

DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2024.3(52).35-42

УДК 663.284:005.95

JEL J40, M12, M50



ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

## МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ВИНоторГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**А.Е. Паршуков**, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия

**А.И. Зелезецкая**, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия

**Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению особенностей оценки системы управления персоналом в виноторговой сфере, а также созданию модели оценки каждой подсистемы управления персоналом для предприятий виноторговли. В качестве подсистем рассматриваются следующие семь элементов: кадровая политика, подбор персонала, оценка персонала, адаптация персонала, распределение персонала, обучение и стимулирование персонала. Представлен перечень из 36 показателей, которые могут быть использованы для оценки системы управления персоналом любой компании. Данная выборка сужена для модели оценки системы управления персоналом виноторгового предприятия до 15-ти показателей так, что каждую подсистему оценивает не менее двух из них, что, в свою очередь, позволяет избежать избыточности при оценке. Выборка показателей основана на масштабе их влияния на деятельность предприятия: например, коэффициент текучести персонала в первые 3 месяца работы является одним из важнейших показателей работы подсистемы подбора кадров, влияющий и на бюджет, и на эффективность работы линейного персонала. Модель может быть применена для предприятий виноторговли любого масштаба, работающих на любых рынках в условиях нормальной конъюнктуры, рекомендуется применять ее для оценки управления персоналом торговых площадок. На основе исследования научных и профессиональных источников, экспертных мнений специалистов из сферы виноторговли, а также профессионального опыта одного из авторов, уточнены эталонные величины каждого показателя для предприятий виноторговли. В статье также описаны методы и инструменты для оценки вышеописанных показателей. Некоторые из них основаны на авторских анкетах и опросниках, которые не приводятся в статье, однако, присутствуют рекомендации к их самостоятельному составлению, а также пояснения для оценки результатов.

**Ключевые слова:** виноторговля, методы оценки, модель оценки, система управления персоналом, эффективность системы управления персоналом

**Для цитирования:** Паршуков А.Е., Зелезецкая А.И. Модель оценки системы управления персоналом виноторгового предприятия // BENEFICIUM. 2024. № 3(52). С. 35-42. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2024.3(52).35-42

ORIGINAL PAPER

## MODEL OF EVALUATION OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM OF A WINE-TRADING ENTERPRISE

**A.E. Parshukov**, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia

**A.I. Zelezetskaya**, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia

**Abstract.** The article is devoted to characteristics of assessment of the Human Resource management system in the wine-trade sphere, as well as creation of model for assessment of HR management subsystems for a wine trade enterprise. There are seven elements considered as subsystems: personnel policy, personnel selection, personnel evaluation, personnel adaptation, personnel allocation, personnel training, and personnel incentives. A list of 36 indicators that can be used to evaluate the personnel management system of any company is presented. This sample is reduced for the model of evaluation of the personnel management system of a wine-trading enterprise to 15 indicators so that each subsystem is evaluated by at least 2. This allows avoiding redundancy in the assessment. The selection of indicators is based on their scale of influence on the activity of the enterprise: for example, the level of turnover in the first 3 months of work is one of the most important indicators of the recruitment subsystem in trade, affecting both the budget and the efficiency of line staff. The model can be applied for wine trade enterprises of any scale, operating in any markets under normal conditions, it is recommended to apply it to assess the management of personnel of trade areas. The reference values of each indicator for the wine trade enterprise are specified based on the study of scientific and professional sources, as well as expert opinions of specialists from the wine trade, professional experience of one of the authors.

**Keywords:** wine trade, evaluation methods, evaluation model, personnel management system, effectiveness of the personnel management system

**For citation:** Parshukov A.E., Zelezetskaya A.I. Model of Evaluation of the Human Resources Management System of a Wine-Trading Enterprise // Beneficium. 2024. Vol. 3(52). Pp. 35-42. (In Russ.). DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2024.3(52).35-42

### Введение

Согласно hr-director и hh.ru, в мае 2023 года количество вакансий по России увеличилось на 76% по сравнению с началом 2021 года, а объем резюме за этот же период вырос всего на 15% [1]. Тем самым, рынок труда испытывает дефицит работников. Работодатели пытаются преодолеть его, в том числе путем вовлечения в работу пенсионеров [2]. В то же время сложная экономическая ситуация на рынке труда вызывает не рост безработицы, а снижение зарплат и реальных доходов, что отмечают многие исследования [3]. При этом по разным отраслям доходы работников сильно разнятся, дифференциация доходов достигает трехкратного размера [4]. В свою очередь работники пытаются компенсировать небольшую зарплату по основному месту работы совмещением двух и более видов деятельности [5].

В таких условиях текущие тренды в управлении персоналом – это рост ценности человеческого капитала как ключевого фактора экономики и успешности бизнеса, модернизация систем управления персоналом и подходов к управлению. Эти тренды получили широкое обсуждение в рамках VII Санкт-Петербургского международного форума труда [6].

Соответственно, чтобы улучшать и корректно управлять системой управления персоналом, необходимо иметь возможность диагностировать ее состояние, для этого используются панели индикаторов, которые следует разрабатывать для каждого предприятия индивидуально, либо тиражировать на группы предприятий одной сферы деятельности. Самым разумным видится использование универсальной модели оценки системы управления персоналом, которую можно адаптировать к определенным условиям работы.

Если обратить внимание на виноторговую сферу, то она характеризуется требованиями к высокому уровню экспертизы и знаний персонала о мотивации покупателей, что характерно для торговли товарами предварительного и особого выбора [7]. Продажа вина требует от сотрудников не только знания о продукте, но и умения рекомендовать подходящие вина в зависимости от вкусовых предпочтений клиентов, меню и особенностей мероприятий. В этой сфере деятельности много своих особенностей, при этом данная тема раскрыта в научной литературе незначительно. Практически единственное исследование в контексте вопросов управления персоналом проведено зарубежными учеными, которые подчеркивают, что человеческие ресурсы являются источником гибкости и подвижности в цепочке поставок для виноторговых предприятий и, следовательно, прямым и косвенным ис-

точником экономических показателей [8]. В остальном существует много исследований данной сферы деятельности с точки зрения регулирования рынка и истории развития [9].

Особенности разных подсистем управления персоналом для предприятий виноторговой сферы авторы раскрыли в одной из публикаций, которая находится в печати на момент подготовки данной статьи, поэтому этот аспект будет сознательно опущен, а основное внимание в статье уделено оценке состояния подсистем управления персоналом для предприятий вино-торговли.

Подобные исследования уже проводились разными авторами для других сегментов рынка, например, оценка эффективности системы управления персоналом транспортных предприятий [10], организаций сельскохозяйственного сектора [11] и ресторанной сферы деятельности [12]. Также отечественные исследователи предлагают модель оценки эффективности системы управления персоналом для университета [13].

Цель исследования – предложить модель оценки системы управления персоналом для предприятий виноторговли посредством оценки каждой подсистемы.

Задачи исследования:

- собрать выборку показателей для оценки системы управления персоналом в целом;
- проанализировать и выделить наиболее важные и отличительные показатели для предприятий вино-торговли, уточнить способы их расчета и определения, установить нормальные (эталонные) значения.

На основе научной и профессиональной литературы, данных интернет-сообществ, профессиональных форумов и сайтов, электронных журналов, интервью со специалистами и руководством компании-представителя рынка вино-торговли (один из авторов до недавнего времени работал продолжительное время в компании ООО «Каудаль»), публикаций экспертов рынка вино-торговли (ссылки на них указаны в статье), а также на основе личного профессионального опыта авторов и знаний в сфере управления персоналом было проведено исследование для уточнения особенностей управления персоналом на предприятиях вино-торговли. Определено, что большая часть показателей и их значения в данной сфере не отличаются от обычных торговых предприятий, однако, есть определенная специфика. В малую выборку собраны показатели по принципу наиболее сильного влияния на деятельность предприятий, при этом, логика выборки – оценка, которую можно провести и по части от общего для понимания состояния системы.

**Результаты и их обсуждение**

Исследование проводилось с ориентацией на следующую схему системы управления персоналом (рис. 1).



Рис. 1. Схема системы управления персоналом / Fig. 1. Scheme of the Personnel Management System

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Для оценки каждой подсистемы управления персоналом были определены показатели (табл. 1).

Составленная выборка показателей использовалась в качестве основы для составления модели оценки системы управления персоналом на предприятиях виноторговой сферы. Модель включает в себя небольшое количество показателей, методы оценки и уточненные для предприятий виноторговли нормальные значения. Выбор показателей обоснован их важностью для каждой подсистемы. В частности, в подсистеме подбора персонала показатель «стоимость закрытия вакансии» всегда ориентирован на минимизацию значения (чем дешевле – тем лучше), является базовым для любого предприятия и сильно привязан к внутренней финансовой политике (чем богаче предприятие, тем больше расходов на подбор персонала оно может себе позволить). В то же время высокие расходы на закрытие вакансии могут быть индикатором множества факторов: внутренние процессы, дефицит кадров на рынке, неэффективные каналы привлечения кандидатов. Однако показатели «коэффициент текучести персонала за первые 3 месяца работы» и «продолжительность работы сотрудника» определяют успешность работы подсистемы подбора в целом (при низкой текучести и высокой продолжительности работы сотрудников высокие затраты на найм являются оправданными). Например, высокая текучесть в первые 3 месяца работы демонстрирует неэффективность подбора персонала и указывает на серьезные проблемы, что автоматически увеличивает расходы на подбор.

Таблица 1 / Table 1

Показатели оценки системы управления персоналом / Indicators for Assessing the Personnel Management System

Подсистема / Subsystem	Показатели / Indicators
<b>Кадровая политика</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>коэффициент текучести персонала за год;</li> <li>коэффициент приема кадров;</li> <li>количественная и качественная укомплектованность кадрового состава;</li> <li>рентабельность затрат на содержание работников;</li> <li>удовлетворенность работой;</li> <li>индекс лояльности персонала;</li> <li>оценка социально-психологического климата в коллективе сотрудниками</li> </ul>
<b>Подбор персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>показатель соотношения роста затрат на поиск и подбор персонала в отношении прибыли;</li> <li>стоимость закрытия вакансий;</li> <li>сроки закрытия вакансий;</li> <li>продолжительность работы сотрудника;</li> <li>источники найма персонала;</li> <li>коэффициент текучести персонала в первые три месяца работы;</li> <li>качество найма</li> </ul>
<b>Оценка персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>количество продаж на одного сотрудника;</li> <li>удельный вес сотрудников, не выполняющих планы или поставленные задачи;</li> <li>показатели психологических качеств персонала;</li> <li>показатель уровня специализированных умений и навыков</li> </ul>
<b>Распределение персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>коэффициент равномерности загрузки персонала;</li> <li>коэффициент использования персонала в соответствии с квалификацией;</li> <li>коэффициент взаимозаменяемости персонала;</li> <li>удовлетворенность персонала продвижением по карьерной лестнице</li> </ul>
<b>Стимулирование персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>индекс мотивации;</li> <li>индекс средней заработной платы по категории персонала предприятия;</li> <li>удовлетворенность существующей системой стимулирования</li> </ul>

<b>Адаптация персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• коэффициент удержания во время адаптации;</li> <li>• качество адаптационной программы;</li> <li>• время выхода на полную продуктивность;</li> <li>• коэффициент текучести персонала на испытательном сроке, в первые 6 месяцев работы;</li> <li>• стоимость адаптации одного сотрудника;</li> <li>• удовлетворенность сотрудника процессом адаптации</li> </ul>
<b>Обучение персонала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• степень удовлетворенности персонала, как участника обучения;</li> <li>• степень усвоения учебного материала;</li> <li>• динамика результатов обучения;</li> <li>• динамика результатов деятельности предприятия, финансовый эффект от обучения</li> </ul>

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Аналогичная логика применяется к выбору остальных показателей. Тем самым, выборку показателей можно считать «суженной» моделью для оценки управления персоналом на предприятиях виноторговли. Модель рекомендуется использовать для оценки управления персоналом торговых площадок: продавцов, менеджеров, администраторов. Оценивая каждую подсистему, можно понять состояние системы в целом. Для

этого следует использовать как весовые коэффициенты, так и обычные средства визуализации, например, методы разрывов.

Выбранные показатели приведены в табл. 2, их можно использовать в организациях виноторговой сферы, работающих в условиях стабильного спроса, нормального уровня занятости населения – в данной ситуации значения показателей можно считать целевыми.

Таблица 2 / Table 2

Модель оценки системы управления персоналом в виноторговле / A Model for Assessing the Human Resource Management System in Wine Trade

Подсистема / Subsystem	Показатели / Indicators	Методы оценки / Assessment Methods	Нормальное значение / Normal Value
<b>1. Кадровая политика</b>	1.1 коэффициент текучести персонала за год	1.1 определяется по формуле: $K_{\text{тк}} = \frac{Ч_{\text{ур}}}{Ч_{\text{сп}}} \times 100\%$ , где (1) $K_{\text{тк}}$ – коэффициент текучести кадров; $Ч_{\text{ур}}$ – число уволенных работников по внеплановым причинам; $Ч_{\text{сп}}$ – среднесписочная численность за определенный период	1.1 до 30%
	1.2 удовлетворенность работой	1.2 индекс лояльности eNPS или employee Net Promoter Score: $\text{eNPS} = \frac{N_{\text{п}} - N_{\text{к}}}{N_{\text{р}}} \times 100\%$ , где (2) где $N_{\text{п}}$ – количество промоутеров; $N_{\text{к}}$ – количество критиков; $N_{\text{р}}$ – количество респондентов	1.2 индекс eNPS от 0 до +100
	1.3 социально-психологический климат	1.3. тестирование по Карте-схеме Лутошкина	1.3 от 2.5-7.0 баллов
<b>2. Подбор персонала</b>	2.1 продолжительность работы сотрудника	2.1 рассчитывается через отношение суммарного стажа всех сотрудников и общего количества сотрудников	2.1 от 2 до 4 лет
	2.2 коэффициент текучести кадров за первые три месяца работы	2.2 определяется по формуле: $K_{\text{тк}} = \frac{Ч_{\text{ур}}}{Ч_{\text{сп}}} \times 100\%$ (1)	2.2 10-15%
<b>3. Оценка персонала</b>	3.1 количество продаж на одного сотрудника	3.1 можно проанализировать по ключевым показателям производительности KPI	3.1 средний показатель плана от 1000000 руб.
	3.2 показатель уровня специализированных умений и навыков	3.2 метод 360 градусов	3.2 от 18 до 40 баллов из 40
<b>4. Адаптация персонала</b>	4.1 качество адаптационной программы	4.1 показатель CSI Нужно составить опросник и попросить оценить каждый пункт по шкале от 1 до 10 Подсчитать средний балл по формуле: $\text{СБ} = \frac{\text{Сумма баллов}}{\text{Количество оценок}}$ (3)	4.1 от 60%
	4.2 коэффициент текучести персонала на испытательном сроке (в первые 6 месяцев работы)	4.2 определяется по формуле: $K_{\text{тк}} = \frac{Ч_{\text{ур}}}{Ч_{\text{сп}}} \times 100\%$ ; (1)	4.2 до 30%

	4.3 удовлетворенность сотрудника процессом адаптации	4.3 тестирование/анкетирование персонала по 5-ти балльной шкале	4.3 от 50% до 100% максимальной суммы баллов по тестированию нового персонала
<b>5. Распределение персонала</b>	5.1 коэффициент равномерности загрузки персонала	5.1 существует специальная формула для расчета равномерности загрузки: $K_p = \frac{1 - (T_{пот} + T_{пер})}{T_{общ}}$ , где (4) K <sub>p</sub> – коэффициент равномерности загрузки персонала, измеряется в долях; T <sub>пот</sub> – потери рабочего времени, измеряются в человеко-часах; T <sub>пер</sub> – время переработок, количество часов, измеряется в человеко-часах; T <sub>общ</sub> – общая трудоемкость персонала, измеряется в человеко-часах	5.1 от 0.85 до 1
	5.2 удовлетворенность персонала продвижением по карьерной лестнице	5.2 анкетирование персонала по балльной шкале от 0 до 3 и суммирования всех баллов	5.2 от 65% до 100% от максимальной суммы баллов
<b>6. Обучение персонала</b>	6.1 степень удовлетворенности персонала как участника обучения	6.1 анкетирование участников обучения по балльной шкале от 0 до 3 баллов.	6.1 от 65% до 100% от максимальной суммы баллов
<b>7. Стимулирование персонала</b>	7.1 индекс средней заработной платы по категории персонала предприятия	7.1 $I_{сз} = \frac{Z_o}{Z_p}$ , где (5) Z <sub>o</sub> – месячная зарплата на предприятии; Z <sub>p</sub> – среднерыночная зарплата	7.1 от 0.8 до 1.2
	7.2 удовлетворенность существующей системой стимулирования	7.2 анкетирование персонала по балльной шкале от 0 до 2 и суммирования всех баллов	7.2 от 15 до 20 баллов

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors

Рассмотрим особенности каждого выбранного показателя оценки системы управления персоналом в виноторговой сфере.

По итогам исследования, эксперты компании Antal Talent сделали вывод, что самый высокий уровень как общей, так и добровольной текучести по итогам 2022 года был в сфере розничной торговли [14]. Коэффициент текучести персонала в виноторговой сфере, как и для многих розничных торговых компаний, считается приемлемым при значении до 30%, с учетом мнения руководства виноторговой компании ООО «Каудаль» текучесть кадров в первые 3 и 6 месяцев работы будет нормальной при значении 20-30%, соответственно, данная величина берется за основу.

Удовлетворенность персонала в виноторговой сфере предлагается рассчитывать через метод eNPS, в основе которого лежит ответ сотрудников на один основной вопрос: «На сколько вероятно, что вы порекомендуете работу в нашей компании своим друзьям или знакомым?». Результаты измеряются по 11-балльной шкале (от 0 до 10), после чего итоговый результат индекса eNPS может варьироваться от -100 до +100. У индекса eNPS нет определенной нормы. Метрика отслеживается в динамике. Но отрицательный результат может говорить о том, что ситуацию лояльности в коллективе необходимо улучшить. Поэтому можно сказать, что нормальный показатель находится в диапазоне от 0 до +100, т.е. в компании нет обладания недовольных сотрудников [15].

Социально-психологический климат в коллективе в сфере продаж алкоголя можно определить

по карте-схеме Лутошкина.

При работе со схемой-картой, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Надо иметь в виду, что оценки означают:

- +3 – свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе;
- +2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
- +1 – свойство проявляется достаточно часто;
- 0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;
- – 1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство;
- – 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
- – 3 – свойство проявляется всегда.

После обработки данных складываются средние оценки по всем анкетированным сотрудникам, и полученная сумма делится на количество опрошенных. Рассчитанный таким образом средний коэффициент субъективных оценок варьируется от 1.0 до 7.0: чем выше коэффициент, тем более благоприятен психологический климат. Выделяется благоприятный – от 5.5 до 7.0; удовлетворительный – от 5 до 5.4; напряженный – от 2.5 до 3.9; неблагоприятный климат – от 1 до 2.4 баллов.

Продолжительность работы сотрудников рассчитывается через отношение суммарного стажа всех сотрудников и общего количества персонала, в виноторговой сфере нормальным показателем будет считаться период от года для молодых специалистов, от 2-3 лет – для более опытных и от 3-5 лет – для руководителей (это хорошее целевое значение для торговой сферы в целом). Общая норма продолжительности работы будет составлять от 2 до 4 лет.

Показатель оценки персонала, такой как количество продаж на одного сотрудника, определяется по KPI (key performance indicator, ключевой показатель эффективности). Оптимальным показателем KPI для сотрудника точки розничной сети предприятия в крупном городе может считаться выручка по каждому менеджеру от 1000000 рублей (значения определены на основе личного опыта и экспертных оценок на первый квартал 2024 года).

Показатель уровня специализированных умений и навыков оценивается по методу 360 градусов – оценка персонала на соответствие занимаемой должности, уровня квалификации, психологических особенностей и др. Анкеты составляют в различном формате и с разной шкалой оценки; для виноторговой сферы предлагаем разработать анкету со шкалой оценки от 1 до 4 (4 – выше нормы, 3 – норма, 2 – ниже нормы, но возможно улучшение, 1 – неудовлетворительно). Общая сумма баллов будет являться результатом, так, если максимальная сумма будет 40 (т.е. 10 индикаторов), то от 31 до 40 баллов – полностью соответствует; от 24 до 30 – соответствует, но есть необходимость в развитии сотрудника; от 18 до 23 следует рассмотреть понижение в должности с дальнейшим обратным ростом; а меньше 18 баллов – сотрудник не соответствует занимаемой должности [16].

Качество адаптационной программы определяется по показателю CSI. Этот показатель является универсальным, его нормальной значимостью будет считаться отношение суммы баллов к количеству сотрудников не менее 60%.

Удовлетворенность сотрудника процессом адаптации можно определить упрощенным методом тестирования с десятью вопросами по теме удовлетворенности процессом адаптации, чтобы участники опроса отвечали по 4-х балльной шкале, при этом нормальным результатом по тестированию будет считаться от 20 до 40 баллов по каждому тестированию нового сотрудника.

Коэффициент загруженности сотрудников можно считать по общей формуле для всех торговых предприятий нормальным при колебаниях в диапазоне от 85 до 115%. Соответственно, если загруженность сотрудника менее 85%, либо превышает 115%, то необходимо провести исследование причин такого отклонения, вероятно, придется либо перераспределять нагрузку, либо менять численность штата, возможны сезонные ко-

лебания. Так как в виноторговле текучесть кадров достаточно высокая, то нагрузка на персонал периодически увеличивается, тем самым необходимо контролировать коэффициент загруженности с целью избегания выгорания персонала [17].

Удовлетворенность персонала продвижением по карьерной лестнице и процессом обучения можно определить с помощью анкетирования по балльной шкале, например от 0 до 3, в основе показателя авторская версия анкеты из 5 вопросов, поэтому нормальным показателем удовлетворенности будет сумма баллов от 10 до 15 [18], т.е. от 75% и выше максимальной величины оценок.

Подсистема стимулирования персонала определяется в первую очередь индексом средней заработной платы по категории персонала предприятия (так, если для менеджеров торговых площадок зарплата составляет менее 80% от среднерыночной, то это проблема). Индекс средней заработной платы рассчитывается отношением фактической заработной платы сотрудника на конкретной должности к среднерыночной оплате этой же позиции. Нормальным показателем будет считаться результат равный от 0.8 до 1.2.

Удовлетворенность персонала существующей системой стимулирования возможно оценить через проведение анкетирования сотрудников по 10 вопросам по 2-х балльной шкале (в авторской версии, в основе лежат факторы стимулирования труда). Общий результат будет рассчитываться через суммирование всех результатов опрошенных и отношением к количеству опрошенных сотрудников, при этом нормой будет считаться средний балл от 15 до 20. При меньшем значении необходимо выявить проблемные факторы стимулирования и принять меры по их улучшению.

Таким образом, значения части показателей являются универсальными, для некоторых показателей значения скорректированы и уточнены конкретно для виноторговли. Некоторые показатели привязаны к авторским оценочным средствам, которые не прилагаются к статье, подобные анкеты и опросники может разработать любой сотрудник по управлению персоналом с ориентиром на предмет оценки, рекомендации в статье позволят упростить эту несложную задачу.

### Заключение

Предложенные в статье материалы компенсируют отсутствие подобных научных исследований в этом сегменте рынка труда, а также позволяют оперативно использовать их менеджеру по персоналу и/или руководителю предприятия виноторговли.

Данную модель оценки системы управления персоналом виноторгового предприятия (табл. 2) можно расширить от предложенной выборки из нескольких важных показателей до полноценной оценки по всему перечню параметров табл. 1. Также показатели табл. 1 можно использовать в

качестве основы построения модели оценки системы управления персоналом для любого другого сегмента рынка.

По результатам оценки каждой подсистемы можно сделать вывод о состоянии системы управления персоналом в целом. Пользователями модели могут быть добавлены, при желании, веса для каждого показателя и/или каждой подсистемы с целью определения интегрального показателя по системе в целом.

Модель была апробирована на одном из предприятий Санкт-Петербурга (ООО «Каудаль»), где ее сочли полезной и удобной, взяв в работу. Модель может быть использована как основа оценки эффективности и качества системы управления персоналом предприятия виноторговли и при необходимости доработана с минимальными трудозатратами.

Стоит еще раз отметить, что выборка показателей для модели основана на принципе большей значимости и важности, значения показателей определены для условий нормального рынка труда и условий работы (т.е. стабильный спрос, наличие соискателей на рынке труда, отсутствие дефицита персонала). Если условия работы предприятия отличаются, то показатели могут быть пересмотрены и адаптированы к новым реалиям.

#### Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в проведение исследования: сбор и анализ материала; определение целей и методов исследования; формулирование и научное обоснование выводов, оформление ключевых результатов исследования в виде статьи.

#### Библиография

- [1] Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru (2023). HH. URL: <https://spb.hh.ru/article/31716?customDomain=1> (дата обращения 10.05.2024).
- [2] Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10(2-56). С. 155-162. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11280
- [3] Kapeliushnikov R.I. The Russian Labor Market: Long-Term Trends and Short-Term Fluctuations // Russian Journal of Economics. 2023. Vol. 9(3). Pp. 245-270. (На англ.). DOI: 10.32609/r.je.9.113503
- [4] Резниченко С.М., Караева Е.Н., Сергутина Т.Э. Рынок труда в России: современные проблемы и перспективы функционирования // Естественно-гуманитарные исследования. 2023. № 3(47). С. 193-197.
- [5] Кученкова А.В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2019. № 9(12). С. 73-83. DOI: 10.31857/S013216250006659-7
- [6] Карапетян Р.В., Филиппова М.В. От рынка труда к рынку занятости: новая реальность (к итогам VII Санкт-Петербургского международного форума труда) // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. С. 373-383. DOI: 10.21638/spbu32.2024.125
- [7] Lee W., Kwon H. The Influence of Personal Involvement on Festival Attendees' Revisit Intention: Food

- and Wine Attendees' Perspective // Sustainability (Switzerland). 2021. Vol. 13(14). (На англ.). DOI: 10.3390/su13147727
- [8] García-Alcaraz J.L., Maldonado A., Hernandez Arellano J.L., Blanco-Fernandez J., Jiménez E. The Impact of Human Resources on the agility, Flexibility and Performance of Wine Supply Chains // Agricultural Economics (AGRICECON). 2016. Vol. 63(4). Pp. 175-184. (На англ.). DOI: 10.17221/23/2016-AGRICECON
  - [9] Савельев Н.В., Столярова А.Н. Роль современных технологий в реализации алкогольной продукции в Российской Федерации дистанционным способом // Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. Том 3. № 10(139). С. 127-134. DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2023.10.03.017
  - [10] Пасюк Е.Д., Матвеева А.К. Формирование показателей оценки эффективности системы управления персоналом транспортного предприятия // Вестник государственного морского университета имени адмирала Ф.Ф. Ушакова. 2020. № 3(32). С. 47-50.
  - [11] Гизатуллина Е.Н., Сизоненко О.А. Оценка эффективности системы управления персоналом сельскохозяйственных предприятий: экономический аспект // Экономика и парадигма нового времени. 2023. № 1(18). С. 36-42.
  - [12] Garasymluk M., Datsiv O. Ways to Increase the Efficiency of Personnel Management of the Restaurant Enterprise // Herald of Khmelnytskyi National University. 2021. Vol. 298(5-1). Pp. 47-51. (На англ.). DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-8
  - [13] Демин М.В., Шушарина Н.Н. Модель повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала федерального университета // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 11. С. 9-20. DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-11-9-20
  - [14] Текущий контекст рынка труда: растущий дефицит кадров (2023). HH. URL: <https://spb.hh.ru/article/31520> (дата обращения 10.05.2024).
  - [15] Норма текучести кадров (2023). «Аktion» Кадры и HR. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67494-norma-tekuchesti-kadrov-19-m10> (дата обращения 10.05.2024).
  - [16] 5 показателей удовлетворенности сотрудников, которые необходимо контролировать (2021). HREducation. URL: <https://hreducation.ru/blog/2021/07/04/5-показателей-удовлетворенности-сотр/> (дата обращения 10.05.2024).
  - [17] Метод оценки персонала «360 градусов» (2022). СБИС. URL: [https://sbis.ru/articles/staff/metod\\_otsenki\\_360\\_gradusov](https://sbis.ru/articles/staff/metod_otsenki_360_gradusov) (дата обращения 10.05.2024).
  - [18] Почему важно оценивать и улучшать удовлетворенность сотрудников и как это сделать? (2023). Goodt. URL: [https://goodt.me/blog\\_info/ocenka-udovletvorennosti-personala/](https://goodt.me/blog_info/ocenka-udovletvorennosti-personala/) (дата обращения 10.05.2024).

#### References

- [1] Rynok truda v seredine 2023 goda: niko ne vinovat, no chto delat'? Analiz dannyh, trendy i prognozy ot hh.ru [The labor market in mid-2023: no one is to blame, but what to do? Data analysis, trends and forecasts from hh.ru] (2023). HH.ru. (In Russ.). URL: <https://spb.hh.ru/article/31716?customDomain=1> (accessed on 10.05.2024).
- [2] Chistova E.V. Employment of Persons of Retirement

- Age: Supply and Demand in the Russian Labor Market // *Economy and business: theory and practice*. 2019. Vol. 10(2-56). Pp. 155-162. (In Russ.). DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11280
- [3] Kapeliushnikov R.I. The Russian Labor Market: Long-Term Trends and Short-Term Fluctuations // *Russian Journal of Economics*. 2023. Vol. 9(3). Pp. 245-270. DOI: 10.32609/j.ruje.9.113503
- [4] Reznichenko S.M., Karaeva E.N., Sergutina T.E. The labor Market in Russia: Current Problems and Prospects of Functioning // *Natural-Humanitarian Studies*. 2023. Vol. 3(47). Pp. 193-197. (In Russ.).
- [5] Kuchenkova A.V. Secondary Employment in the Context of Precarization on the Russian Labor Market // *Sociological Studies*. 2019. Vol. 9(12). Pp. 73-83. (In Russ.). DOI: 10.31857/S013216250006659-7
- [6] Karapetyan R.V., Filippova M.V. From the Labor Market to the Employment Market: a New Reality (Review of the VII St. Petersburg International Labor Forum) // *Russian Journal of Labour and Law*. 2024. Vol. 14. Pp. 373-383. (In Russ.). DOI: 10.21638/spbu32.2024.125
- [7] Lee W., Kwon H. The Influence of Personal Involvement on Festival Attendees' Revisit Intention: Food and Wine Attendees' Perspective // *Sustainability (Switzerland)*. 2021. Vol. 13(14). DOI: 10.3390/su13147727
- [8] García-Alcaraz J.L., Maldonado A., Hernandez Arellano J.L., Blanco-Fernandez J., Jiménez E. The Impact of Human Resources on the agility, Flexibility and Performance of Wine Supply Chains // *Agricultural Economics (AGRICECON)*. 2016. Vol. 63(4). Pp. 175-184. DOI: 10.17221/23/2016-AGRICECON
- [9] Savelyev N.V., Stolyarova A.N. The Role of Modern Technologies in the Distance Trading of Alcohol Products in the Russian Federation // *Ekonomika i Upravlenie: Problemy, Resheniya*. 2023. Vol. 3(10-139). Pp. 127-134. (In Russ.). DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2023.10.03.017
- [10] Pasyuk E.D., Matveeva A.K. Formation of Indicators for Evaluating the Efficiency of the Personnel Management System of Transport Company // *Vestnik Gosudarstvennogo Morskogo Universiteta Imeni Admirala F.F. Ushakova*. 2020. Vol. 3(32). Pp. 47-50. (In Russ.).
- [11] Gizatullina E.N., Sizonenko O.A. Ocenka Effektivnosti Sistemy Upravleniya Personalom Sel'skohozyajstvennyh Predpriyatij: Ekonomicheskij Aspekt [Evaluation of the efficiency of the personnel management system of agricultural enterprises: economic aspect] // *Economics and the paradigm of the new time*. 2023. Vol. 1(18). Pp. 36-42. (In Russ.).
- [12] Garasymliuk M., Datsiv O. Ways to Increase the Efficiency of Personnel Management of the Restaurant Enterprise // *Herald of Khmelnytskyi National University*. 2021. Vol. 298(5-1). Pp. 47-51. DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(1)-8
- [13] Demin M.V., Shusharina N.N. Efficiency Improvement Model for Administrative and Management Personnel of the Federal University // *Vysshee Obrazovanie v Rossii*. 2020. Vol. 29(11). Pp. 9-20. (In Russ.). DOI: 10.31992/0869-3617-2020-29-11-9-20
- [14] Tekushchij kontekst rynka truda: rastushchij deficit [The current context of the labor market: the growing shortage of personnel] (2023). HH. (In Russ.). URL: <https://spb.hh.ru/article/31520> (accessed on 05.10.2024).
- [15] Norma tekuchesti kadrov [Staff turnover rate] (2023). "Aktion" Kadry i HR [Aktion Personnel and HR]. (In Russ.). URL: <https://www.hr-director.ru/article/67494-norma-tekuchesti-kadrov-19-m10> (accessed on 05.10.2024).
- [16] 5 pokazatelej udovletvorënnosti sotrudnikov, kotorye neobhodimo kontrolirovat' [5 employee satisfaction indicators that need to be monitored] (2021). HREducation. (In Russ.). URL: <https://hreducation.ru/blog/2021/07/04/5-pokazatelej-udovletvorënnosti-sotr/> (accessed on 05.10.2024)
- [17] Metod ocenki personala "360 gradusov" [The 360 degree personnel assessment method] (2022). SBIS. (In Russ.). URL: [https://sbis.ru/articles/staff/metod\\_otsenki\\_360\\_gradusov](https://sbis.ru/articles/staff/metod_otsenki_360_gradusov) (accessed on 05.10.2024).
- [18] Pochemu vazhno ocenivat' i uluchshat' udovletvorennost' sotrudnikov i kak eto sdelat'? [Why is it important to evaluate and improve employee satisfaction and how to do it?] (2023). Goodt. (In Russ.). URL: [https://goodt.me/blog\\_info/ocenka-udovletvorennosti-personala](https://goodt.me/blog_info/ocenka-udovletvorennosti-personala) (accessed on 05.10.2024).

#### Информация об авторах / About the Authors

**Алексей Евгеньевич Паршуков** – канд. экон. наук, доцент; доцент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия / **Aleksey E. Parshukov** – Cand. Sci. (Economics), Docent; Associate Professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia

E-mail: [flowprof@gmail.com](mailto:flowprof@gmail.com)

SPIN РИНЦ 5671-1694

ORCID 0000-0002-2010-1269

ResearcherID AAD-3744-2021

Scopus Author ID 57216910840

**Александра Игоревна Зелезская** – менеджер по подбору персонала, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия / **Aleksandra I. Zelezetskaya** – Recruitment Manager, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint Petersburg, Russia

E-mail: [alexa.zelezetskaya@mail.ru](mailto:alexa.zelezetskaya@mail.ru)

ORCID 0009-0008-7752-9590

Дата поступления статьи: 20 мая 2024  
Принято решение о публикации: 10 сентября 2024

Received: May 20, 2024  
Accepted: September 10, 2024