# ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ОЦІНКУ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*к.е.н., доц.* **Петрушенко М. М.***, студент групи МК-72* **Остапенко І. О.**

Управлінська праця визначається як особливий вид діяльності людини, який виник в результаті розвитку виробництва.

До процесу управління сучасним підприємством, установою, організацією необхідно підходити з позицій не тільки науково обґрунтованих способів та прийомів організації праці, але й з використанням особливих методів управління, які б стимулювали діяльність як самих керівників підприємств, так і всього колективу в цілому.

З часом проблема управлінських кадрів і керівництва персоналом стає більш актуальною і потребує подальшого її вирішення.

Ефективність праці управлінського персоналу насамперед визначається простими моментами процесу праці, тобто доцільною діяльністю чи самою працею, предметами праці та засобами праці. А отже, ефективність праці можна представити, як співвідношення між факторами, що визначають ефективність праці управлінця, та показниками, що характеризують соціально-економічні результати їх праці. До факторів, що визначають ефективність праці відносять основні елементи виробничого процесу без взаємодії яких неможливе отримання певного результату, а саме: особисті, речові та організаційні.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Величезну значимість для кожного підприємства незалежно від організаційно-правової форми має методики оцінки, що дозволяє визначити дійсну ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, виявити слабкі місця і надати рекомендації щодо підвищення ефективності.

На думку Дж. Іванцевича [1], 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.

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.

Можна виділити три групи методів оцінки управлінської праці (відповідно до [2]):

1) кількісні: бальний, коефіцієнтний, метод рангового порядку, метод парних порівнянь, система графічного профілю, метод "експерименту" тощо;
2) якісні (описові):система усних і письмових характеристик, метод еталона, матричний і біографічний методи, метод групової дискусії;
3) комбіновані (проміжні): метод стимулюючих оцінок, угрупування працівників, тестування.

Оцінку ефективності управління персоналом багато вчених-економістів, у тому числі С.В. Шекшня [3], пропонують здійснювати в декілька етапів:

1) оцінка досягнення цілей;
2) оцінка компетенція;
3) оцінка мотивації;
4) вивчення статистики людських ресурсів;
5) оцінка витрат.

Відсутність окреслених методик методики оцінки і непорозуміння усієї важливості такої оцінки не дозволяє чітко оцінювати ефективність управління персоналом.

Ефективне управління і розвиток підприємства багато в чому визначаються особовими і професійними якостями самого керівника підприємства, ступенем усвідомлення ним необхідності вчитися самому і сприяти навчанню інших, щоб відповідати соціально-економічному середовищу, яке постійно змінюється.

При дослідженні оцінки ефективності необхідно використовувати зазначені вище критерії оцінки ефективності управління персоналом та досліджувати нові методики , які допоможуть покращити управлінський процес. Оцінка ефективності, як система процедур, є засобом, що допомагає керівнику побачити і оцінити в достатньо конкретному значенні якість системи управління персоналом в цілому.

1. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М.Иванцевич / пер. Лобанов А.А. – М.: Дело, 1993 – 274 с.
2. Технологій управления персоналом. Настольная книга менеджера. / Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К, Одегов Ю.Г. - М.: Экзамен, 1999. – 576 с.
3. Шекшня С. В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра / С.В. Шекшня // Управление персоналом, 1998. – №6. – С. 18-24.
4. Татулов Б.Е.Проблемы оценки эффективности управления персоналом / Б.Е. Татулов:[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn05/21.shtml.