

УДК 331.08

Н. Д. Плесовских,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. В. Н. Елкина

Оценка эффективности управления персоналом: необходимость или излишний труд

В статье рассматриваются вопросы, связанные с оценкой эффективности управления персоналом. Обсуждаются факторы и условия оценки состояния системы управления персоналом в организации. Сделан вывод о необходимости использования современных методов оценки персонала.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, оценка персонала, требования к персоналу.

В современных условиях эффективное использование человеческих ресурсов становится необходимым условием повышения уровня конкурентоспособности отечественных предприятий и организаций. Руководство должно быть нацелено на организацию и обеспечение работоспособности такой системы управления персоналом, которая в конечном итоге позволит прийти к достижению поставленных целей, росту и развитию бизнеса [1].

Актуальность исследования определяется современными требованиями работодателя к профессиональной деятельности своих подчиненных, от которых напрямую зависит эффективность предприятия в целом и его способность к здоровой конкуренции на рынке труда. По причине определенных возможных рисков, связанных с кадровыми ресурсами, появляется необходимость в оценке управления персоналом. Каждое лицо, принимающее решение (далее — ЛПР), проводит анализ работы подчиненных и приходит к некоторым заключениям: поощрить или наказать работника, помочь в продвижении по карьерной лестнице, отправить на повышение квалификации и т. д. Но такой стихийный и единичный характер не дает весомого толчка к развитию как сотрудника, так и организации.

Еще в XX в. были разработаны методы оценки состояния системы управления персоналом в организации, которые позволяют проводить регулярную экспертную диагностику. К таким методам относятся: системный анализ, методы декомпозиции, экспертно-аналитический, нормативно-стоимостный метод и анализ, метод аналогов, морфологический анализ. В сущности, каждый из способов оценки преследует своей целью выявление эффективности работы сотрудников

и организации в целом, а отличаются они друг от друга лишь направленностью на какой-либо из существующих критериев.

А. В. Кузьминов, рассматривая особенности оценки деятельности подразделений управления персоналом, говорит о систематическом и четко организованном процессе, направленном на соизмерение затрат и результатов, которые связаны с деятельностью кадровых служб, а также на соотнесение полученных результатов с общими итогами функционирования хозяйствующего субъекта в прошлом, с итогами деятельности других организаций и предприятий конкретной сферы [2].

Эффективная работа подразумевает достижение наивысших результатов при затрате минимума временных, финансовых и трудовых ресурсов. При подготовке к проведению оценки показателей организация индивидуально выбирает методику исходя из особенностей деятельности. Оценка эффективности управления персоналом должна строиться на следующих принципах: систематичность проведения процедур (с целью отслеживания динамики), наличие постоянных критериев оценки (с целью возможного соизмерения каждого последующих результатов), анализ, сравнение и разработка рекомендаций по повышению эффективности работы сотрудника.

ЛПР, используя методы оценки эффективности управления персоналом и придерживаясь выделенных принципов, получает:

- в результате корректировок, вносимых по результатам диагностики, совершенствование системы управления персоналом;
- отзыв, отклик от сотрудников на действующую систему управления персоналом и работу внутри организации в целом;

– повышение мотивации сотрудников к работе по достижению общей цели организации.

Лично для ЛПР и организации результаты оценки эффективности управления персоналом необходимы, так как на основе этих данных вносятся изменения в стратегию развития управления персоналом, корректируется и пересматривается собственная работа и влияние индивидуальных вложений на успех предприятия.

Несмотря на то, что оценка персонала — довольно сложная система по выявлению характе-

ристик сотрудников, ее функционирование важно, так как полученная информация помогает руководству в принятии управленческих решений по повышению уровня результативности работы подчиненных. В современных условиях система управления персоналом должна меняться вслед за теми тенденциями, которые наметились в оценке персонала. При этом своевременное осознание потребностей ближайшего будущего позволит уже сегодня наметить решения по внедрению инноваций в данном направлении работы.

1. Бек К. А. Совершенствование системы управления персоналом организации // Научный обозреватель. — 2020. — № 6 (114). — С. 5–8.

2. Кузьминов А. В. Управление персоналом организации : метод. пособие. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с.