

УДК 351

Кирный Федор Федорович
студент 2 курса магистратуры
направление 38.04.04. «Государственное и
муниципальное управление»
программы «Технологии административного управления в
государственном и муниципальном секторе»
Даракчян Гурам Олегович
кандидат политических наук,
доцент кафедры административного управления,
бухгалтерского учета и аудита факультет экономики и права
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: данная статья посвящена оценке эффективности управления персоналом. Определены цели, которые помогает достичь оценка эффективности управления персоналом. Проанализированы и детально представлены характерные методы и приемы анализа эффективности. На основе анализа различных подходов к вопросам управления персоналом выявлены важнейшие элементы построения грамотной стратегии управления персоналом для повышения эффективности организации.

Abstract: This article is devoted to assessing the effectiveness of personnel management. The goals that help to achieve the assessment of the effectiveness of personnel management are determined. The characteristic methods and techniques of efficiency analysis are analyzed and presented in detail. Based on the analysis of various approaches to personnel management

issues, the most important elements of building a competent personnel management strategy to improve the efficiency of the organization were identified.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, эффективность управления персоналом.²

Keywords: personnel, personnel management, effectiveness of personnel management.

Эффективность управления персоналом - полная реализация поставленных целей. Это во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом организации. Позволяет понять механизм его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми¹.

В руководстве людьми нет абсолютных истин, так как у каждого свой неповторимый характер, навыки, умения, достоинства и недостатки, и потому все руководители ведут себя по - разному в одинаковых обстоятельствах. Успешное руководство – это функция трех переменных: руководителя, подчиненного и изменения ситуации.

Управлять людьми труднее всего, потому что они – самый трудный объект, и руководителю необходимо постоянно помнить, что «правильное» их поведение может быть вызвано только «правильным» его поведением. Он должен демонстрировать свою силу и уверенность и одновременно спокойствие и при этом дружелюбно и уважительно относиться к подчиненным, поддерживать у них чувство самоуважения, меньше думать об их слабостях и недостатках и не упрекать за промахи и ошибки (люди без изъяна – скорее всего посредственности), никого не ставить постоянно в пример другим, не заводить любимчиков (особенно в разнородном коллективе). Но следует немедленно реагировать на

¹ Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра / Г. Форд. - М.: АСТ, 2016. – С. 70.

изменения поведения путем выдвижения ясных требований. Управление идет по следующим направлениям:

- изменение численности работников и форм занятости;
- изменение структуры персонала;
- изменение мотивации персонала и т.д.

Для этого используются различные методы, имеющие отношение к технологии работы с кадрами: подбор, найм, требования при найме, обучение и продвижение, оценка и оплата труда и т.д.

Практически любая организация постоянно испытывает потребность в персонале, на которую влияют различные факторы: рыночные, технологические, квалификационные, организационные, социальные, государственная политика в области занятости и прочее.

Потребность в кадрах организация удовлетворяет в процессе их набора и создания резерва работников для занятия вакантных должностей. Из них впоследствии можно отобрать наиболее подходящих лиц.

Набор начинается с поиска и выявления кандидатов как внутри организации, так и за ее пределами с учетом требований к ним и величины необходимых затрат. Для замещения должностей, требующих от работников особенно высоких профессиональных качеств, применяется конкурсная система отбора кадров.

Различают внутренние и внешние источники привлечения кандидатов на работу. Внутренние источники – это люди, работающие в организации. Методы набора персонала из внутреннего источника разнообразны. Это: внутренний конкурс; совмещение профессий; ротация¹.

Преимущества привлечения своих работников заключаются в возможности планирования этого процесса, низких затратах, предоставлении людям перспектив служебного роста, повышающих их

¹ Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Еремина Б.Л. - 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2015. – С. 30.

удовлетворенность работой, веру в себя; сохранении основного состава при сокращении штатов и быстром заполнении вакансий при освобождении должностей; хорошем знании претендентами организации, обеспечивающей им нелегкую адаптацию известности их самих; безболезненном решении проблемы занятости сокращении текучести кадров.

В целом внутренне привлечение кадров считается более предпочтительным, но оно имеет и свои недостатки: характеризуется малым числом вакансий, ограничивает выбор места приложения труда; требует дополнительных затрат на переобучение; приводит к напряженности в коллективе вследствие внутренней конкуренции; позволяет продвигать «нужных людей»; снижает активность оставшихся «за бортом»; сохраняет дефицит рабочей силы.

К внешним источникам подбора персонала относится все то неопределенное количество людей, способных работать в организации, но не работающих в ней в настоящий момент. Среди них могут быть как люди, с которыми руководители организации и работники службы персонала раньше встречались по вопросу трудоустройства (из так называемого списка ожидания), так и специалисты, с которыми подобные встречи еще предстоят.

Преимуществами найма персонала со стороны считаются широкие возможности выбора кандидатов; появление новых идей о развитии организации, которые они с собой приносят; снижение общей потребности в кадрах за счет привлечения дополнительных людей.

Таким образом, в организациях фиксируются и в дальнейшем анализируются часть показателей, влияющих на управление персоналом. Автором сформированы показатели оценки, которые обязательно должны учитываться в каждой организации, для получения полной картины деятельности персонала организации. После определения вышеуказанных

показателей, руководство организации с легкостью сможет регулировать процессом управления, повышать результативность и добиваться основных целей организации¹.

Использованные источники:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Еремина Б.Л. - 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2015.

2. Зачнойко, В.В. Система учета и направления эффективного управления основными средствами на предприятии // Зачнойко В.В. – М.: Лаборатория Книги, 2012.

3. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра / Г. Форд. - М.: АСТ, 2016.

¹ Зачнойко, В.В. Система учета и направления эффективного управления основными средствами на предприятии // Зачнойко В.В. – М.: Лаборатория Книги, 2012. – С. 33.