Экономико-статистическое исследование эффективности управления персоналом

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Голядкин, Сергей Александрович

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Голядкин, Сергей Александрович

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Воронеж

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

190

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Голядкин, Сергей Александрович

Введение

1. Эффективность управления персоналом как объект статистической оценки

1.1. Анализ категорий качества управленческой деятельности

1.2. Характеристика менеджмента персонала как составляющей 27 управленческой деятельности

1.3. Необходимость и возможность количественной оценки 43 эффективности управления персоналом

2. Организационно-методические подходы к анализу эффективности управления персоналом организации

2.1. Классификация затрат на управление персоналом и методы их 62 калькулирования

2.2. Трансформация подходов к определению результата 74 кадрового менеджмента

2.3. Построение системы статистических методов измерения и 99 анализа эффективности управления персоналом

3. Моделирование оценки эффективности управления персоналом организации и методы ее совершенствования

3.1. Экономико-статистический анализ численности и структуры 113 персонала организации и обоснование системы показателей оценки эффективности кадрового менеджмента

3.2. Статистическое измерение эффективности управления 136 персоналом организации и оценка качества системы ее показателей

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Экономико-статистическое исследование эффективности управления персоналом"

Актуальность темы исследования. Современный этап развития российской экономики характеризуется кардинальными изменениями хозяйственных отношений, и успешность организаций становится зависимой от их способности адаптироваться к новым условиям. Логично, что основным конкурентным преимуществом хозяйствующих субъектов, с учетом сокращения торговых барьеров и доступности информации, все чаще ученые и специалисты называют персонал, его профессиональную компетентность и мотивированность к выполнению усложняющихся задач.

Практика показала, что достижение конкурентоспособности российских товаров и услуг осложняется низким качеством рабочей силы при возрастающей ее стоимости на рынке труда, характеристиками которого являются дефицит одних профессий и избыточное предложение других, низкая мобильность и активность носителей способности к труду, их слабая готовность к экономическим преобразованиям. Неадекватность государственной политики занятости ситуации в стране предопределяет решение большинства проблем на уровне организаций, усиливая потребность в развитии управления персоналом.

Кадровый менеджмент - сравнительно новая область деятельности в российской управленческой науке и практике. До сих пор не решены проблемы формирования отечественной теории управления людьми, адаптированной к специфике российских предприятий, методики реализации основных его задач находятся в стадии разработки; существует дефицит профильных специалистов, накопленный эмпирический опыт не репрезентативен. Российские предприятия, внедряющие зарубежные и отечественные методики, испытывают затруднения с построением целостной системы кадрового менеджмента. Разработка такой системы возможна только на основе оценки эффективности управления персоналом, которая позволяет определить достигнутые результаты, выявить узкие места и направления развития, сделать кадровый менеджмент органической частью общей стратегии компании.

В разработку теоретических положений оценки эффективности управленческой деятельности предприятия значительный вклад внесли российские и зарубежные специалисты. Ведущее место среди них принадлежит работам М. Алле, М. Альберта, К. Боумена, А.В. Бусыгина, Р. Бюхнера, О.С. Виханского, Э. Воутелайнена, В.И. Голинова, P.JI. Дафта, П. Дойля, П. Друкера, М. Мескона, В.И. Мухина, А.И. Наумова, Т. Питерса, Г.Саймона, Т. Санталайена, А.Ф. Сильченкова, К.Уолша, Р. Уотермена, Ф. Хедоури, JI. Якокки и других.

Значительное влияние на становление и развитие теоретико-• методологических основ управления персоналом оказали труды В.В.

Адамчука, М. Армстронга, Т.Ю. Базарова, Н.П. Беляцкого, В.Р. Веснина, Г. Десслера, Б.Л. Еремина, О.Ю. Ефремова, П.В. Журавлева, П.И. Задирова, Д. Иванцевича, JI.B. Карташовой, А.Я. Кибанова, М.И. Магуры, Р. Марра, Е.В. Маслова, Н.К. Маусова, О. Ньюбергера, Ю.Т. Одегова, И.А. Оганесяна, В.П. Пугачева, А.И Рофе, И.А. Скопылатова, Э.Е. Старобинского, Т.В. Суваловой, С.В. Шекшни, Г. Шмидта, Ф. Шустера и других ученых.

Изложенные в диссертации методы статистической оценки эффективности ^ управления персоналом в значительной мере учитывают исследования таких ученых, как В.Е. Адамов, С.А. Айвазян, И.К. Белиевский, М.П. Власов, В.В. Глинский, М.Р. Ефимова, С.Д. Ильенкова, В.Г. Ионин, Ю.Г. Королев, В.И. Кузнецов, М.Г. Назаров, Н.С. Партешко, А.А. Френкель, П.Д. Шимко, Р.А. Шмойлова.

Несмотря на автономную изученность проблем оценки эффективности деятельности предприятий, управления персоналом и статистического анализа в современной литературе все еще отсутствуют результаты комплексных д исследований эффективности кадрового менеджмента, основанных на взаимосвязи философских, экономических, управленческих и статистических подходов. Вышеизложенное определило выбор темы исследования, его логику, цель и задачи.

Цель и задачи исследования. Целью работы является комплексное экономико-статистическое исследование эффективности управления персоналом организации и разработка методики статистического моделирования ее оценки на базе метода управления по целям.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- проанализированы сущность и категории качества организационного управления;

- уточнено понятие управления персоналом как составляющей \* управленческой деятельности, разработана классификация его подсистем и функций;

- обосновано проведение статистической оценки эффективности кадрового менеджмента с позиций философских категорий необходимости и возможности;

- проведен анализ существующих и построена авторская классификация затрат на персонал, систематизированы методы их калькулирования;

- сгруппированы и критически оценены предлагаемые исследователями ф подходы к определению эффекта кадрового менеджмента;

- обоснованы целесообразность и преимущества управления по целям (МВО) и предложена система статистических показателей для оценки эффективности управления персоналом;

- проведена группировка и осуществлен анализ возможности использования статистических методов в оценке эффективности управления персоналом, разработана модель ее статистического измерения на основе предложенных показателей;

- разработана система целей, задач в управлении персоналом и статистических показателей оценки их достижения на период апробации модели на выбранном объекте исследования; измерена эффективность управления персоналом, осуществлена статистическая оценка качества построенной модели и проведен критический анализ полученных результатов ее апробации.

Предметом диссертационного исследования являются теоретико-методологические проблемы оценки эффективности управления персоналом, а также деятельность организаций по ее реализации.

Объектом исследования были выбраны ОАО «Промтекстиль» и СПК «Воронежский тепличный комбинат», г. Воронеж, на примере которых \*\* осуществлялась апробация разработанной модели и предложенных подходов.

Теоретической и методологической основой исследования являются труды российских ученых, переводная и оригинальная иностранная литература в области экономической теории, менеджмента, управления персоналом, статистики и экономического анализа. Полученные в ходе исследования выводы учитывают положения действующего законодательства РФ.

В ходе исследования использовались общенаучные исторический и логический подходы, методы анализа и синтеза, индукции, сравнений, ф моделирования. Модель оценки эффективности управления персоналом основана на статистических методах обобщающих показателей, группировки и классификации, декомпозиции, сравнений, индексном методе, корреляционном и регрессионном анализе.

Достоверность и обоснованность выводов и рекомендаций подтверждены использованием репрезентативного статистического и фактологического материалов: данных государственной статистики федерального уровня, отчетности предприятий, а также полученных в самостоятельных исследованиях автора. При их обработке проведены исследования взаимосвязи показателей с использованием пакета прикладных программ Statistica 6.0.

Научная новизна диссертации состоит в теоретическом обосновании и построении модели статистической оценки эффективности управления персоналом, имеющей существенное значение для реализации кадровой стратегии организации. В процессе исследования получены следующие новые результаты:

1. Уточнено определение и разработана классификация функций управления персоналом, позволяющие осуществлять его исследование в контексте конкурентоспособности организации, роста эффективности труда и повышения системности планирования, учета и контроля в кадровом менеджменте.

2. Обоснован выбор категории эффективность для статистической оценки % качества управления персоналом; с позиций философского подхода систематизированы факторы ее необходимости и возможности.

3. Аргументирована целесообразность затратно-ресурсного подхода к статистическому анализу и оценке эффективности управления персоналом, обеспечивающего, в отличие от альтернативных, проведение комплексной оценки эффективности кадрового менеджмента и осуществление детального анализа возрастающей доли затрат, не включаемых в фонд оплаты труда.

4. Предложена и обоснована классификация затрат на персонал, ц построенная по признаку их целевого назначения, отличительная особенность которой заключается в возможности ее использования для сопоставления выделенных групп и подгрупп затрат с целями и задачами кадрового менеджмента.

5. Обоснованы целесообразность, возможность и значимость оценки эффекта от управления персоналом через достижение организационных целей, что позволяет развить систему экономического контроля на всех стадиях его проведения в организации: контроля предпосылок, метаконтроля и контроля результатов.

6. Аргументировано использование для оценки эффективности управления персоналом известной в менеджменте системы управления по целям (MB О). Предложен новый вариант систематизации статистических методов анализа и расчета данных в модели МВО, позволяющий осуществить обоснованный выбор метода в соответствии с областью его применения.

7. Разработана модель построения, расчета и анализа системы статистических показателей эффективности управления персоналом, основанная на детализации предложенного диссертантом подхода совместного применения управления по целям и комплекса статистических методов. Аргументированы преимущества регрессионного анализа для определения наличия и характера связи между значениями частных и результативных показателей достижения стратегических целей, что позволяет совершенствовать предложенную модель оценки эффективности управления персоналом на последующих этапах ее использования.

8. Построены, обоснованы и апробированы системы частных и агрегированных показателей для статистического измерения эффективности управления персоналом, позволяющие проведение сравнительного анализа результатов по различным направлениям кадровой деятельности и сопоставление их с фактическими затратами. to Практическая значимость диссертационной работы заключается в возможности использования разработанных методических подходов, статистических показателей и модели оценки эффективности кадрового менеджмента:

- в оценке качества и соответствия деятельности по управлению персоналом стратегии организации;

- для анализа эффективности управленческой деятельности;

- в консалтинговой практике, реинжиниринге бизнес-процессов организаций, бизнес-планировании;

- в учебном процессе высших учебных заведений, в том числе Воронежского государственного университета, при реализации образовательных программ специальности 080505 - «Управление персоналом» и направления 521600 «Экономика» в курсе «Статистика труда».

Внедрение результатов исследования на предприятиях позволит сформировать целостную концепцию кадрового менеджмента, сделать ее органической частью организационного управления, инструментом достижения целей предприятия. Разработанная модель внедрена в практику ОАО «Промтекстиль» и СПК «Воронежский тепличный комбинат», г. Воронеж (подтверждено документально).

Апробация и внедрение диссертационной работы. Основные положения диссертации и разработанная модель оценки эффективности управления персоналом прошли апробацию и нашли применение в практической деятельности двух предприятий г. Воронежа. Основные положения работы докладывались на международной конференции «Организация производства в трансформационной экономике: теория и практика» (Воронеж, 2003 г.), всероссийских конференциях: «Проблемы реформирования экономики России» (Воронеж, 2003 г.), «Актуальные проблемы политической экономии» (Воронеж, 2004 г.), «Актуальные проблемы учета, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности коммерческих организаций» (Воронеж, 2004 г.), «Проблемы развития социальной сферы в транзитивной экономике» (Воронеж, 2005 г.), на научных сессиях Воронежского государственного университета (2002 - 2005 г.г.). В ходе исследования опубликовано 12 работ, общим объемом 2,8 п.л., в том числе по теме исследования - 6, общим объемом 1,7 пл.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы, включающего 198 наименований. Работа содержит 190 страниц, 39 таблиц и 10 рисунков.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Голядкин, Сергей Александрович

ВЫВОДЫ К ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

1. Выбор для построения экономико-статистических моделей эффективности управления персоналом предприятий г. Воронежа - ОАО «Промтекстиль» и СПК «ВТК»обосновывался тем, что оба хозяйствующих субъекта, во-первых, соответствовали необходимым первичным требованиям: по размеру, лидирующему положению на рынке, наличию отдела управления персоналом, достаточному уровню осуществляемого управленческого учета. Во-вторых, они имели типичные проблемы на этапе построения эффективного бизнеса. В-третьих, руководство предприятий было заинтересовано в реорганизации деятельности по управлению персоналом, имело потребность в определении результата от вложений в человеческие ресурсы, выразило готовность к эксперименту. В-четвертых, руководство обоих предприятий дало согласие на сотрудничество и предоставление необходимой информации. Недостатками выбранных объектов являлись небольшой опыт использования управления по целям до 1 января 2004 г. и отсутствие статистической базы для анализа до 1 января 2002 г.

2. Статистический анализ структуры и динамики занятых в организации, являющийся начальной стадией первого этапа построения модели оценки эффективности управления персоналом и проведенный на основании данных, группирующих занятых по признакам статуса (принадлежности к определенной категории), возраста, пола, показал, что демо-экономическая специфика ОАО «Промтекстиль» заключается в росте удельного веса рабочих при одновременномсокращение доли специалистов, абсолютном и относительном увеличении численности женщин, старении персонала, более 70% которого - в возрасте старше 45 лет. Спецификой персонала СПК «ВТК» является: стабильность его среднесписочной численности и структуры по категориям, стабильное преобладание доли женщин, рост текучести рабочих.

3. Основными проблемами кадрового менеджмента, выявленными нами в ходе анализа структуры и динамики персонала, а также отделами управления персоналом в результате специальных исследований, являются: для ОАО «Промтекстиль» - зависимость структуры персонала от краткосрочных колебаний рыночной конъюнктуры, отсутствие кадровой стратегии, в том числе программы омоложения персонала, обеспечения организации профильно обученными специалистами и рабочими; для СПК «ВТК» - неадекватная результатам труда система мотивации, в том числе низкий уровень заработной платы; высокая текучесть рабочих.

4. Согласно построенному и обоснованному в работе дереву целей ОАО «Промтекстиль» для выполнения стратегических целей: формирование среднесрочной стратегии организации и повышение конкурентоспособности и рентабельности продукции, - необходимо реализовать пять субцелей и двенадцать задач в области управления персоналом. Стратегические цели СПК «ВТК»: повышение качества продукции, снижение роли человеческого фактора и внедрение новых сортов продукции и современных технологий, -требуют выполнения четырех субцелей и девяти задач в кадровой сфере. Система целей, субцелей и задач проранжирована методом экспертных оценок.

5. Наблюдение процесса функционирования адаптированной на предприятиях модели (в течение года) представляло регистрацию и сбор данных, характеризующих фактические значения установленных частных показателей, система которых отражает выполнение задач в управлении персоналом и включает 22 показателя для ОАО «Промтекстиль» и 12 показателей для СПК «ВТК». Измерение эффекта от управления персоналом осуществлено на основе расчета относительных агрегированных показателей (индексов), отражающих выполнение субцелей и целей. Данная система позволяет проводить сравнительный анализ полученных результатов по различным направлениям, так как имеет единую единицу измерения.

6. Проведенный по предложенной методике анализ эффекта управления персоналом показал, что на ОАО «Промтекстиль» цель формирования среднесрочной стратегии организации выполняется в среднем на 78%, повышения конкурентоспособности и рентабельности продукции — на 90%; на СПК «ВТК» повышение качества продукции — на 83%, внедрение новых сортов продукции и современных технологий — на 79%. Проведен факторный анализ составляющих достижения приведенных итоговых показателей.

7. Оценка качества системы задач и статистических показателей проведена с помощью расчета выполнения стратегических целей альтернативным способом и последующим сопоставлением с полученными значениями агрегированных показателей, а также методом построения парных и множественных регрессионных моделей зависимости показателей выполнения стратегических целей от показателей выполнения задач в управлении персоналом. Альтернативный способ расчета эффекта управления персоналом состоял в оценке достижения стратегических целей на основании собственной системы частных показателей. Результатом проведенного исследования явилось подтверждение значений и динамики агрегированных показателей по обеим стратегическим целям СПК «ВТК» и по одной из целей ОАО «Промтекстиль». В отношении показателей цели С2 ОАО «Промтекстиль» сделан вывод о завышении плановых значений. Анализ парных регрессионных моделей зависимости эффекта управления персоналом (рассчитанного альтернативным способом) от значений частных показателей показал возможность построения функции множественной регрессии для трех из четырех стратегических целей. Для цели С] ОАО «Промтекстиль» ни одна из моделей не явилась значимой в связи с небольшой вариативностью выбранных частных показателей. Для других целей результатом анализа явился перечень рекомендаций по корректировке системы показателей и их ранжирования в следующем периоде.

8. На основании сопоставления полученного эффекта с фактическими затратами нами сделан вывод о достаточно низкой эффективности управления персоналом на обоих предприятиях, основанный на значительно большем невыполнении целевых показателей по сравнению с перерасходом денежных средств. Однако, проведенное сопоставление эффектов и затрат по ряду субцелей позволило сформировать заключение о высоком качестве отдельных направлений кадровой деятельности, например, развития социальной инфраструктуры как ОАО «Промтекстиль», так и СПК «ВТК», формирования и реализации требований к профессиональной пригодности претендентов на вакансии СПК «ВТК» и др. Деятельность по обучению на ОАО «Промтекстиль», развитию инноваций и улучшению условий труда СПК «ВТК» в анализируемом периоде была неэффективна.

9. По результатам апробации была проведена сессия с участием представителей обоих участвовавших предприятий, на которой были подведены следующие итоги: оценка эффективности управления персоналом является необходимым инструментом повышения качества управления, как человеческими ресурсами, так и предприятием в целом; с помощью предложенной модели возможно оценить и повысить эффективность кадрового менеджмента, в связи с этим она будет применяться на предприятиях, участвовавших в эксперименте; совместное использование методов управления персоналом, управления по целям и статистики обеспечивает комплексность, универсальность модели и возможность глубокого количественного анализа; выявлен ряд недостатков во внедрении модели, обусловленных, в основном, ограниченностью времени на проведение эксперимента, таких как: выбор нескольких сложно измеримых показателей; неточность в установлении плановых значений нескольких показателей; неточность ранжирования показателей; недостаточная детализация затрат на персонал; отсутствие специализированного программного обеспечения, обеспечивающего обработку информационных потоков модели. Перечисленные недостатки возможно отслеживать предлагаемыми способами и учитывать в следующем периоде.

Заключение

Необходимость междисциплинарного подхода к оценке эффективности управления персоналом и отсутствие в отечественной литературе и практике разработанных методик подтвердили актуальность проведения экономико-статистического исследования проблемы, итогом которого стали следующие результаты.

1. Сущность организационного управления состоит в его специфичности как вида человеческой деятельности, состоящей в осуществлении воздействия на человека или группу людей, направленного на эффективное достижение целей организации Список оценочных категорий качества управленческой деятельности состоит из четырех позиций и включает: целесообразность, результативность, продуктивность, эффективность, последняя из которых на основании отслеженных преимуществ и недостатков определена основным критерием качества, принятым автором для дальнейшего исследования.

2. Выбранный в качестве объекта статистической оценки на основе рассмотренных аргументов менеджмент персонала имеет ряд особенностей, составляющих его сущность. Управление персоналом, согласно обоснованной авторской позиции, представляет собой комплекс целей, задач и методов воздействия на сотрудников организации, планомерно осуществляемого для роста ее конкурентоспособности, качества труда и социальной эффективности, который, в свою очередь, осуществляется через реализацию взаимосвязанных функций. Предложенная их классификация по целевым блокам воздействия на персонал включает девять основных групп - подсистем управления персоналом: юридическую, планирования, прогнозирования и маркетинга персонала, оформления и учета кадров, мотивации, условий труда, развития персонала, трудовых отношений, развития социальной инфраструктуры.

3. Как явление реального мира, оценка эффективности управления персоналом исследована через философские категории возможности и необходимости. Выделены общемировые условия для диагностирования необходимости, в том числе повышение значимости человеческих ресурсов в организации, в свою очередь, определяемое общеэкономическими изменениями, повышением стоимости рабочей силы, переоценкой ценностей кандидатов на найм,несбалансированностью рынка труда. Российскими факторами необходимости являются обоснованные противоречия между потребностью в реализации функций управления персоналом и фактическим состоянием деятельности кадровых служб, а также между требуемым и реальным качественным состоянием трудовых ресурсов. Оценка эффективности кадрового менеджмента признана возможной при условии уточнения границ измеряемого объекта (явления) и построения ее ступенчатой модели, включающей анализ качества исходных статистических данных и представленной в диссертации.

4. Сделан обоснованный вывод о большей целесообразности использования затратно-ресурсного подхода оценки затрат на персонал. Построен и обоснован авторский вариант их классификации, отличительной особенностью которой является возможность ее использования для сопоставления образованных групп и подгрупп затрат с целями и задачами кадрового менеджмента с предварительной адаптацией к ним. Уточнен конкретный перечень затрат, входящих в каждую группу и обобщены значимые, по мнению исследователя, группировки по другим признакам. Выявлена необходимость задействования методов управленческого учета для применения затратно-ресурсного подхода и обоснована рекомендация о разработке механизма документооборота, формирования на крупных предприятиях специализированных информационных центров для сбора и обработки статистических данных, подготовки их для дальнейшего анализа функциональными службами. Подтверждена зависимость методов калькуляции затрат от их вида в предлагаемой классификации.

5. Выделено пять основных подходов определения эффекта от деятельности по управлению персоналом: по конечным результатам производственной деятельности (1), в соответствии с достижением поставленных предприятием целей (2), с принятием во внимание разности притока и оттока денежных средств (3), на основе достижения эмпирически установленных значений показателей (4), через показатели качества процесса управленческого труда (5). Предложена собственная версия систематизации перечисленных подходов, учитывающая разложенные по элементам достоинства и недостатки каждого из них. Обоснована возможность и значимость использования известного в менеджменте метода управления по целям (MB О) как базы для оценки эффективности управления персоналом через сопоставление достижения целей в кадровой сфере с затратами на персонал. Предложена система статистических показателей, применимых для измерения выполнения задач кадрового менеджмента, включающая шесть основных групп: показатели экономического эффекта, показатели состава персонала, показатели условий и оплаты труда, показатели укомплектованности штата, показатели развития персонала, показатели социальной эффективности. Разработан усовершенствованный вариант классификации факторов, влияющих на

4 предложенные показатели, и предложена их вторичная группировка по степени регулируемости.

6. В качестве инструментария оценки эффективности управления персоналом на базе МВО предложено применение совокупности статистических методов. Аргументированная автором версия их систематизации позволяет осуществить обоснованный выбор метода в соответствии с областью его применения. В построенной и приведенной в диссертации модели оценки эффективности управления персоналом рекомендовано использование для определения эффектов по целям разных уровней статистических методов, показывая конкретную целесообразность обобщающих показателей, индексов, группировок, классификации, декомпозиции и сравнений. Для проведения анализа качества системы частных статистических показателей и обоснованности их плановых значений обосновано применение регрессионного анализа, с помощью которого автор видит возможность выявления наличия и характера связи между значениями частных ирезультативных показателей достижения стратегических целей. Выделено пять основных этапов измерения эффективности управления персоналом, которые, являясь структурными шагами традиционного статистического исследования, одновременно представляют процедуру реализации МВО: формирование стратегических целей, согласование субцелей и задач с последующим их ранжированием, разработка системы частных показателей и их плановых значений; сбор статистических данных посредством регистрации фактических значений частных показателей эффективности управления персоналом; систематизация и группировка информации, расчет агрегированных показателей; анализ и обобщение статистической информации, выявление тенденций в динамике частных и агрегированный показателей эффективности; формулировка выводов и рекомендаций по корректировке модели в следующем периоде.

7. Для апробации модели статистической оценки эффективности управления персоналом на основании их отслеженных преимуществ выбраны два предприятия г. Воронежа - ОАО «Промтекстиль» и СПК «ВТК». Недостатки выбранного объекта заключаются в небольшом опыте использования управления по целям до 1 января 2004 г. и в отсутствии статистической базы для анализа до 1 января 2002 г. На основании выявленных в результате анализа структуры и динамики персонала отличительных его особенностей и основных присущих предприятиям проблем кадрового менеджмента построено и обосновано дерево целей ОАО «Промтекстиль» и СПК «ВТК». Система целей, субцелей и задач проранжирована методом экспертных оценок.

8. На основании наблюдения функционирования адаптированной на предприятиях модели в течение одного календарного года рассчитаны предложенные частные и агрегированные показатели, отражающие выполнение задач и целей в управлении персоналом. Выявлено, что на ОАО «Промтекстиль» цели выполнены на 78% и 90%; на СПК «ВТК» - на 83% и 79%. Проведен факторный анализ составляющих достижения приведенных итоговых показателей. Оценка качества системы задач и статистических показателей проведена с помощью расчета выполнения стратегических целей альтернативным способом и последующим сопоставлением с полученными значениями агрегированных показателей, а также методом построения парных и множественных регрессионных моделей зависимости показателей выполнения стратегических целей от показателей выполнения задач в управлении персоналом. Сопоставление полученного эффекта с фактическими затратами позволило сделать вывод о достаточно низкой эффективности управления персоналом на обоих предприятиях, основанный на значительно большем невыполнении целевых показателей по сравнению с перерасходом денежных средств. Проведено сопоставление эффектов и затрат и сделан вывод об эффективности деятельности по отдельным направлениям. По результатам апробации проведена сессия с участием представителей обоих участвовавших предприятий, на которой подведены итоги апробации и сделаны выводы о практической значимости модели, ее достоинствах и недостатках.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Голядкин, Сергей Александрович, 2005 год

1. Armstrong М. Personnel management practice / Michael Armstrong. -London: Hogan Page, 1994. 976 p.

2. Buhner, Rolf Mitarbeiter mit Kenzahlen fiihren: der Quantensprung zu mehr Leistung / Rolf Buhner. Landsberg / Lech: Verl. Moderne Industrie, 4. Aufl. 2000.-248 p.

3. Dessler G. Human resource management / Gary Dessler. Englewood: Prentice Hall, 1994. - 721 p.

4. Fombrun C. Strategic human resource management / Charles J. Fombrun, Noel M. Tichy, Mary Anne Devanna. N.Y.: Wiley, 1984. - 499 p.

5. Neuberger O. Arbeit: Begriff-Gestattung-Motivation- Zufriedenheit, Stuttgard, 1985.-273 p.

6. Schuster F. Human resources management: concepts, cases and readings / Frederick E. Schuster. Reston: Reston Publishing Company, 1985. - 660 p.

7. The most rich people of the world // Forbes. 2004. - №2. - C. 42-47.

8. Адамов B.E. Качество труда как объект статистического изучения / В.Е. Адамов // Экономико-статистические проблемы оценки качества труда: Тезисы докладов Всесоюзного семинара. 4.1. М.: Моск. эконом.-стат. ин-т, 1984.-С. 11-15.

9. Адамов В.Е. Статистическое изучение трудового потенциала в промышленности / В.Е. Адамов, В.И. Кузнецов. М.: МЭСИ, 1988. — 39 с.

10. Адамов В.Е. Статистическое изучение экономической эффективности промышленного производства / В.Е. Адамов, А.В. Квитко. М.: МЭСИ,1984.-41 с.

11. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов по экон. специальностям / В.В. Адамчук. М.: ЮНИТИ, 1999. - 407 с.

12. Айвазян С. А. Прикладная статистика: исследование зависимостей / С.А. Айвазян, И.С. Енюков, Л.Д. Мешалкин. М.: Финансы и статистика,1985.-487 с.

13. Айказян А. В поисках совершенства управления / А. Айказян, Е. Нисевич // Вопросы экономики. 1997. - №2. - С. 150-156.

14. Айкс Б. От предприятия к фирме: заметки по теории предприятия переходного периода / Б. Айкс, Р. Ритерман // Вопросы экономики. -1994. №8. - С.31-39.

15. Алавердов А.Р. Управление персоналом в коммерческом банке / А.Р. Алавердов. М.: Соминтек, 1997. — 256 с.

16. Александров А. Стоит ли кадровая овчина выделки / А. Александров // Служба кадров. 1997. -№11. - С.12-15.

17. Алле М. Условия эффективности в экономике / М. Алле; Пер. с франц. Л.Б. Азимова, А.В. Белянина, И.А. Егорова, Н.М. Калмыковской. М.: Научно-издательский центр «Наука для общества», 1998. - 304 с.

18. Анализ экономики. Страна, рынок, фирма / Под ред. проф. В.Е. Рыбалкина. М.: Международные отношения, 1999. - 304 с.

19. Анализ эффективности затрат на управление в производственно-хозяйственных организациях / Под ред. С.Е. Каменизера. — М.: Финансы и статистика, 1981. 239 с.

20. Антропов В.А. Организация управления подготовкой кадров промышленности / В.А. Антропов. Екатеринбург: УГТУ, 1995. - 308 с.

21. Аудит: Учебник для вузов / В.Н. Подольский, А.А. Савин, Л.В. Сотникова и др. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Аудит, 2003. - 583 с.

22. Баканов М.И. Теория экономического анализа: Учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: Финансы и статистика, 2000.-416 с.

23. Белиевский И.К. Статистика рынка торговли и услуг / И.К. Белиевский. -М.: Финансы и статистика, 1997. 432 с.

24. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. - 320 с.

25. Блинов А.Ю. Внедрение системы управления по целям в российских условиях / А.Ю. Блинов // Менеджмент в России и за рубежом. — 2003. -№1.-С. 66-70.

26. Богомолова И. П. Стратегическое управление развитием крупного промышленного предприятия / И. П. Богомолова, Н. В. Шишкина, А. Н. Карайчев .— Воронеж: Истоки, 2004 .— 225 с.

27. Большой экономический словарь / Под. ред. А.Н. Азрилияна. — 2-е изд. доп. и перераб. — М.: Институт новой экономики, 1997. 864 с.

28. Борисов В.Б. Конъюнктура рынка и основные статистические показатели ее оценки // Актуальные проблемы региональной экономики и территориального управления / Под ред. И.Е. Рисина. — Воронеж: Воронежский государственный университет, 2003. 120 с.

29. Боумен К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумен. М.: ЮНИТИ, 1997.- 175 с.

30. Бочкарев Г.И. Эффективное использование трудовых ресурсов в условиях ускорения НТП / Г.И. Бочкарев, Ф.Ф. Глисин. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1988. 161 с.

31. Браверман А. Интегральная оценка результативности предприятий А. Браверман, А. Саулин // Вопросы экономики. — 1998. №6. - С. 108-111.

32. Бреев Б. Использование трудового потенциала России в условиях перехода к рыночной экономике Б. Бреев // Общество и экономика. — 1999.-№12.-С. 100-105.

33. Брудник С.С. Экономический механизм ускорения: организационная эффективность и оценка качества / С.С. Брудник. М.: Экономика, 1989. -163 с.

34. Булыгин Ю., Волковский В. Основы теории организации социального управления / Ю. Булыгин, В. Волковский; Под общ. ред. Е. С. Кушеля. — М.: ЧеРо, 2000.-141 с.

35. Бусыгин А.В. Эффективный менеджмент: Учебник / А.В. Бусыгин. — М.: Изд-во «Финпресс», 2000. 1056 с.

36. Ведомственное приложение "Российской газеты". — 1997. №№ за 28.08, 6.09, 20.09, 4.10, 15.10.

37. Ведута Н.И. Экономическая кибернетика. Очерки по вопросам теории / Н.И. Ведута. Мн.: «Наука и техника», 1971. - 320 с.

38. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. М.: Юристъ, 1998. - 495 с.

39. Вечканов Г.С. Краткая экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова, В.Т. Пуляев. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. - 509 с.40