

МЕТОДЫ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Лукина Юлия Геннадьевна

*Студентка Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
Российская Федерация, Санкт-Петербург*

В качестве важнейшего условия, способствующего ускорению социального и экономического развития экономики в Российской Федерации, выступает процесс по рациональному формированию и эффективному использованию кадровых резервов на предприятиях, способных гарантировать кадровые ресурсы, которые в свою очередь отвечают за решение поставленных производственных и организационных задач и, кроме того, отвечают за принятие важных решений в непростых экономических условиях, характеризующихся нестабильностью и динамическими изменениями в экономической ситуации. Чтобы контролировать эффективность управления кадровым потенциалом рассмотрим определенные методики.

Одной из методик оценки эффективности управления кадровым потенциалом по мнению Г.Х. Попова является комплексный подход. Суть данной методики состоит в том, что он дает возможность получить оценку, в которой интегрированы оценки времени работы, сложности и результатов труда, личностных качеств работника. В принципе, идея получения комплексной оценки требует, чтобы предварительно были получены частные интегрированные показатели оценки труда работника, в том числе: интегрированный показатель затрат труда; интегрированный показатель сложности труда; интегрированный показатель оценки результатов труда отдельного работника. Далее необходима интегрированная оценка личностных качеств работника: знаний, опыта, характера. Затем три интегрированные оценки (труда, результатов труда и личности) должны быть объединены в комплексную оценку. И, как утверждает Г.Х. Попов, чтобы получить показатели результатов труда для отдельного работника, необходимо предварительно найти методы получения интегрированного показателя работы аппарата управления [4].

Для выбора методики управления кадровым потенциалом необходимо выявить проблемы, связанные с оценкой персонала, и в результате исследований В.В. Маслов классифицировал проблемы следующим образом (рис. 1).

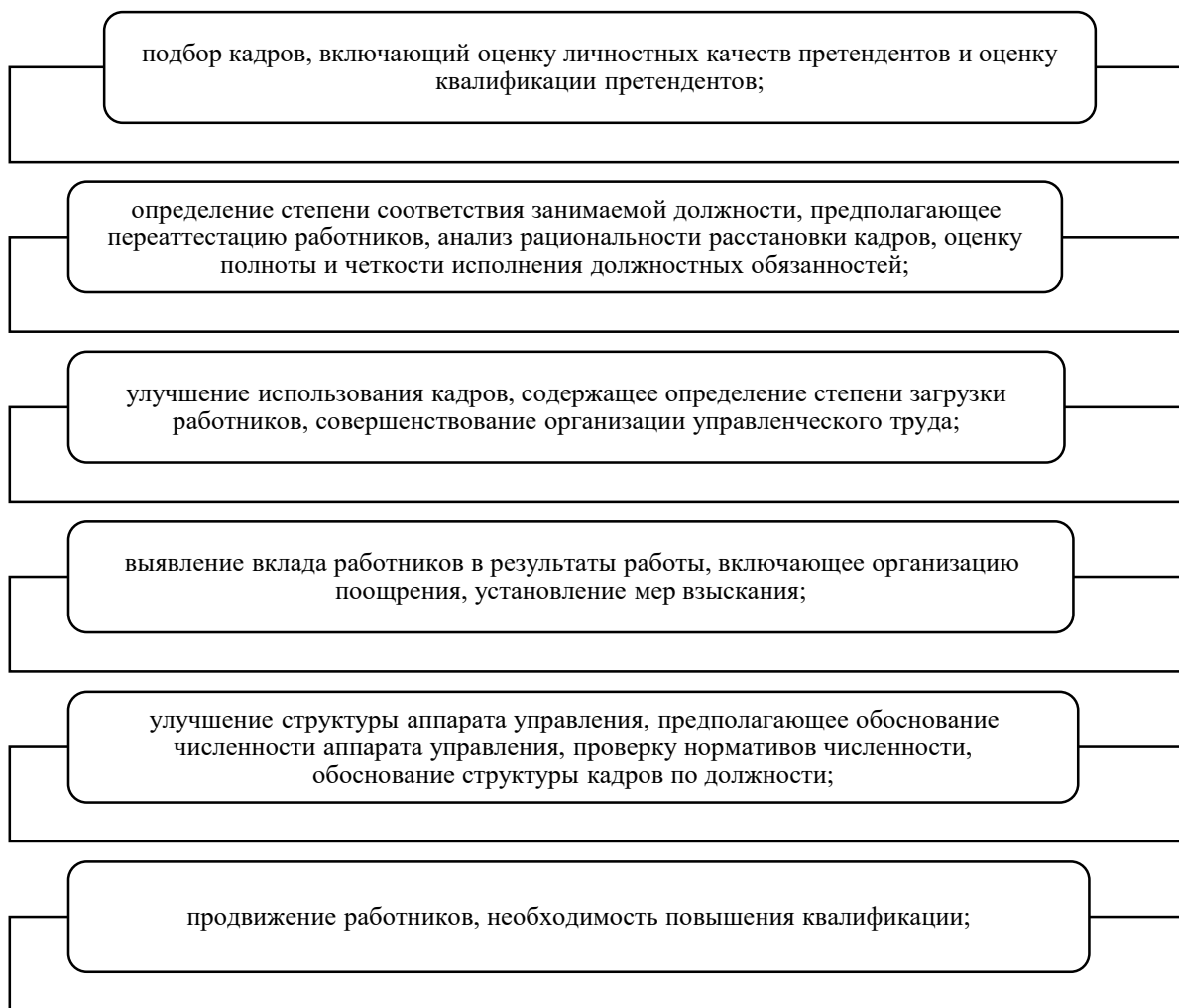


Рисунок 1 - Проблемы в управлении кадровым потенциалом, выделенные В.В. Масловым

Реализация оценки деятельности менеджмента организации в области управления кадровым потенциалом базируется на необходимости определения уровня эффективности осуществления данной работы, которая в большей степени направлена на процесс достижения целей предприятия и эффективное, своевременное и полное выполнение ставящихся перед ней практических задач. Результаты, получаемые в рамках проводимой оценки, являются в определенной степени итоговыми индикаторами, фокусирующими собственное внимание на возникающих и уже имеющихся проблемах функционирования системы управления кадровым потенциалом организации [1].

Определенные американские исследователи придерживаются точки зрения, свидетельствующей о том, что если при реализации оценки уровня эффективности деятельности работников сферы физического труда в качестве основы принимать объем продукции, которая была изготовлена персоналом, то в отношении работников сферы управления персоналом показателями проводимой оценки эффективности могут являться уровень качества их работы, своевременность разработки и реализации принимаемых решений.

В рамках американской практики менеджмента персонала получило широкое распространение проведение оценки эффективности труда сотрудников службы управления персоналом, исходя из величине прибыли или убытка, получаемых в виде финансового результата организации. Основным аргументом в данной ситуации выступает достаточно распространенная теория факторов производства, в рамках которой под заработной платой понимается определённая цена труда рабочего; прибыль же трактуется в качестве результата производственного капитала, а также в качестве вознаграждения деятельности самого управляющего организации.

Рекомендуется пользоваться логической формулой эффективности управления кадровым потенциалом в организации:

$$\text{Эффективность кадровой работы} = \frac{\text{Результаты кадровой работы}}{\text{Затраты на кадровую работу}};$$

Проведение количественной оценки уровня эффективности организации управления кадровым потенциалом предприятия предполагает точное количественное определение тех издержек, которые являются необходимыми для реализации эффективной политики компании в области управления кадровым потенциалом. При этом необходимо принимать к учёту как расходы, необходимые для содержания персонала предприятия, так и расходы, направляемые на его пополнение и обучение.

Авторы А.В. Дейнека и В.А. Беспалько выделяют критерии эффективности системы управления кадровым потенциалом организации, выраженные в объективных показателях развития производства, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика показателей оценки уровня эффективности деятельности подразделений, которые реализуют управление кадровым потенциалом предприятия [3]

Показатели собственно экономической эффективности	Показатели степени соответствия	Показатели степени удовлетворенности работников	Косвенные показатели эффективности
Соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированной рабочей силой соответствующего количества и качества, и полученных результатов деятельности Затраты на отелльные направления и программы деятельности работников и организации в целом Эффект воздействия отдельных кадровых программ на результативность деятельности работников и организации в целом	Соответствие численности работников и числа рабочих мест (количественная укомплектованность кадрового состава) Соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом (качественная укомплектованность)	Удовлетворенность работой в данной организации Удовлетворенность деятельностью подразделений управления персоналом	Текучесть кадров Производительность труда Показатели качества продукции (процент брака, рекламаций и пр.) Количество жалоб работников Уровень производственного травматизма и профзаболеваний

Оценить степень удовлетворенности сотрудников организации трудом представляется возможным с помощью проведения опросов и анализа имеющихся у работников мнений. Характер мнений персонала выявляется благодаря организации и проведению анкетирования или интервьюирования сотрудников сл стороны работников службы по управлению персоналом или специалистов социально-психологической службы предприятия.

Эффективность управления кадровым потенциалом компании в рамках реализации анкетирования сотрудников на практике оценивается с помощью следующих субъективных критериев, среди которых:

- 1) степень сотрудничества различных функциональных подразделений предприятия службой управления персоналом фирмы;
- 2) мнения линейных менеджеров организации относительно эффективности фирменной работы по управлению кадровым потенциалом;
- 3) готовность специалистов службы по управлению персоналом к реализации сотрудничества со всеми работниками организации при решении кадровых проблем;
- 4) доверительность взаимоотношений с работниками службы по управлению персоналом организации;
- 5) быстрота, качество и эффективность выполнения услуг службы по управлению персоналом;
- 6) оценка качества информации и профессионализма консультаций, которые выдаются специалистами службы по управлению персоналом службой руководителям организации.

В качестве основных косвенных критериев, характеризующих эффективность деятельности службы управления персоналом в организации, выступают различные показатели, позволяющие установить качество расстановки сотрудников фирмы по рабочим местам (в соответствие с профессиональными должностями), имеющийся уровень текучести и сменяемости кадров предприятия, состояние трудовой и исполнительской дисциплины в организации.

Именно обеспечение эффективности процесса управления кадровым потенциалом является одной из важных проблем менеджмента любой организации, которая заинтересована в повышении эффективности своего функционирования. Осуществление эффективной работы с персоналом в значительной степени способствует

улучшению методов работы с персоналом, а также обеспечивает внедрение опыта в деятельность компании как зарубежных стран, так и имеющегося опыта в отечественной науке [2].

Благодаря повышению эффективности системы управления кадровым потенциалом организации растет мотивация сотрудников к осуществлению их трудовой деятельности, что непременно приводит к значительному росту производительности труда компании и, как следствие, является причиной улучшения финансовых результатов деятельности компании, повышает уровень ее конкурентоспособности, качественно выделяет среди конкурентов на рынке.

Список литературы

1. Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О.В. Беспалова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – №1 (4). – С. 69-72.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 192 с.
3. Каданцева М.С. Кадровый потенциал предприятия: экономическая сущность и структура // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 8. С. 45-49.
4. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: Учебно-практическое пособие / М.В. Ловчева. - М.: Проспект, 2017. – 80 с.
5. Тарасов Ю.И., Чуяко Е.Б. Концепция управления персоналом в теории и практике классического менеджмента // Вестник Адыгейского государственного университета. 2016. №1. С. 114-117.
6. Черникова В.Е. Развитие кадрового потенциала как инструмента повышения конкурентоспособности организации // РППЭ. 2018. №12 (98). С. 93-97.

