

УДК 005.962.13:005.95

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Соломатов В. О., студент гр. СУм – 161, 2 курс
Научный руководитель: Моисеева Е. И., доцент, к.э.н.
Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева
г. Кемерово

В современных условиях большинство предприятий имеют серьезную проблему в системе управления персоналом. Подтверждением является оценка эффективности системы управления персоналом, которая либо не производится вообще, либо применяются такие методы, которые в действительности не показывают существующие проблемы.

Оценка персонала в общем понимании – некий целенаправленный процесс устанавливающий соответствие количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям, которые предъявляются к должности, к отделу, либо к предприятию в целом [7].

Эффективное управление персоналом в организации невозможно без четкого механизма оценки эффективности управления, позволяющего установить существующую ситуацию на предприятии, выявить слабые места и дать рекомендации для ее улучшения [1].

Существуют следующие подходы к оценке эффективности управления персоналом [4] :

- Подход, отражающий экономические результаты управленческих решений;
- Подход суммирования всех затрат и компенсаций на социальные и экологические последствия;
- Подход, который учитывает приобретенные общечеловеческие ценности, с учетом адаптации к условиям рыночных отношений.

Так как оценка эффективности управления персоналом не может быть самоцелью, то исследования должны вести к определенному результату:

- Уточнение целей и задач исследуемой области;
- Определение совокупности мероприятий и средств, необходимых для их достижения;
- Установление реальных сроков достижения намеченных целей и задач, исходя из имеющихся средств и возможностей;
- Нахождение средств и методов для действенного контроля сроков реализации намеченных целей и задач на всех уровнях [5].

Оценка эффективности системы управления персоналом предприятия является важной частью повышения результативности функционирования каждого предприятия и поэтому она должна проводиться регулярно. Результаты должны освещаться всем сотрудникам с целью побуждения к совершенствованию собственных результатов.

Необходимость оценки системы управления персоналом заключается в:

- улучшении функционирования системы управления персоналом с помощью обеспечения средствами решения возникающих вопросов о том, когда необходимо усилить или прекратить какую-либо деятельность;
- определении отношения со стороны работников и менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом;
- помощи службе управления персоналом внести свой вклад в направлении стратегических целей предприятия [7].

Для оценки эффективности управления персоналом, необходимо выбрать метод оценки, раскрывающий текущую ситуацию на предприятии, и позволяющий выявить слабые места, с целью их последующего исключения.

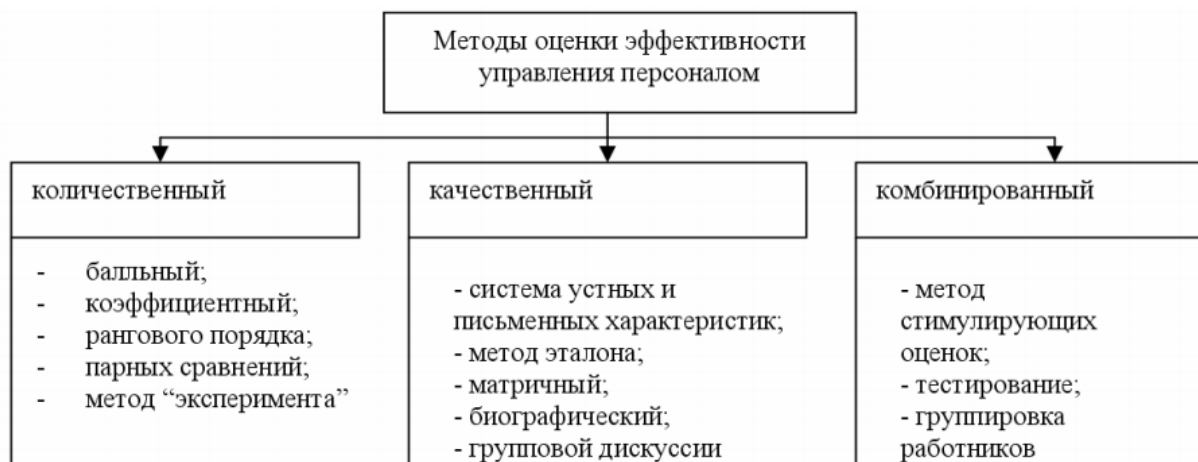


Рис. 1. Классификация методов оценки эффективности управления персоналом

В основе оценки эффективности системы управления персоналом предприятия лежит информация, как о каждом сотруднике, так и о персонале в целом, а именно:

- информация о квалификации и карьерном росте;
- информация о соотношении в половом и возрастном составе персонала;
- информация о медицинских и психологических параметрах и другое.

Результаты проведения оценки системы управления персоналом призваны выявлять существующие проблемы в работе с персоналом, такие как текучесть кадров, дисциплина, качество выполняемой работы, и другое.

Исходя из этого, можно выделить показатели деятельности службы управления персоналом, по которым можно произвести оценку эффективности системы управления персоналом:

1. Показатели экономической эффективности (расходы на реализацию кадровой политики).
2. Показатели качественной и количественной укомплектованности персонала (численность персонала; требование по рабочему месту – квалификация работника занимающего данное рабочее место).

3. Показатели степени удовлетворенности персонала.
4. Косвенные показатели (производительность труда, качество товаров и услуг, текучесть кадров).

Для оценки так же можно использовать следующие критерии эффективности управления персоналом (рис. 2). Эти критерии могут быть использованы применительно к оценке эффективности любого производственного коллектива.



Рис. 2. Критерии эффективности управления персоналом

При выборе критериев оценки следует учитывать следующее:

- 1) Для решения каких конкретных задач используются результаты оценки;
- 2) Для какой категории работников устанавливаются критерии, учитывая, что они будут дифференцироваться в зависимости от сложности, ответственности и характера деятельности.

Проанализировав ряд научных работ можно выделить две основные концепции оценки эффективности системы управления персоналом:

1. Эффективность системы управления исходит из объединения производства и управления.
2. Высокая эффективность системы управления персоналом воздействует на общую эффективность функционирования предприятия.

Для качественной оценки эффективности системы управления персоналом необходим системный подход, который бы содержал в себе соизмерение затрат и выгод от приведения в жизнь основных элементов системы управления персоналом, отражая ее эффективность воздействующую на эффективность работы предприятия.

Биляцкий М.П. предлагает достаточно удобную таблицу взаимосвязи целей и методов исследования персонала (рис. 3).

Цели	Мероприятия	Методы
Сбор информации о производственном кли-	Опрос сотрудников	Устный и письменный опрос, интервью с группами, анализ до-

мате и имидже		кументов и так далее
Получение информации об отношениях между сотрудниками	Организация опроса сотрудников и интервью	Структурированное и неструктурированное интервью, документоанализ
Анализ системы оплаты труда	Оценка результатов труда и трудовых отношений	Различные методы оценки персонала и анализ документации
Исследование резервов развития персонала	Тестирование	Методы оценки персонала, деловых качеств сотрудников
Выявление уровня квалификации сотрудников и степени их соответствия должностям	Аналитическая оценка процесса труда, оценка поведения, отношений и результатов	Документоанализ (личностная оценка структуризации решаемых задач, оценка персонала)
Выявление слабых подразделений по различным критериям	Сравнительная оценка с аналогичными подразделениями	Производственно-статистический анализ и методы сравнения
Исследование структуры рынка труда	Организация наблюдения за рынком труда	Оперативный анализ опубликованных результатов

Рис. 3. Взаимосвязь целей и методов исследования персонала

При проведении оценки эффективности системы управления персоналом предприятия необходимо иметь четкое представление о том, для чего конкретно будут использоваться результаты оценки. После определения цели оценки, необходимо выбрать показатели и критерии, по которым будет осуществляться оценка системы.

На современном этапе, при оценке экономической эффективности управления персоналом, сквозным для всех предприятий является показатель среднегодовой выработки на одного работника. Расчет этого показателя осуществляется посредством деления среднегодового объема реализации услуг на среднесписочную численность персонала.

Для оценки социальной эффективности управления персоналом общепринято используют коэффициент текучести. Расчет производится как отношение численности работников, уволенных по причинам, относимым к текучести к среднесписочной численности персонала.

Маслова В.М., предлагает производить оценку управления персонала по трем позициям [4]:

- Оценка организации управленческого труда;
- Анализ технологии управления персоналом;
- Анализ качества управления персоналом.

В зависимости от конкретных задач, стоящих перед органом управления производится анализ качества управления персоналом (рис. 2).

Направление анализа	Критерии проведения анализа
Выявление соответствия практики управления персоналом и проводимой кадровой политики существующим	пути достижения целей; отсутствие противоречий между целями; последовательность в достижении целей

целям и задачам предприятия	
Качество документов, регламентирующих работу персонала	четкость и полнота изложения документов; соответствие трудовому кодексу Российской Федерации
Правила и процедуры процесса управления персоналом	эффективность работы предприятия; трудовые показатели персонала
Организационная культура персонала	трудовая этика; психологический климат в коллективе
Качество управления персонала	удовлетворенность персонала; имидж предприятия; трудовые показатели

Рис. 4. Направления и критерии анализа качества управления персоналом предприятия

Оценка эффективности системы управления персоналом, в первую очередь должна опираться на качественно-количественный анализ персонала, как способ исследования внутренней составляющей системы управления персоналом, а затем следует произвести качественный, пошаговый анализ состояния каждого из элементов системы управления персоналом.

Эти и другие критерии должны лечь в основу исследования эффективности управления персоналом. Оценка эффективности помогает руководителю увидеть и оценить качество системы управления персоналом в целом и свои профессиональные способности в частности, а также недостатки в подготовке, которые соответственно можно определить как потребность в обучении, с целью повышения результативности работы.

Список литературы:

1. Управление персоналом. Учебно-практическое пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под. Ред. А.Л. Кибанова и А.В. Ивановской – М. издательство ПРИОР. 1999 – 352 стр.
2. Спивак В. А. Управление персоналом: Практикум по курсу / Научный редактор проф. Т. Г. Евдокимова. – Спб. :ИВЭСЭП, «Знание» - 2000. – 144 с.
3. Шекшня С. В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра. // Управление персоналом 1998, №6, с. 18-24.
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : ученик и практикум для академического бакалавриата / В. М Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство «Юрайт», 2014. – 492 с.
5. Татулов Б. Э. Проблемы оценки эффективности управления персоналом [Электронный ресурс]: – URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn05/21.shtml>
6. Оценка эффективности управления персоналом [Электронный ресурс]: – URL: <http://works.doklad.ru/view/aVRA3PnEX9E/all.html>
7. Методы оценки эффективности системы управления персоналом предприятия [Электронный ресурс]: – URL: <https://novainfo.ru/article/6203>