

Економіка праці і управління персоналом

Шульгіна Т.С.

аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці

Донецький національний технічний університет

м. Донецьк, Україна

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Формування управлінського персоналу є складним управлінським процесом на підприємстві як з точки зору оцінки самого процесу діяльності, так і оцінки результативності цієї діяльності. Отже, розробка комплексної системи оцінки формування управлінського персоналу обумовлена наступними причинами:

– необхідністю прийняття управлінських рішень на основі об'єктивної та оперативної інформації;

– потребою керівництва підприємства в отриманні об'єктивної інформації щодо чисельності, якості та результативності управлінського персоналу при розробці методів матеріального стимулювання персоналу.

Ці обставини обумовлюють необхідність розробки відповідного інструментарію щодо оперативного отримання поточної інформації про реальний стан формування персоналу підприємства. Задля нівелювання суб'єктивності у визначенні показників, що характеризують якість формування управлінського персоналу, пропонується система показників комплексної оцінки ефективності формування управлінського персоналу (рис. 1):

– показники економічної ефективності, які передбачають оцінку витрат і вигод, пов'язаних із програмами формування управлінського персоналу;

– показники організаційно ефективності, що спрямовані на оцінку якості функціонування системи формування персоналу;

– показники соціально-психологічної ефективності, які передбачають оцінку психологічного стану управлінського персоналу.

Рисунок 1 – Система показників оцінки забезпеченості процесу формування управлінського персоналу

Показники економічної ефективності є основними в оцінці та в кінцевому підсумку в них відбиваються результати організаційних заходів та врахування соціально-психологічних особливостей діяльності управлінського персоналу. Практичним результатом впровадження системи формування управлінського персоналу має бути зниження загальних витрат на управління, яке досягається за рахунок оптимізації чисельності працівників апарату управління і підвищення продуктивності праці.

Багатоаспектність організаційної складової формування управлінського персоналу потребує відповідних показників оцінки ефективності цього процесу. Саме тому доцільним є використання комплексної системи показників оцінки організаційної ефективності формування управлінського персоналу, до складу якої можна віднести показники:

- коефіцієнт співвідношення управлінського та виробничого персоналу коефіцієнт структури персоналу підприємства;
- коефіцієнт плинності управлінського персоналу;
- коефіцієнт укомплектованості управлінськими кадрами;
- коефіцієнт дублювання функцій в системі управління;
- коефіцієнт відповідності кваліфікації персоналу.

Для забезпечення високої якості формування управлінського персоналу необхідним та доцільним є застосування ряду показників його соціально-психологічної ефективності, які дозволяють здійснити оцінку стану рівня професійного та емоційного навантаження управлінського

персоналу.

Наведений перелік показників оцінки забезпечення формування управлінського персоналу слід розглядати як базовий, який може бути доповнено при необхідності для умов конкретного підприємства.