

ПЕДАГОГИКА

Соломина Ольга Михайловна

магистрант

ГБОУ ВО «Ставропольский государственный
педагогический институт»

г. Ставрополь, Ставропольский край

методист

МОУ «СОШ №11»

п. Рыздвяный, Ставропольский край

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ И ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье автор рассматривает методы оценки управления персоналом. В работе выявлены методические подходы к оценке эффективности деятельности персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, оценка эффективности управления, система управления, система оценки, руководитель организации.

Деятельность по управлению персоналом в организации является важнейшей составляющей управления организацией в целом. От того, насколько эффективно организована система управления персоналом в организации зависит достижение ею организационных целей и успешность функционирования.

В основе эффективности управления трудовым коллективом (персоналом организации), а также методах измерения эффективности управленческих мероприятий по формированию кадрового состава, его наиболее рационального использования в жизнедеятельности организации лежит эффективность трудовой деятельности этого коллектива. Менеджмент персонала направлен на измерение, отслеживание и оптимизацию трудовой деятельности каждого сотрудника организации и каждой группы сотрудников. Если это выполняется продуктивно, можно говорить об эффективном управлении персонала.

На основе анализа научных концепций можно выделить основные методические подходы к оценке эффективности деятельности персонала: экономический, социальный, организационный, результативный.

Экономическая эффективность, позволяющая путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) экономически обосновывать результаты деятельности организации по законченным проектам (бизнес-планам, инвестициям, мероприятиям). В качестве основных показателей экономической эффективности используются: коэффициент эффективности затрат; срок окупаемости затрат; годовой экономический эффект [1, с. 13–14].

Социальная эффективность позволяет оценивать общественный характер труда с помощью количественных и качественных показателей. Измерению подвергается мотивация персонала, социально-психологический климат в трудовом коллективе и уровень развития человеческих ресурсов организации. Основные показатели социальной эффективности: уровень средней заработной платы работника, трудовая дисциплина, текучесть кадров, потеря рабочего времени; состояние социально-психологического климата.

Организационная эффективность оценивает уровень организации трудовой деятельности управленческого и производственного персонала, состояние системы управления организации: надежность работы персонала и равномерность загрузки персонала; нормы управляемости, качество управленческого труда; уровень управленческого потенциала [2, с. 18].

Оценка по конечным результатам позволяет количественно определить результаты и динамику трудовой деятельности организации в целом и ее подразделений. Здесь за основу берется тот фактор, что персонал рассматривается совокупным общественным работником, непосредственно воздействующим на производство.

Выбор конкретной концепции для оценки эффективности трудовой деятельности персонала в организации зависит от таких факторов как: модель мотивации труда, система и форма оплаты труда, отрасль экономики, величина организации, количество структурных подразделений, общая численность работников,

уровень информатизации и компьютеризации, уровень организационной культуры и др.

При оценке эффективности деятельности персонала учреждений системы образования используются объективные существенные и повторяющиеся признаки и, признаки, содержащие качественную и количественную информацию. Они являются системой ориентиров, направленных на достижение конкретных результатов, и могут выступить в качестве определенных стандартов деятельности.

Оценка эффективности по управлению персоналом – сложный систематический процесс, направленный на соизмерение затрат и результатов, связанных с кадровой политикой, а также соотнесение данных результатов с итогами деятельности самой организации, а также деятельностью ее конкурентов [5].

Оценка деятельности по управлению персоналом основывается на определении того в какой степени человеческие ресурсы организации способствуют достижению ее целей. Для оценки эффективности деятельности по управлению персоналом в учреждениях системы образования применяются многообразные методы и приемы. Результаты оценки служат показателями, акцентируют внимание на основных проблемах деятельности по управлению персоналом и позволяют создать надежную и эффективную систему управления персоналом в образовательных учреждениях.

Рассмотрим сущность основных методов оценки и построения системы управления персоналом в деятельности руководителя организацией (учреждением).

Системный анализ является методическим средством системного подхода к решению проблем совершенствования системы управления персоналом. Данный подход направлен на изучение системы управления персоналом в целом и таких составляющих его компонентов как: цели, функции, оргструктура, кадры, технические средства управления, управленческие решения; на выявление взаимосвязи и взаимозависимости этих компонентов между собой и внешней средой и сведение их в единую целостную картину.

Метод структуризации целей позволяет сопоставить и увязать цели различных уровней управления персоналом.

Метод декомпозиции раскладывает сложные явления на более простые. Чем проще элементы организации, тем полнее можно их изучить. Система управления персоналом раскладывается на подсистемы, подсистемы на функции, функции на процедуры, процедуры на операции. После всестороннего изучения система управления персоналом воссоздается как единое целое. При этом применяется декомпозиционное моделирование, где используются логические, графические или цифровые модели.

Экспертно-аналитический метод анализа управления персоналом заключается в привлечении специалистов-экспертов в области управления персоналом. При применении метода важна проработка форм систематизации записей и точной передачи мнений экспертов. Данный метод позволяет определить основные направления совершенствования управления персоналом, оценки результатов анализа и причины недостатков. Тем не менее, такому методу не всегда присуща высокая точность и объективность в связи с тем, что у экспертов отсутствуют единые критерии оценок.

Метод творческих совещаний представляет собой коллективное обсуждение важных направлений развития системы управления персоналом в организации группой ведущих специалистов и руководителей.

Нормативный метод предусматривает применение системы нормативов, которые определяют: состав и содержание функций по управлению персоналом; численность работников по функциям; тип организационной культуры; критерии построения структуры аппарата управления организации в целом и системы управления персоналом (норма управляемости, степень централизации функций, количество ступеней управления, число звеньев, размеры подразделений, порядок подчиненности и взаимосвязи подразделений, разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов управления персоналом организации.

Применение нормативного метода эффективно тогда, когда происходит обновление нормативной базы. Если нормативы не актуальны, а расчеты по ним

продолжают вести, конечный результат может не соответствовать объективно сложившимся новым условиям внешней и внутренней среды организации, а деятельности сводиться к формализму.

Метод аналогий представляет собой применение организационных форм, зарекомендовавших себя в системах управления персоналом со сходными экономическими и организационными характеристиками.

Сущность метода аналогий состоит в разработке типовых решений (например, типовая оргструктура управления персоналом) и определении границ и условий их применения.

Морфологический анализ заключается в изучении всевозможных комбинаций вариантов организационных решений, предлагаемых для осуществления отдельных функций управления персоналом. Итогом данного анализа является составление морфологической таблицы, содержащей функции управления и вероятные варианты их выполнения.

Функционально-стоимостный подход позволяет выбрать такой вариант построения системы управления персоналом или выполнения той или иной функции управления трудовым коллективом, требующий наименьших затрат и является наиболее оптимальным с точки зрения конечных результатов. Он направлен на выявление лишних или дублирующих функций управления, функций, которые по каким-либо причинам не выполняются и т.п.

Таким образом проведенный анализ литературы показал, что проблема оценки деятельности персонала и деятельности руководителя является актуальной и мало изученной. Несмотря на предлагаемые наукой методы оценки, практически эти методы сложно воспроизводимы и не дают полной картины выявления уровня эффективности деятельности как персонала, так и руководителя. Особенно сложно провести анализ эффективности деятельности руководителя и персонала в общеобразовательных учреждениях.

Список литературы

1. Котова Л.Р. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом / Л.Р. Котова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – №12. – С. 13–14.
2. Кохан А.В. Роль и оценка эффективности использования человеческих ресурсов в системе конкурентных преимуществ организаций / А.В. Кохан // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2009. – №2. – С. 18.
3. Саенко Л.А. Профессиональная социализация студентов средствами дистанционного обучения: проблемы, задачи, перспективы // Мир науки, культуры, образования. – 2015. – №3 (52). – С. 108–111.
4. Саенко Л.А. Социальная ответственность учащейся молодежи: результаты исследования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2015. – №1 (46). – С. 262–266.
5. Саенко Л.А. Феминизация современной российской школы / Л.А. Саенко, Л.В. Суменко // Аспирантский вестник Поволжья. – 2012. – №7–8. – С. 137–142.
6. Саенко Л.А. Современная социально-педагогическая диагностика в образовании: научно-практическое пособие / Л.А. Саенко, Л.В. Суменко. – Ставрополь: Мир данных, 2006. – 125 с.
7. Шитько М.Ю. Система определения критериев и показателей оценки эффективности деятельности персонала / М.Ю. Шитько // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – №7. – С. 48–50 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-effektivnostyu-raboty-personala> (дата обращения 02.10.2015 г.).