

ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Остащенко О. О., студент.

Науковий керівник: Бочарова Н. А., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Галузь використання оцінки ефективності роботи управлінського персоналу досить широка. При цьому результати оцінки використовуються для розв'язання таких питань, як: підбір і розстановка нових працівників; висування в резерв і на нові посади; прогнозування просування працівників по службі і планування кар'єри; раціоналізація засобів і методів роботи, управлінських процедур; удосконалення організації праці; побудова ефективної системи мотивації трудової діяльності; посилення демократичних засад в управлінні; удосконалення структури управління; оцінка ефективності навчання працівників; удосконалення планів і програм підвищення кваліфікації кадрів; оцінка ефективності роботи трудових колективів і окремих працівників.

В сучасних дослідженнях приділено достатньо уваги розробці окремих підходів, процедур, методів організації та проведення оцінки персоналу, робиться спроба за допомогою комплексних коефіцієнтів оцінювати загальний стан діяльності управлінського персоналу, але ці дослідження носять досить узагальнений характер та не відповідають вимогам до оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

Виконані дослідження ще не дають відповіді на цілу низку теоретичних і практичних питань, які назріли. Необхідна розробка комплексу дій щодо впровадження комплексної оцінки діяльності персоналу на підприємство.

Впровадження та функціонування комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу є трудомістким процесом, який охоплює різні сфери знань і вимагає чіткого визначення планових заходів щодо її впровадження. У зв'язку з цим виникає завдання щодо скорочення часу і засобів на проведення робіт з управління і забезпечення впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу. Вирішення даного завдання реалізується за допомогою визначення послідовності дії щодо впровадження комплексної оцінки.

Впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу представляє собою комплекс робіт, які включають різні аспекти діяльності підприємства (рисунок 1).

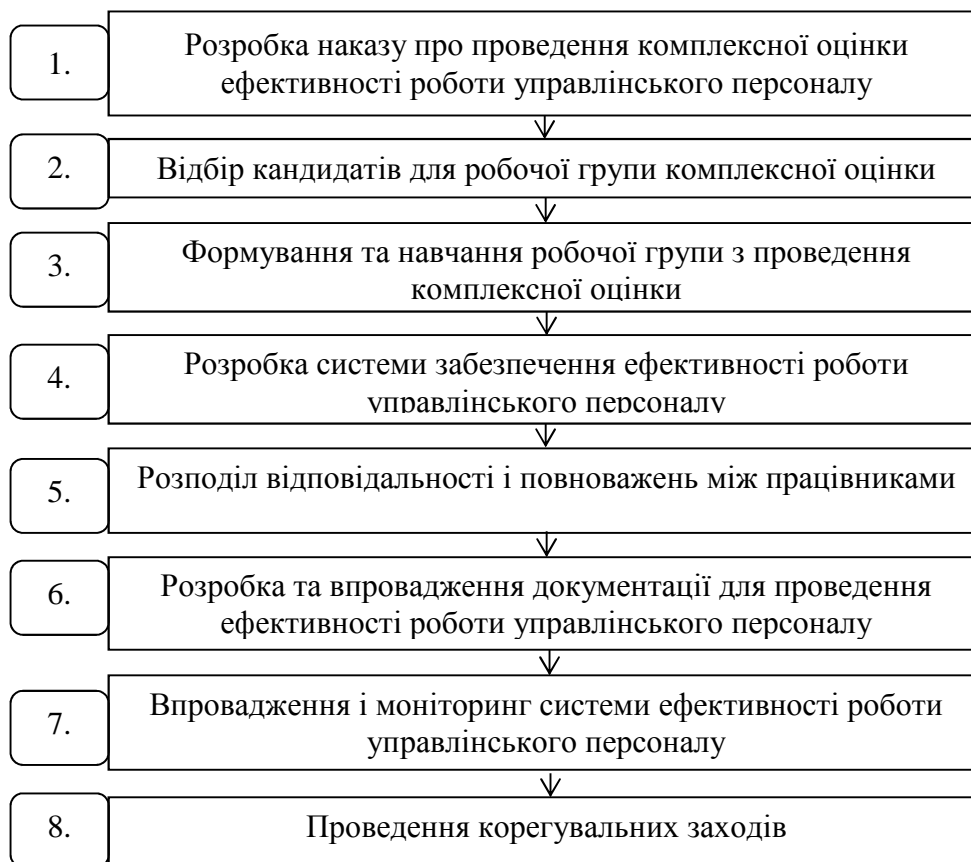


Рисунок 1 – Комплекс робіт, щодо впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу

Перший етап передбачає розробку керівництвом підприємства наказу про формування комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу, який освітлюватиме основні напрямки діяльності підприємства у цій сфері.

На наступному етапі підприємству необхідно відібрати кандидатів для робочої групи, задачею якої буде визначення і вибір напрямів і засобів, які сприятимуть забезпеченню ефективності роботи управлінського персоналу. Відбір кандидатів проводиться за наступними даними: кадрові дані; досвід співробітника; професійні знання; професійні уміння; особистісні якості; психологія особистості; рівень кваліфікації.

Далі необхідно сформулювати та навчити робочу групу. Він передбачає необхідність спеціальної підготовки для вирішення завдань підвищення ефективності роботи управлінського персоналу,

які спрямовані на: розуміння сутності процесів забезпечення ефективності; усвідомлення проблем у сфері ефективності роботи управлінського персоналу; освоєння засобів і методів забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу.

Навчання персоналу є найважливішим засобом у забезпеченні необхідного рівня ефективності роботи управлінського персоналу, оскільки має низку переваг:

- дає можливість удосконалювати досвід, знання, уміння і навички;
- допомагає виявити кращих співробітників, створити кадровий резерв.

Нині на підприємствах навчання персоналу є безперервним процесом, що включає декілька підпроцесів. Основним завданням процедури навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємства є забезпечення відповідності кваліфікованого рівня працівників підприємства вимогам задач в області ефективної роботи. Управління цим процесом починається з визначення потреби в навчанні. Ця інформація формується на підставі потреб персоналу в розвитку і необхідності виконання співробітниками своїх задач.

Четвертий етап передбачає розробку системи забезпечення роботи управлінського персоналу за змістом і структурою. Система забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу включає в себе: планування роботи управлінського персоналу, мотивацію управлінського персоналу, навчання персоналу, контроль за ефективною роботою управлінського персоналу та регулювання ефективності роботи управлінського персоналу.

Для практичної реалізації запропонованої системи (наступний етап) передбачається розподіл відповідальності і повноважень у сфері забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу. Функціональний розподіл робіт в процесі виконання функцій системи забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу представимо за допомогою побудови схеми функціональних взаємозв'язків, яка представляє собою таблицю, з лівого боку якої вказуються функції робочої групи для забезпечення ефективної роботи управлінського персоналу, а вгорі по горизонталі – посадовці.

На шостому етапі виконується розробка та впровадження документації, яка являється основою комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу. Необхідними документами являються: особовий лист з обліку кадрів,

автобіографія, копії документів про освіту, копії наказів про заохочення або покарання, анкета для встановлення значимості показників та анкети для заповнення комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

При розробці документації комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу слід базуватися на таких положеннях:

- зменшення витрат часу персоналом;
- забезпечення збереженості та аналізу інформації, щоб урахувати минулі помилки та попередити їх повторну появу;
- скорочення часу і підвищення точності обробки інформації.

На цьому етапі забезпечення передбачається впровадження і моніторинг комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

Останнім етапом впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу виступає проведення корегувальних заходів на основі результатів моніторингу.

Таким чином, розроблені планові заходи щодо впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу, які допомагають визначити ефективних та неефективних управлінських працівників.

Література.

1. Савельєва В.С, Єськова О.Л. Управління персоналом: навч.посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 336 с.
2. Управление персоналом организации: учебник / за ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с.
3. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник. К.: Академ-видав, 2006. 448 с.
4. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В.М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.
5. Кихлер Э. Мотивация в организациях. Х.: Изд. «Гуманитарный центр», 2003. 144 с.
6. Лукашевич Н. П. Социология труда: учебн. пособие. К.: МАУП, 2001. 320 с.
7. Шилець О. С. Синтез ефективної системи управління персоналом промислового підприємства: автореф. дис.. на здобуття наукового ступеня к. е. н. Донецьк, 2003. 18 с.