

## Практические рекомендации по формированию системы исследования персонала организации

Научный руководитель – Черняева Галина Владимировна

*Вольф Тамара Николаевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

*E-mail: tomavolf@yandex.ru*

Исследование персонала - это процесс, который присущ большинству современных организаций. Сегодня он актуален, ведь именно благодаря ему можно обнаружить и решить насущные проблемы компании, понять степень удовлетворенности своей деятельностью сотрудниками, найти мотивирующие к работе факторы [3]. Инициатором исследований выступает руководство организаций, которому следует системно проводить анализ персонала по различным критериям.

Основными принципами исследования персонала являются: системность, объективность, профессионализм, гуманизм, открытость результатов. Они устанавливают требования к системе, структуре и организации процесса исследования персонала. Исследование персонала также выполняет ряд функций, к которым относят: познавательную, ценностную, информационную, прогностическую, мотивационную.

При изучении персонала используются различные методы, которые представляют собой способы, при помощи которых реализуются основные функции исследования персонала, своеобразный инструмент, который базируется на принципах исследования персонала и способствует достижению цели исследования персонала.

Существует множество методов исследования персонала, которые можно разделить на три большие группы: теоретические, эмпирические и практические [1].

К теоретическим методам относят: анализ, синтез, аналогия, индукция, дедукция.

Наиболее популярным эмпирическим методом является опрос. Опрос - это первичный способ сбора данных, который заключается в прямом или косвенном взаимодействии с опрашиваемыми. С помощью него можно выявить различные аспекты функционирования организации: проблемы сотрудников на рабочем месте; направления развития, необходимые для успешной деятельности компании; отношение персонала к руководству и т. д. К видам опроса можно отнести анкетирование, интервью, тестирование, социометрический опрос [2].

Существуют также практические методы, которые можно использовать для изучения персонала в организации. Они направлены на более глубокое изучение персонала.

Таблица 1 - Популярные практические методы исследования персонала организации (рис.1)

*Название метода - Характеристика*

360 градусов - Оценка персонала непосредственно руководством, коллегами, клиентами

Деловая игра - Разработка кейсов для сотрудников, позволяющих оценить индивидуальную или групповую работу персонала, а также уровень компетенций, навыков и умений

Кейсы на стрессоустойчивость - Погружение персонала в критическую ситуацию, для проверки гибкости персонала и умения работать в трудных условиях

Наблюдение - Просмотр сотрудника за работой, оценка его деятельности, отслеживание персонала в формальной и неформальной обстановке

Профессиональное тестирование - Оценка компетенций и навыков персонала путем ответов на вопросы по их профессиональной деятельности

[Источник: составлено автором]

Изучение сотрудников невозможно без действующей системы исследования персонала, которая позволит полно и систематически изучать работников в компании. Поэтому HR-подразделению организации следует создать функционирующую систему исследования. Цель исследования для организации - повышение эффективности деятельности сотрудников благодаря систематическому наблюдению HR-подразделения за персоналом и увеличение прибыли компании.

Для достижения поставленных целей HR-подразделению в компании рекомендуется:

1. Создать схему исследования персонала;
2. Назначить ответственным за разработку схемы исследования руководителя HR-подразделения;
3. Проводить исследование персонала не реже двух раз в год для обновления данных о персонале и оперативном решении проблем в организации;
4. При разработке схемы опираться на следующие принципы: системность, объективность, профессионализм, гуманизм, открытость результатов;
5. Составлять схему исследования в первый квартал деятельности предприятия, так как именно в этот период составляется общий план работы организации;
6. Представлять результаты исследования в виде инфографики во внутренних документах организации для реализации принципа открытости результатов.

Создание системы исследования персонала в организации позволит:

- систематизировать процесс исследования персонала;
- улучшить эффективность проводимых исследований;
- улучшить систему планирования в организации;
- выявлять больше актуальных проблем в организации и оперативно решать их;
- принимать решения относительно дальнейшего вектора развития в компании.

Изучение персонала - важная составляющая деятельности HR-служб, которой необходимо уделять значительное внимание. В результате научно-технического прогресса происходят очень быстрые изменения во всех сферах жизни общества. Необходимо быть гибкими, реагировать на данные изменения. В частности, организациям необходимо всесторонне исследовать сотрудников, что невозможно без системы исследования персонала, которая позволит выполнять данный процесс эффективно и качественно.

### Источники и литература

- 1) Черняева Г. В. Научные методы в управлении персоналом: Методические указания (Часть 1. Наука и научные методы). – М.: МИИТ, 2009. – 43 с.
- 2) Виды опросов в социологии – [Электронный ресурс]. – URL: [https://spravochnick.ru/sociologiya/sociologicheskie\\_issledovaniya/vidy\\_oproso\\_v\\_sociologii/](https://spravochnick.ru/sociologiya/sociologicheskie_issledovaniya/vidy_oproso_v_sociologii/) (дата обращения: 24.10.2020).
- 3) Исследования персонала – дань моде или эффективный инструмент? – [Электронный ресурс]. – URL: <https://clck.ru/R6KRp> (дата обращения: 23.10.2020).

### Иллюстрации

Таблица 1 – Популярные практические методы исследования персонала в организации

<b>Название метода</b>	<b>Характеристика</b>
<b>360 градусов</b>	Оценка персонала непосредственно руководством, коллегами, клиентами
<b>Деловая игра</b>	Разработка кейсов для сотрудников, позволяющих оценить индивидуальную или групповую работу персонала, а также уровень компетенций, навыков и умений
<b>Кейсы на стрессоустойчивость</b>	Погружение персонала в критическую ситуацию, для проверки гибкости персонала и умения работать в трудных условиях
<b>Наблюдение</b>	Просмотр сотрудника за работой, оценка его деятельности, отслеживание персонала в формальной и неформальной обстановке
<b>Профессиональное тестирование</b>	Оценка компетенций и навыков персонала путем ответов на вопросы по их профессиональной деятельности

[Источник: составлено автором]

Рис. 1. Таблица 1 – Популярные практические методы исследования персонала организации