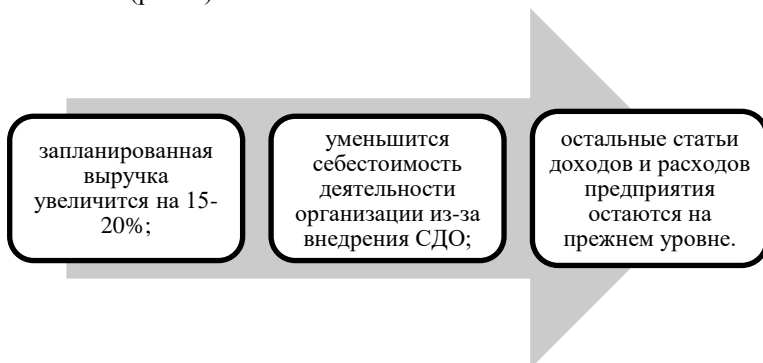


Рисунок 4 – Изменения основных результатов деятельности компании после внедрения разработанных мероприятий

Разработанные мероприятия будут способствовать повышению корпоративной сплоченности персонала в компании, позволят за счёт увеличения объёмов продаж положительно повлиять на выручку предприятия, а также в значительной степени увеличить прибыль организации, что, безусловно, положительно скажется на конкурентных позициях компании на рынке (табл. 5) [10-11].

Таблица 5 – Расчёт прогнозных показателей финансового результата компании после реализации предложенных мероприятий

Индикаторы	2022 г. (факт)	Прогноз	Абсолютное отклонение, тыс. руб.	Темп прироста, %
Выручка, тыс. руб.	451 013	518665	67652	15,00
Себестоимость, тыс. руб.	401 681	381597	-20084	-5,00
Валовая прибыль, тыс. руб.	49 332	56732	7400	15,00
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	18 205	21846	3641	20,00

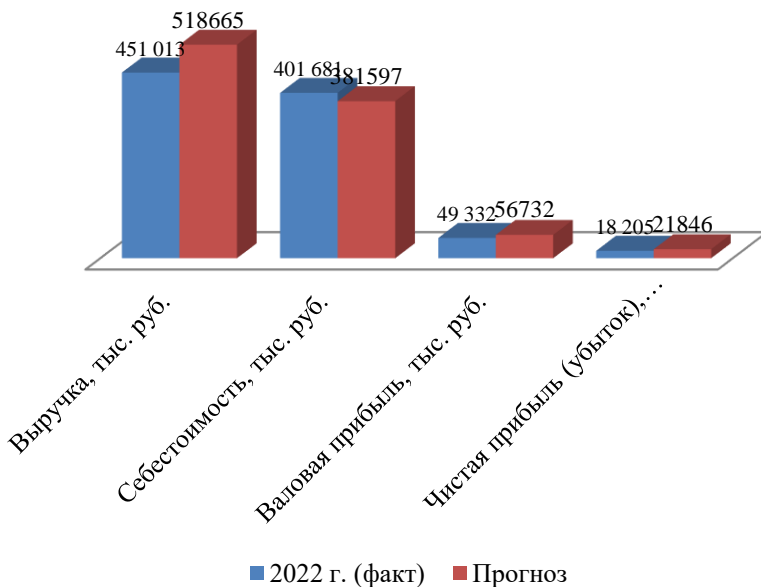


Рисунок 5 – Прогнозные показатели финансового результата компании после реализации предложенных мероприятий, тыс. руб.

Таким образом, можно увидеть, что улучшение системы управления персоналом компании в значительной степени может повлиять на финансовый результат фирмы [10].

При этом следует отметить, что благодаря внедрению мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в анализируемой компании будет наблюдаться сокращение увольняющихся сотрудников [11].

Кроме этого, сократится период обучения сотрудников, что позволит минимизировать потери, связанные со снижением уровня производительности трудовой деятельности, которую возможно наблюдать у сотрудников в рамках долгого отсутствия у них повышения квалификации [12].

Кроме экономического эффекта компания получит и социальный эффект (рис.6.)



Рисунок 6 – Социальный эффект от предложенных мероприятий

Таким образом, разработанные мероприятия будут способствовать совершенствованию мотивации, формированию эффективной команды и обучению персонала компании, окажут существенное влияние на ее финансовые результаты деятельности.

Литература

1. *Липатов С.А.* Управление персоналом организации // Организационная психология. 2021. №2. С. 111-113.
2. *Минеева Н.С.* Риски в системе управления персоналом // Наука и образование сегодня. 2022. №12 (23). С. 11-17.
3. *Тарасов Ю.И.* Концепция управления персоналом в теории и практике классического менеджмента // Вестник Адыгейского государственного университета. 2021. №1. С. 114-117.
4. *Темнова И.О.* Развитие работников в системе управления персоналом организации // Вестник науки и образования. 2021. №11 (47). С. 29-33.
5. *Федорцова С.С.* Оценка системы управления персоналом предприятия на основе современных мотивационных методов // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2021. №1. С. 97-103.
6. *Санталова М.С., Борщева А.В., Соклакова И.В., Сурат И.Л.* Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности: монография, Москва, Дашков и Ко, 2022 (2-е издание).

7. *Lesnikova E.P., Sadykova K.V., Zakharova T.I., Jakhongirov I.J., Santalova M.S.* Management of innovative working behavior. В сборнике: Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap. Institute of Scientific Communications Conference. Cham, 2021. С. 1008-1016.

8. *Santalova M., Zemlyakov D., Lesnikova E., Fatyanova I.* Corporate culture of commercial organization as an effective management tool // Contributions to Economics.- 2017.- № 9783319454610.- С. 101-110.

9. *Santalova M.S., Soklakova I.V., Balakhanova D.K., Lesnikova E.P., Chudakova E.A.* Target organizational structure and human potential: В сборнике: SHS Web of Conferences. SAHD 2021 - 5th International Scientific and Practical Conference 2021 “Modern Science: Problems and Development Prospects (Social and Humanitarian Directions)”. France, 2021. С. 02009.

10. *Санталова М.С.* Мотивационная стратегия управления персоналом компании // Восточно-Европейский научный вестник.2021. № 1 (17). С. 21-24

11. *Санталова М.С.* Управление портфелем человеческих ресурсов. В сборнике: Современные технологии в образовании: актуальные проблемы и тенденции. Материалы всероссийской научно-теоретической конференции. Ижевск, 2021. С. 12-19.

12. *Santalova M.S., Petrov D.S.* /S/Evaluation of personnel and enterprises organization culture // Science and Society. 2014. № 2-1. С. 98.