

7.7. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ УРОВНЕЙ РЕЛОКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Панова Е.А., ассистент

*Международная высшая школа управления
Института промышленного менеджмента,
экономики и торговли Санкт-Петербургского
политехнического университета
Петра Великого, г. Санкт-Петербург*

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье автором предложен подход к оценке и анализу релокации персонала предприятия, который основан на расчете показателей, характеризующих развитие трудовой мобильности на предприятиях. Предложенные автором показатели по конкретному виду и общий показатель уровней релокации персонала позволит расширить анализ и оценку потребностей в работниках и решить проблемы кадрового дефицита.

Трудовая мобильность является одним из основных показателей гибкости рабочей силы, т.е. отражает ее способность и возможность перемещения [2, 5]. Первоочередной задачей, на взгляд автора, является разработка показателей уровней релокации персонала предприятия. Уровни релокации персонала предприятия являются характеристикой участия предприятия в процессах развития трудовой мобильности рабочей силы.

С одной стороны, принятие решения о территориальном перемещении, связанном с изменением места работы, зависит от работника (личности), которому поступает предложение о смене места работы [4]. С другой стороны, предложение и его содержание, поступающие от работодателя, оказывают непосредственное влияние на принятие решения о смене места работы и/или территории проживания потенциального кандидата. В силу этого именно формирование предложения, направленного на удовлетворение потребностей, как кандидата, так и работодателя, способствует принятию решения о релокации.

Таким образом, реализуя процессы релокации персонала, предприятие осуществляет развитие трудовой мобильности в регионе и стране. Следовательно, динамика процессов релокации персонала предприятий определенным образом является характеристикой трудовой мобильности региона и страны. Исходя из этого, мы можем рассматривать динамику и уровни релокации персонала в системе управления персоналом предприятия с учетом возможности дальнейшей передачи данных в систему статистической информации региона и страны наравне со всей информацией по трудовым ресурсами предприятия [3].

В науке анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами осуществляется через долевые соотношения численности персонала по категориям [1, 4]. Исходя из этого автором данной работы предлагается ввести показатели уровней

релокации персонала предприятия, рассматриваемые через уровни релокации персонала.

Исходя из классификации, предложенной автором, предлагается рассматривать уровни релокации по каждому виду релокации персонала.

Уровень международной релокации персонала предприятия $R_{мп}$ отражает долю иностранных работников предприятия, привлеченных за отчетный период, в общей численности персонала предприятия и долю работников, переведенных за рубеж в филиалы и подразделения компании для осуществления трудовой деятельности. Второй случай характерен для крупных международных и транснациональных компаний, когда осуществляется перераспределение (релокация) персонала в филиалы, находящиеся за рубежом. Уровень международной релокации персонала определяется по совокупности уровней внешней международной релокации персонала $\Gamma_{мпв}$ и внутренней международной релокации персонала предприятия $\Gamma_{мсп}$:

$$\Gamma_{мпв} = q_{ип} / Q * 100, \tag{1}$$

где $q_{ип}$ – численность иностранных работников, прошедших релокацию;

Q – общая численность персонала предприятия:

$$\Gamma_{мсп} = q_{сп} / Q * 100, \tag{2}$$

где $q_{сп}$ – численность работников предприятия, прошедших релокацию по перемещению за границу для осуществления трудовой деятельности;

Q – общая численность персонала предприятия.

Тогда *уровень международной релокации персонала* будет рассчитываться по формуле:

$$R_{мп} = (q_{ип} / Q + q_{сп} / Q) * 100 = \sum q_{мп} / Q * 100 = \Gamma_{мпв} + \Gamma_{мсп}. \tag{3}$$

При отсутствии на предприятии международной внутренней релокации персонала уровень международной релокации персонала рассчитывается как доля иностранных сотрудников в общей численности персонала предприятия, т.е. по формуле (1).

Уровень внутристрановой внешней релокации персонала предприятия $\Gamma_{эп}$ характеризуется долей работников, прошедших релокацию на внутреннем рынке труда страны в общей численности персонала предприятия. В данном случае, на взгляд автора, целесообразно анализировать как долю сотрудников, прошедших релокацию по ротации, т.е. из других подразделений компании либо холдинга, так и долю сотрудников прошедших релокацию безотносительно ротации из других подразделений.

Уровень внутристрановой внутренней релокации персонала предприятия определяется как доля сотрудников, прошедших релокацию из других филиалов и подразделений предприятия (расположенных на других территориях), т.е. через ротацию кадров:

$$\Gamma_{ссп} = q_{ссп} / Q * 100, \tag{4}$$

где $q_{ссп}$ – численность работников, прошедших релокацию через ротацию кадров (работники, сменившие территорию места работы, внутри компании, холдинга);

Q – общая численность персонала предприятия.
Уровень внутристрановой внешней релокации персонала определяется как доля сотрудников, сменивших территорию проживания, набранных из внешних источников:

$$r_{всп} = q_{всп} / Q * 100, \quad (5)$$

где $q_{всп}$ – численность работников, прошедших релокацию, при смене территории проживания внутри страны, не имевших ранее трудовых отношений с данным предприятием, его филиалами и подразделениями;

Q – общая численность персонала предприятия.
Общий уровень внутристрановой релокации персонала определяется аналогично уровню международной релокации персонала:

$$R_{всп} = (q_{спр} / Q + q_{всп} / Q) * 100 = \sum q_{всп} / Q * 100 = r_{всп} + r_{всп}. \quad (6)$$

Уровень релокации персонала предприятия, на взгляд автора, целесообразно рассчитывать, как соотношение совокупности работников, прошедших программу релокации на предприятии к общей численности персонала предприятия:

$$R_{рп} = q_p / Q * 100 = R_{мп} + R_{всп}, \quad (7)$$

где q_p – численность работников предприятия, прошедших релокацию;

Q – общая численность персонала предприятия.

В силу того, что сопряженная релокация не затрагивает списочную численность персонала предприятия, так как подразумевает перемещение членов семьи работников предприятия, прошедших релокацию, то, на взгляд автора, целесообразно вносить показатель по данному виду релокации в общий уровень релокации персонала предприятия. При этом уровень сопряженной релокации может являться одним из показателей социальной ответственности предприятия. В контексте рассмотрения взаимосвязей процессов релокации и социальной ответственности предприятия, уровень сопряженной релокации, по мнению автора исследования, с одной стороны, отражает обеспечение комфорта и снижение стресса работника при переезде. С другой стороны, осуществляя смежную релокацию и выполняя обязательства по обеспечению переезда членов семьи работника, предприятие выполняет социальную функцию перед обществом и принимает участие в общей политике управления трудовой мобильностью на территории.

Уровень сопряженной релокации $r_{спр}$, по мнению автора, представляет собой долю членов семьи работников, прошедших релокацию, в общей численности человек, прошедших релокацию. При этом, даже если трудоспособные члены семьи работника, прошедшего релокацию, трудоустраиваются на новом месте жительства, предприятие осуществляющее процесс релокации своего работника может учитывать членов его семьи при расчете уровня сопряженной релокации:

$$r_{спр} = q_{чс} / Q_p * 100, \quad (8)$$

где $q_{чс}$ – численность членов семьи работника, прошедшего релокацию;

Q_p – общая численность лиц, прошедших релокацию за исследуемый период.

Если рассматривать релокацию персонала как один из элементов социальной ответственности предприятия, отражающий участие предприятия в развитие мобильности трудовых ресурсов территории, то целесообразно, на взгляд автора, определить общий уровень релокации на предприятии:

$$R_o = (r_{мп} + r_{всп} + r_{спр}) / 3 = (q_{мп} / Q + q_{всп} / Q + q_{спр} / Q_p) / 3 * 100. \quad (9)$$

Общий уровень релокации персонала предприятия представляет собой среднее значение совокупности всех уровней релокации персонала. Изучение динамики уровней релокации персонала позволит предприятию проводить анализ изменений по количественным характеристикам персонала при реализации программ релокации.

При этом, если рассматривать вопросы формирования программ релокации, показатели уровня отдельных видов релокации персонала и общего уровня данного процесса, могут представлять собой плановые значения по количеству вакантных мест, закрываемых при применении данной программы. Тогда, планируя реализацию программы релокации персонала, предприятие задает плановые величины по вакантным рабочим местам (численности работников), которые будут закрываться через программу релокации.

Выделение уровней релокации персонала по отдельному виду позволит проводить более детальный анализ потребностей в специалистах. Основным направлениями анализа при этом будут являться определение потребности в специалистах и исследование ситуации на рынках труда, как внутреннем, так и внешнем.

Определяя потребность в специалистах (работниках), предприятие становится перед выбором об источниках набора. Логично предположить, что первичным источником набора является внутренний резерв (кадровый резерв) предприятия. При реализации программ релокации предприятие должно, на взгляд автора, осуществлять более детальный анализ кадрового резерва. В данном случае возникает необходимость детального анализа качественных характеристик работников, находящихся в кадровом резерве, и затрат на обучение, если качественные характеристики не соответствуют в полной мере требованиям к вакантной должности. В данном случае необходим сравнительный анализ затрат на привлечение стороннего кандидата для закрытия вакантной должности и кандидата из кадрового резерва.

При однозначном отсутствии кандидата из внутреннего резерва происходит следующий этап анализа – рассмотрение кандидатур, которые предлагает рынок труда того региона, в котором предприятие осуществляет свою хозяйственную деятельность. В данном случае предприятие опять же сталкивается с анализом качественных и затратных показателей на привлечение кандидатов на вакантную должность.

В силу того, что программы релокации представляют собой достаточно затратные мероприятия, по мнению автора, определение численности специалистов, которые будут привлечены на вакантные должности через программы релокации персонала, необходимо осуществлять только после всестороннего анализа ситуации на внутреннем и внешнем рынках труда. Это позволит:

- оптимизировать затраты на привлечение, обучение и адаптацию специалиста;
- определить конкретные, обоснованные требования к кандидату на вакантную должность;
- учесть возможные проблемы демотивации и конфликтов, которые могут возникнуть в коллективе с привлечением стороннего специалиста.

Если руководством предприятия принимается решение о привлечении кандидатов на вакантную должность через реализацию программы релокации, то в результате рассмотренного нами выше анализа, определяются плановые величины:

- количество кандидатов, в дальнейшем работников, набор которых осуществляется через программы релокации;
- качественные характеристики кандидатов, четкие требования к должностям и кандидатам;
- объемы затрат на релокацию.

При этом каждый вид релокации обладает своими специфическими особенностями. Международная релокация персонала является наиболее затратным видом в плане как материальных, так и в отношении временных затрат, следовательно, определению плановых значений в данном случае должно отводиться особое внимание. При реализации внутренней релокации предприятие сталкивается с необходимостью выбора и его обоснования, исходя из условий внутреннего рынка труда, условий рынка труда на территории функционирования предприятия и российского рынка труда. Все это требует детальной проработки вопросов и обоснования количественных и качественных показателей численность кандидатов на вакантную должность.

При анализе динамики релокации персонала происходит сопоставление плановых значений по численности персонала, прошедшего релокацию, уровней релокации различных видов, осуществляемых на предприятии.

Анализ отклонения от плановых значений либо выполнения плановых значений по релокации персонала позволят руководству предприятия более детально выявлять основные проблемы в политике кадрового обеспечения.

Динамика уровней релокации персонала, осуществляемой на предприятии, будет способствовать, как считает автор, анализу процессов развития данного элемента системы управления персоналом, и расширению оценки эффективности привлечения специалистов, реализуемой в рамках мобильности трудовых ресурсов.

Для анализа структуры процесса релокации персонала предприятия, на взгляд автора, будет целесообразно ввести показатель доли персонала определенного вида релокации в общей численности персонала, прошедшего программу ре-

локации. Расчет доля персонала определенного вида релокации осуществляется по формуле:

$$rs_i = q_i / q * 100, \quad (10)$$

где rs_i – доля персонала i -го вида релокации в общей численности персонала, прошедшего программу релокации;

q_i – численность персонала i -го вида релокации;
 q – общая численность персонала, прошедшего программу релокации.

Показатель рассчитывается для каждого вида релокации и отражает структуру данного процесса. Анализ динамики данного показателя характеризует изменения, которые происходят в процессе реализации программы релокации с течением времени.

Оценка и анализ количественных показателей по программе релокации персонала предприятия, по мнению автора, не отражает полноты картины по данному процессу. Для более детального анализа реализации и эффективности программ и процессов релокации персонала предприятия, на взгляд автора, необходимо разработать показатели и направления анализа по качественным характеристикам персонала, участвующего в процессах релокации персонала и показателей оценки эффективности данных процессов.

Литература

1. Маслова В.М. Управление персоналом [Текст] : учеб. и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2014. – 492 с. (Бакалавр. Академический курс).
2. Менжерес А.В. Теоретические подходы к исследованию трудовой мобильности в условиях перехода к инновационной экономики [Текст] / А.В. Менжерес // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики : сб. науч. тр. по мат-лам Междунар. науч.-практ. конф., г. Саратов, 24-25 нояб. 2010 г. / СГТУ. – Саратов, 2010. – С. 196-200.
3. Менжерес А.В. Мобильность рабочей силы в условиях переходного периода к инновационной экономике [Текст] : монография / А.В. Менжерес. – Саратов : Кубик, 2011. – 216 с.
4. Одегов Ю.Г. Экономика труда [Текст] : учеб. и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд. пер. и доп. – М. : Юрайт, 2015. – 423 с.
5. Потуданская В.Ф. и др. Трудовая мобильность в условиях инновационных преобразований на промышленных предприятиях Омской области [Текст] / В.Ф. Потуданская, Т.В. Новикова, В.В. Шалай // Российское предпринимательство. – 2012. – №18. – С. 35-41.

Ключевые слова

Трудовая мобильность; персонал; уровни релокации персонала; внешние источники набора персонала; внутренние источники набора персонала; релокация персонала предприятия; система управления персоналом; движение кадров.

Панова Евгения Александровна

РЕЦЕНЗИЯ

Статья аспиранта, ассистента Международной высшей школы управления Института промышленного менеджмента экономики и торговли Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого Пановой Евгении Александровны написана на актуальную тему показателей оценки уровней релокации персонала предприятия, характеризующуюся перемещением сотрудника в другую местность, сопровождаемого сменой места жительства, связанного с получением выгодного предложения о работе на предприятии в другом регионе. Релокацию персонала наиболее часто используют в крупных фирмах общероссийского уровня с целью обеспечения развития бизнеса трудовыми ресурсами.

Развитие трудовой мобильности в регионе и стране имеет значение в процессах управления человеческими ресурсами. Несмотря на то, что вопросам и проблемам трудовой мобильности уделяется в целом значительное внимание, недостаточная степень разработанности проблемы обусловлена тем, что в большинстве научных публикаций понятия «трудовая мобильность» и «мобильность трудовых ресурсов» рассмотрены как наиболее общие аспекты перемещения трудовых ресурсов без достаточной степени внимания вопросам исследования потребностей и возможностей предприятий в данной сфере. По классификации, предложенной автором, предлагается рассматривать уровни по каждому виду релокации персонала: уровень международной релокации персонала, уровень внутристрановой внешней релокации персонала предприятия, уровень внутристрановой внутренней релокации, общий уровень внутристрановой релокации персонала, а также уровень сопряженной релокации.

Заслуживает внимание выводы в статье по оценке мероприятий по территориальному перемещению трудовых ресурсов, исходя из потребностей предприятия и эффективности их использования с учетом сравнительного анализа затрат на привлечение стороннего кандидата для закрытия вакантной должности и кандидата из кадрового резерва.

Можно сделать вывод, что статья Пановой Евгении Александровны может быть рекомендована к публикации в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Барыкин С.Е., д.э.н., доцент, профессор Международной высшей школы управления Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, г. Санкт-Петербург.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ