

УДК 658.56

АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ОЦІНКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Геращенко Інна Миколаївна, доцент
кафедри менеджменту, логістики та економіки
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця,
e-mail: Inna.Herashchenko@m.hneu.edu.ua

Санжаревська А. А., студент 4 курсу
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця,
e-mail: sanzarevskaa@gmail.com

Управління персоналом є найбільш складним управлінським процесом на підприємстві, як з точки зору оцінки самого процесу діяльності, так і оцінки результативності цієї діяльності. Ця обставина обумовлює необхідність розробки відповідного інструментарію щодо оперативного отримання поточної інформації про реальний стан якості управління персоналом [1].

Системний підхід до управління персоналом у сучасних економічних умовах дозволяє здійснювати регулювання взаємозв'язків між суб'єктами й об'єктами управління персоналом з урахуванням цілей підприємства та прийнятої концепції управління персоналом. При проведенні оцінки системи управління персоналом слід ураховувати, що ця система є складною за своєю структурою та спрямована на отримання бажаного кінцевого результату при досягненні загальної мети підприємства.

У зарубіжній практиці оцінювання управління персоналом одержало поширення застосування специфічних методів і підходів. Із метою оцінки ефективності й удосконалення системи управління персоналом спеціалістами використовуються HR-метрики (Human Resource (англ.) – людські ресурси), що являють собою сукупність показників, які дозволяють оцінити та визначити основні HR-процеси підприємства. Ці HR-метрики передбачають зіставлення показників, що були отримані з уста-

новленими еталонами – бенчмарками у процесі аналізу підприємств однієї галузі [2; 3]. Як бенчмарки авторами пропонуються показники, розраховані як середні за галуззю, і показники компаній – сновних конкурентів. З огляду на те, що важким моментом є одержання інформації щодо стану та рівня вищезазначених показників, то у процесі оцінювання в HR-метриках рекомендовано також використання показників, що є найкращими у світовій практиці, або власних даних підприємства за попередні періоди. Однак недоліком цього підходу є застосування таких показників, що є складними у вимірюванні та потребують аналізу тільки у динаміці.

Подібна оцінка орієнтована на краще використання ресурсів і підвищення конкурентоздатності підприємства. Вимір і оцінювання результатів на основі показників, що відбивають кількісну сторону діяльності підприємства, не є складним, оскільки існує методика економічного аналізу.

Однак для оцінки якості управління недостатньо знати тільки значення й рівень досягнутих економічних показників, необхідно також оцінити їхню структуру, тобто розташування (співвідношення) у певній послідовності залежно від обраних пріоритетів у зміні їхніх значень.

Вимір і оцінка якості управління можуть здійснюватися за допомогою методу розпізнавання образів, тобто шляхом порівняння оцінюваної структури показників (за певний період) зі структурою, обумовленою як еталон (норматив).

Оцінювана (фактична) структура показників може представляти будь-які їхні комбінації й відбивати сформовані пріоритети в реальних умовах дії системи менеджменту. Відхилення в структурі показують рівень якості управління, досягнутий за певний період.

По величині відхилення можна судити про зміст і характер діяльності в області рішення проблем, допущених помилках у розробці й реалізації стратегій розвитку. Число показників

у структурах установлюється виходячи із цілей оцінки, наявних ресурсів і вимог до точності. Процес оцінки якості управління персоналом можна вибудувати за такою схемою (рис. 1) [4; 5].



Рис. 1. Схема процесу оцінки якості управління персоналом

Якісне управління персоналом стає джерелом створення стійких конкурентних переваг суб'єктів господарювання, підсилення їх потенційної цінності та задоволення споживчого попиту.

Дослідження в економічних науках дозволяють дійти висновку, що інвестиції в персонал приводять до більшого економічного ефекту, ніж інвестиції в розвиток техніки та технології. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в персонал є найбільш вигідними з точки зору як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [6].

Узагальнення досвіду роботи підприємств свідчить про те, що діяльність у цьому напрямі має здійснюватися безперервно й не може обмежуватися вирішенням тільки однієї проблеми. Економічний ефект від такої діяльності виявляється лише за умов масовості й регулярності подання пропозицій та ініціатив. Тому на підприємствах України доцільно ретельно підходити до вибору колективних форм і методів управління підприємством у сфері поліпшення якості процесів залежно від конкретних цілей, завдань і можливостей працівників щодо їх колективного вирішення.

Отже, в результаті узагальнення теоретичних і практичних підходів до оцінки якості управління персоналом удосконалено систему показників комплексної оцінки якості управління персоналом з урахуванням системного підходу, що дозволяє отримувати об'єктивну й оперативну інформацію про якість управління персоналом.

Література

1. Бовин А. А., Чередникова Л. Е., Якимович В. А. Управление инновациями в организации : учеб. пособие по специальности «Менеджмент организации». М. : Омега-Л, 2009. 415 с.
2. Гриньова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : [наук. вид.]. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. 192 с.
3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М. : Инфра-М, 2007. 446 с.

4. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности. М. : Экзамен, 2002. 256 с.

5. Сименко І. В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика : монографія. Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. 349 с.

6. Ястремська О. М. Оцінювання результатів діяльності управлінського персоналу: теоретичні та практичні аспекти : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. 196 с.

