

2. IEEE Std 802.15.4-2003. Part 15.4: Wireless Medium Access Control (MAC) and Physical Layer (PHY) Specifications for Low-Rate Wireless Personal Area Networks (LR-WPANs). – 1 October 2003.

3. Кучерявый Е.А., Молчан С.А., Кондратьев В.В. Принципы построения сенсоров и беспроводных сенсорных сетей // Электросвязь. – 2006. – № 6.

УДК 159.97

Грігоренко Н.В., викладач кафедри управління і економіки Університету цивільного захисту України

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті аналізуються існуючі підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом, і розглядається необхідність комплексного підходу до проведення такої оцінки.

Ключові слова: персонал, система управління персоналом, оцінка ефективності управління персоналом, ефект, ефективність управління персоналом

Постановка проблеми. Процеси інтеграції й глобалізації, що розповсюджуються в Україні, обумовлюють виникнення нових підходів у керуванні на всіх рівнях господарювання. Керування персоналом є одним з найважливіших напрямків у стратегії сучасної організації, оскільки в умовах розвитку високо технологічного виробництва роль людини зростає, і до його здатностей, рівню знань і кваліфікації пред'являються усе більш високі вимоги. Ефективність функціонування системи керування персоналом правомірно розглядати як частину ефективності окремо взятого суб'єкта в цілому, але на даний момент, не існує єдиного підходу до оцінки такої ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як зарубіжні, так і вітчизняні вчені - Армстронг М., Гігбсон Д., Корнеліус Н., Коул Р., Мескон А., Торрінгтон Д., Богія Д., Гавкалова Н., Грішнова О., Єгоршин А., Кібанов А., Колотий А., Крушельницька О., Одегов Ю. провели дослідження із цієї теми, але питання по оцінці ефективності керування персоналом залишаються відкритими й дискусійними.

Виклад основного матеріалу. Система керування персоналом являється частиною системи керування організацією і її ефективністю визначається кінцевим результатом діяльності цієї організації [3]. Ця система покликана вплинути на трудовий потенціал з метою зміни його параметрів у потрібному для організації напрямку. Головне цільове завдання керування персоналом - досягнення такого стану трудового потенціалу, що забезпечувало б певний економічний і соціальний ефект [5]. Зіставлення корисних результатів управлінської діяльності із відповідними витратами при використанні ресурсів у конкретній ланці керування дозволяє оцінити ефективність цієї діяльності.

Щоб судити, наскільки ефективна та або інша система керування персоналом, необхідно з'ясувати, що має оцінюватися: досягнення певного результату діяльності за допомогою спеціально підбраного, навченого й мотивованого колективу підприємства, сформованого в результаті реалізації обраної кадрової політики; досягнення цілей, поставлених перед керуванням персоналом, із мінімальними витратами засобів; вибір найбільш ефективних методів керування, що забезпечують результативність самого процесу керування [2]. Показники оцінки ефективності керування персоналом, що характеризують якість, повноту, вірогідність і своєчасність виконання функціональних обов'язків з урахуванням підсумків роботи підприємства, розглядається як єдина основа такої оцінки.

Трудовий потенціал організації, його характеристики й міра використання можливостей кожного індивіда визначають всі результати. Тому оцінка ефективності системи керування персоналом повинна здійснюватися за принципом від загального до частки: діагностика ефективності (неефективності) системи – визначення напрямків для аналізу (облік і аналіз економічних показників; оцінка трудового потенціалу, діагностика соціально-психологічного стану системи керування персоналом) – аналіз причин незадоволеної динаміки результатів показників у даній сфері – аналіз приватних показників, що впливають на критеріальні показники на рівні структурних підрозділів (груп персоналу) і робочих місць [2].

У цей час намітилося три різних підходи до оцінки ефективності керування [9].

Перший підхід передбачає оцінку всього персоналу як сукупного суспільного працівника, ефективність діяльності якого визначається

кінцевими результатами виробництва за певний період. Як показники використовуються кінцеві результати діяльності організації за конкретний період: обсяг (реалізованої, чистої) товарної продукції, її якість, прибуток, собівартість продукції, рентабельність, прибуток, коефіцієнт економічної ефективності, строк окупності капітальних витрат. Перераховані показники відображають кінцеві результати виробництва й можуть бути основою для розрахунку ефективності роботи персоналу. Але даний підхід не враховує, якими способами досягнуті дані результати.

Другий підхід до оцінки ефективності роботи з персоналом заснований на показниках результативності і якості живої праці. Такими показниками являються: продуктивність праці й динаміка її змін, питома вага оплати праці в собівартості продукції, загальний фонд оплати праці, відсоток виконання норм виробітку, трудомісткість продукції, втрати робочого часу, якість праці, коефіцієнти складності робіт, рівень виробничого травматизму, загальна чисельність персоналу й т.п. Дані показники всебічно відображають ефективність трудової діяльності персоналу. Разом з тим вони не характеризують рівень організації роботи персоналу й соціальну ефективність, які також впливають на кінцеві результати виробництва й безпосередньо пов'язані з персоналом підприємства. Якщо перший підхід розглядає весь персонал як сукупного працівника, то друга концепція використовує диференціацію живої праці по виробках і видах робіт. Цей підхід не враховує ринковий компонент діяльності організації, тому в умовах ринку тільки трудових показників недостатньо.

Третій підхід залежить від форм і методів роботи з персоналом (від організації роботи персоналу, мотивації, соціально-психологічного клімату в колективі). У цьому випадку показниками являються: плинність персоналу, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової й виконавської дисципліни, соціальна структура персоналу, використання фонду робочого часу, рівномірність завантаження персоналу, витрати на одного працюючого, виконання плану соціального розвитку, питома вага порушників трудової дисципліни, витрати на керування, соціально-психологічний клімат у колективі й т.п. Даний підхід відрізняється від двох попередніх ще більшою диференціацією відносно живої праці (облік індивідуальних особливостей виконавців і їхньої сумісності в групах).

Аналіз підходів до оцінки ефективності роботи персоналу свідчать про різноманіття критеріальних показників, трудомісткості

їхнього розрахунку й невизначеності кінцевого результату. Наявність різноманіття підходів до прийняття рішень у системі керування персоналом вимагає, щоб підхід до оцінки ефективності цих рішень ґрунтувався на єдиному й загальному для всієї системи параметрі. Таким параметром повинна бути ступінь збігу цілей організації із цілями системи керування персоналом.

Висновки. Ефективність керування персоналом - комплексне поняття, яких необхідно розглядати з урахуванням різних аспектів ефективності. Для цього й необхідний комплексний підхід до оцінки ефективності керування персоналом із позицій значимості кінцевих результатів виробництва, продуктивності праці і якості праці, організації роботи персоналу як соціальної системи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. - К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: ЭКЗАМЕН, 2003. – 736 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. - К.: Кондор, 2006. – Т.1. - 308 с.
4. Спивак В.А.. Организационное поведение и управление персоналом: Монография. - СПб: Питер, 2000. – 416 с.
5. Кибанов А.Я., Мамед-Заде Г.А., Родкина Т.А.. Управление персоналом: регламентация труда: Монография. - М.: Экзамен, 2002. – 478 с.
6. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т.. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов экономических вузов и факультетов. - М.: ПРИОР, 1998. – 512 с.
7. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. - К.: Професіонал, 2005. – 336 с.
8. М.Д.Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська. Управління персоналом: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
9. А.П. Егоршин. Управление персоналом: Монография. - Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.