

# ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Пашко Х.**

*Національний університет харчових технологій*

Управління персоналом — це важливий процес, бо злагоджена робота персоналу та інтерес працівників, напряму пов'язані з успіхом компанії. Але нажаль, сьогодні немає єдиного підходу до виміру ефективності управління персоналом. Ускладнення проведення оцінки полягає в тому, що управління персоналом тісно пов'язане з виробничим процесом та економічним розвитком організації і, звичайно, від того, як керівник здатний організувати управління персоналом — саме від цього буде залежати подальший розвиток підприємства.

Оцінка ефективності управління персоналом заснована на інформації про працівника — це його кваліфікаційні, професійні, медичні і психологічні параметри, а також на тому чи зацікавлений працівник у продуктивності і новаторській активності. Наприклад, при прийомі нового працівника в «Лабораторію Касперського» — відкриття усіх паролів від соціальних мереж. 52% компаній, де працюють більше 5 тисяч робітників, роботодавці ведуть електронне спостереження за підлеглими [3, с.1]. Все це відбувається за власною згодою підлеглого, так як «відмова дорівнює не прийняттю на роботу». Дослідження, яке проводили «HeadHunter» і в якому брало участь 7000 респондентів, показало, що 30% відчувають спостереження, 60% відмітили, що це нормально, 20% сказали, що їм навіть приємно (бо відчувається значимість кожного співробітника) [3, с.1]. Для визначення економічної ефективності управлінської праці використовуються різні способи: показники підприємства, організація і функціонування праці керівно-

го персоналу, обсяг переданої інформації; якість та швидкість прийнятих рішень, як реакція на утворенні проблеми; виконання функцій управлінських ланок.

Окремо можна відзначити показники, що характеризують працю в сфері управління: зниження трудомісткості обробки управлінської інформації; скорочення керівного персоналу, терміни обробки інформації; скорочення втрат робочого часу керівного персоналу, внаслідок поліпшення організації праці; механізація й автоматизація трудомістких операцій у сфері управління. Це показники, які кількісно вимірюються. Такі показники в сфері управління, як: підвищення кваліфікації управлінського персоналу, якості роботи, поліпшення умов праці, обґрунтованість управлінських рішень, культура управління й інші — не вимірюються чи вимірюються неповно.

Економічну ефективність управлінського персоналу варто оцінювати і за приростом прибутку:

$$E_{\text{п}} = \frac{E_{\text{пр}}}{B_{\text{у}}} \quad (1)$$

де  $E_{\text{п}}$  — економічна ефективність управлінського персоналу;  $E_{\text{пр}}$  — річна економія за рахунок приросту прибутку;  $B_{\text{у}}$  — сумарні річні витрати на управління.

$$E_{\text{пр}} = \frac{(A_2 - A_1)}{A_1} \Pi_1 + \frac{(C_1 - C_2)}{100} A_2 \quad (2)$$

де  $A_1, A_2$  — річний обсяг реалізованої продукції відповідно до і після раціоналізації робіт в управлінні;  $C_1, C_2$  — витрати на гривню реалізованої продукції відповідно до і після раціоналізації робіт в управлінні;  $\Pi_1$  — прибуток від реалізованої продукції до впровадження раціоналізації робіт в управлінні [2, с. 131].

Економію можна визначити й у самій сфері управління. Тут на неї впливають такі фактори, як зниження трудовитрат управлінського персоналу, умовне вивільнення працівників, скорочення втрат робочого часу.

Сучасна ринкова економіка, обумовила необхідність у розробці нових підходів до управління персоналом. Ефективність управління персоналом виражається у тому наскільки персонал ефективно використовує свій потенціал для реалізації цілей і кінцевим критерієм оцінки є результат праці всього колективу, в якому органічно сполучені результати праці і керівника, і виконавців [5].

Багато українських підприємств взагалі не розробляють ділової стратегії, вважаючи, що стратегія — це поняття надто абстрактне, тому воно не може позитивно вплинути на ефективність роботи підприємства. Це пояснюється тим, що керівний корпус в підприємствах України можна охарактеризувати такими даними: 85% керівників мають вищу або середню технічну освіту, 13% — економічну, 2% — гуманітарну, тоді як у США, на керівній роботі усього 2% технічних спеціалістів, а решта — це економісти, юристи, психологи або професійно підготовлені управлінці [2, с. 19].

Отже, ефективність системи управління персоналом підприємства не може бути визначена якимсь одним показником. Для вирішення цієї задачі пропонується наступне:

– при прийомі на роботу зрозуміло та детально ознайомити працівника з завданням праці, з умовами в яких йому доведеться працювати, з системою штрафів за порушення та обов'язково з майбутнім колективом;

- проводити бесіди на початку і наприкінці робочого дня. Перше, для поставлення цілі, а друге — для проведення підсумків.
- змінювати розмір зарплатні відносно результату роботи;
- в кінці кварталу проводити тестування для перевірки знань та навичок роботи [4]. Ці основні пункти допоможуть полегшити управління персоналом та контролювати ефективність їх роботи.

### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Основи менеджменту/ Осовська. Г. В., Осовський О. А. //Навчальний посібник /К.: «Кондор», 2006. — 664 с.
2. Організація праці менеджера: конспект лекцій / укладач Д. О. Власенко. — Суми: Сумський державний університет, 2013. — 209 с.
3. Ирина Бороган. 52% крупных компаний ведет электронную слежку за подчиненными. // Деловая газета «ДЕЛО» — [Електронний ресурс] — Режим доступу: — 02 февраля 2013 года //http://delo.ua/world/52-krupnyh-kompanij-vedet-elektronnuju-slezhku-za-podchinennymi-196276/
4. Елена Кропивянская. Управление персоналом в современных реалиях. // Деловая газета «ДЕЛО» — [Електронний ресурс] — Режим доступу: — 07 августа 2014 года // http://delo.ua/education/upravlenie-personalom-v-sovremennyh-realijah-243868/?supdated\_new=1412000184
5. Александр Кучеренко. Почему работодателям важно инвестировать в образование? // Деловая газета «ДЕЛО» — [Електронний ресурс] — Режим доступу: 18 августа 2014 года //http://delo.ua/education/pochemu-rabotodateljam-vazhno-investirovat-v-obrazovanie-244591/?supdated\_new=1412001383

**Науковий керівник: Нікітіна Т.А.**