

**КОШЛАНЬ Ю.І.**, студент, НТУ «ХП»

## **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом є важливим напрямком у стратегії у сучасному підприємстві, оскільки в умовах розвитку високотехнологічного виробництва роль людських ресурсів зростає і до їх здібностям, рівню знань і кваліфікації пред'являються все більш високі вимоги.

Оцінка ефективності управління персоналом - це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства.[1].

Ефективність керування персоналом заснована на інформації про робітників, таку як: професійні якості, вік, стать, психологічні параметри, продуктивність, активність тощо.

Оцінка ефективності управління персоналом здатна спонукати директора підприємства вносити необхідні корективи, наприклад, до штатного розкладу.

Ефективність управління персоналом визначається виходячи з якості, своєчасності виконання закріплених за ним функцій. Для того, щоб визначити ступень ефективності управління необхідні відповідні критерії та показники. При виборі критеріїв оцінки слід враховувати такі фактори: для вирішення якихось конкретних завдань використовуються результати оцінки і для яких працівників встановлюються критерії, враховуючи, що вони будуть диференціюватися залежно від складності, відповідальності та характеру діяльності. В якості критеріїв в області ефективності управління персоналом можуть виступати виконання встановлених норм виробітку або обслуговування при належній якості роботи і зниження витрат, що виникають через підвищену плинність персоналу, необґрунтованих простоїв та ін.

Оцінка ефективності управління персоналом складається з двох компонентів: економічної ефективності, що характеризує досягнення цілей підприємства шляхом використання персоналу на підставі принципу економічного витрачання наявних ресурсів, та соціальної ефективності, що характеризує ступінь очікування потреб та інтересів працівників.

Оцінку ефективності управління персоналом багато вчених-економістів, у тому числі Шекшня С. В., пропонують здійснювати в декілька етапів [2]: оцінка досягнення цілей; оцінка компетенція; оцінка мотивації; вивчення статистики людських ресурсів; оцінка витрат.

Оцінка ефективності управління персоналом виробляється здебільшого суб'єктивно. Виникнення такої ситуації має дві причини: відсутність виробленої чіткої методики такої оцінки і недорозуміння усієї важливості такої оцінки. Основний натиск робиться на оцінку продуктивності, такий підхід Ми бачимо в Д.С. Синка [3], залишаючи осторонь «людський фактор».

В сучасних умовах господарювання оцінка функціонування системи управління персоналом вимагає систематичного досвіду, вимірювання витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства за той же період. У зв'язку з цим виникають питання про те, як слід найкращим чином організувати саме аналітичну роботу, коли і з якою частотою слід проводити оцінку, і хто повинен вести цю роботу?

Перш за все, ефективність функціонування системи управління персоналом повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації цілей, що стоять перед ним. Так, справжнім критерієм її оцінки служить кінцевий результат праці всього колективу, в якому органічно сполучені результати праці і керівника, і виконавців.

В даний час для багатьох вітчизняних підприємств, на жаль, характерний інший напрям. Або взагалі ігнорувати систему управління персоналом, або, в кращому разі оцінювати ефективність управління персоналом за допомогою спеціально створених для цього показників. Таких як плинність персоналу, витрати на професійне навчання тощо. Розвитку цієї тенденції сприяє і поширене уявлення про те, що фахівці з управління персоналом знаходяться далеко від основної діяльності, і практично ніяк на неї не впливають. Але узяті у відриві від загальних цілей розвитку ці, потенційно важливі показники, сприяють ізоляції служби управління персоналом.

**Список літератури:** 1. *Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А.* Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 1993. - С. 288. 2. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации / *С.В. Шекшня.* - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. - 420 с. 3. *Синк С.Д.* Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. - М.: Прогрессе, 1989. - С. 272-273