

УДК 331.108.2

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Ст. преп. Бабеня И.Г., студ. Гончарова Ю.А.

*Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Целью исследования является обзор существующих методических подходов к оценке эффективности управления персоналом организации и разработка системы показателей, позволяющей сделать вывод о качестве управления персоналом в организации.

На основе критического обзора существующих методических подходов к проведению оценки эффективности управления персоналом организации в качестве основных групп показателей для анализа были выбраны следующие:

1. Показатели экономической *эффективности управления персоналом*:

- производительность труда;
- эффективность и отдача затрат на персонал: объем произведенной продукции (работ, услуг); выручка, добавленная стоимость и прибыль в расчете на рубль затрат на персонал и на один отработанный человеко-час;
- экономия по заработной плате в результате опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

2. Показатели *социальной эффективности управления персоналом* группируются по следующим направлениям анализа:

- уровень удовлетворенности персонала: коэффициенты текучести кадров и постоянства кадров; уровень абсентеизма; показатель лояльности кадров (рассчитывается исходя из анонимного опроса персонала и представляет собой удельный вес работников, положительно реагирующих на деятельность организации);
- уровень оплаты труда: коэффициенты превышения средней заработной платы работников организации над минимальным потребительским бюджетом, а также над средней заработной платой по организациям конкретного вида экономической деятельности; количество дней задержки заработной платы; удельный вес расходов на выплаты льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда в общей сумме выплат персоналу; удельный вес отпусков по инициативе нанимателя в полезном фонде рабочего времени;
- условия труда: уровень заболеваемости, расходы на содержание социальной инфраструктуры в процентах от чистой (нераспределенной) прибыли.

3. *Организационно-структурные показатели* эффективности системы управления персоналом: доля работников аппарата управления в общей численности персонала; коэффициент старения кадров как отношение численности работников в возрасте старше 50 лет к общей численности работников; перерасход по заработной плате в связи с несоответствием разряда рабочих разряду работ и т. п.

4. Показатели *качества работы кадровой службы*:

- квалификационное продвижение и карьерный рост: удельный вес работников, повысивших разряд в отчетном году в общей численности персонала на конец года; коэффициент ротации сотрудников; использование внутренних источников найма, как отношение числа вакантных должностей, замещенных работниками организации, к общему количеству вакантных должностей; коэффициент карьерного;
- показатели развития персонала: коэффициент образовательного уровня персонала; доля работников, прошедших профессиональное обучение и повысивших квалификацию в отчетном периоде; удельный вес руководителей и специалистов, имеющих высшее образова-

ние, в общей численности данной категории персонала на конец года.

По результатам анализа и оценки разрабатываются необходимые корректирующие воздействия, направленные на повышение эффективности управления персоналом в организации.

УДК 677.023.77

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*К.э.н., доц. Коробова Е.Н., студ. Марковский Е.В.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Оценка персонала является неотъемлемой частью управления персоналом во всех его подсистемах. Всесторонняя и объективная оценка персонала помогает достичь целей как в производственной сфере современного рынка, так и в области развития персонала, которые отвечают стратегии предприятия на перспективу. Она сопровождает все этапы жизненного и профессионального пути любого человека, входит в явном или неявном виде в его повседневную трудовую деятельность.

Результаты оценки работы персонала используются для принятия управленческих и административных решений, связанных с продвижением, увольнением, стимулированием и наказанием.

В настоящее время признается необходимость формальной оценки качества и продуктивности выполнения должностных обязанностей для дифференциации оплаты труда, повышения эффективности и мотивации труда, также увеличения заинтересованности персонала в результативности функционирования предприятия и привлечению сотрудников к принятию решений.

Смысл работы оценки персонала становится понятен лишь в контексте кадровой политики, которую реализует организация. Невозможно осуществление функций или направления работы в отрыве от всего комплекса системы управления персоналом на предприятии.

Основные направления оценки персонала сосредоточены на достижении трех целей:

1. Административная цель направлена на достижение обоснованного административного решения на основе результатов оценки деятельности персонала.
2. Информационная цель состоит в том, что работники и руководители могут получить правильную, точную информацию о деятельности.
3. Мотивационная цель заключается в том, что оценка является важным средством мотивации поведения людей.

Методы оценки персонала: индивидуальная оценка, экспертная оценка, сравнительная оценка, шкала рейтингов поведенческих установок, групповая оценка, классификации, парного сравнения.

В целом по предприятию следует проводить комплексную оценку. Она позволит как осуществить оценку работников, основываясь на объективных и субъективных показателях, так и оценить деловые характеристики работника, его потенциал, который организация должна использовать с максимальной отдачей.

Грамотное использование инструментария, созданного для оценивания качеств персонала, является одним из необходимых элементов успешного и эффективного воплощения стратегии управления в любой современной организации.