

РАЗДЕЛ 4

МЕНЕДЖМЕНТ XXI ВЕКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

УДК 331.1

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ФИРМЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т. С. Астрейко¹⁾, О. Ю. Жуковская²⁾

¹⁾ студент, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инноватики и предпринимательской деятельности, Белорусский государственный университет, г. Минск, e-mail: oyzhukovskaya@gmail.com

В статье рассмотрены и проанализированы направления повышения эффективности управления персоналом фирмы в современных условиях. Описаны основные методы оценки эффективности управления персоналом, которые применяются на практике. Выявлены существующие инструменты экономической оценки персонала.

Ключевые слова: персонал; эффективность; оценка; управление.

THE DIRECTIONS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF A FIRM'S PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CONTEMPORARY CONDITIONS

T. S. Astreiko¹⁾, O. Y. Zhukovskaya²⁾

¹⁾ student, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ PhD in economics, associate professor, associate professor of the department of innovation and entrepreneurship, Belarusian State University, Minsk, e-mail: oyzhukovskaya@gmail.com

The article considers and analyzes the directions of improving the efficiency of a firm's personnel management under contemporary conditions. The main methods of evaluating the effectiveness of personnel management, which are used in practice, are described. The existing tools of personnel economic assessment personnel are revealed.

Keywords: personnel; effectiveness; evaluation; management.

Важной задачей для менеджеров фирмы является эффективное управление персоналом. Основное внимание в данном процессе занимает методический инструментарий. При этом от качества используемых методик зависит объективность и достоверность полученной информации. Кроме того, они являются основой принимаемых управленческих решений. Персонал – это люди, которые работают на организацию и включающие руководителей, специалистов, рабочих и других сотрудников [1].

Эффективное управление персоналом основывается на нескольких принципах: установление ясных ролей и ожиданий, создание положительной и продуктивной рабочей среды, поощрение и награждение сотрудников за достижения, предоставление сотрудникам ресурсов, которые они могут использовать для достижения результатов, улучшение связи между руководителями и сотрудниками.

Эффективность управления персоналом характеризуется: 1) эффективностью организации процесса найма, оцениваемой по скорости и точности приема новых сотрудников; 2) эффективностью трудового процесса, оцениваемой по уровню мотивации сотрудников, удовлетворенности работой и уровню производительности; 3) эффективностью обучения, оцениваемой по уровню подготовленности сотрудников к трудовой деятельности. Кроме того, важно следить за тем, чтобы сотрудники имели доступ к честной, обоснованной и справедливой оценке своей работы.

Анализ эффективности персонала проводится для оценки результатов деятельности персонала, их мотивации, а также выработки эффективных управленческих решений. При оценке трудовых ресурсов выделяют следующие виды эффективности:

- 1) производственная эффективность, которая оценивается по количеству продукции, выпущенной за определенное время;
- 2) эффективность процесса, оцениваемая по качеству выпущенной продукции;
- 3) эффективность сотрудника, оцениваемая по скорости и точности выполнения работы;
- 4) эффективность инвестиций, оцениваемая по размеру дохода, получаемого в результате расходов.

На эффективность персонала фирмы влияет множество факторов, что значительно ее усложняет (таблица). Следовательно, для того, чтобы повысить эффективность управления персоналом, руководителю следует обращать внимание на все указанные в таблице факторы, так как даже незначительное их ухудшение ведет к падению производительности труда

и, как следствие, снижению показателей эффективности деятельности фирмы.

В современных условиях применяется множество методов оценки персонала и их классификаций. Традиционными методами считаются: аттестация, экспертные оценки, тестирование, проведение интервью, деловые игры. Однако универсального метода оценки не существует. К примеру, можно использовать различные такие инструменты, как анализ соответствия стандартам, удовлетворенности сотрудников, уровня мотивации, удовлетворения потребностей и другие.

Классификация факторов оценки эффективности персонала

Факторы сотрудника	Факторы фирмы
1. Личные качества, проявляемые в процессе труда	1. Обеспечение необходимыми условиями труда
2. Профессиональные навыки	2. Система стимулирования труда
3. Отношения с руководством и коллективом	3. Стиль руководства
4. Состояние здоровья	4. Организационная структура
5. Отношение окружающих людей и самого человека к работе	5. Соответствие оборудования современным требованиям
6. Личностная мотивация	6. Внедрение новой техники и технологии

Источник: составлено авторами по [2].

Рассмотрим наиболее популярный методический инструментальный оценки эффективности управления персоналом.

1. Оценка производительности сотрудников, для чего можно использовать различные такие методы оценки, как анализ достижений, оценка результативности, оценка соответствия стандартам, оценка процессов, оценка потребностей и другие.

2. Оценка эффективности управления персоналом (на основе, например, анализа соответствия стандартам, удовлетворенности сотрудников, уровня мотивации, уровня удовлетворения потребностей и др.).

3. Оценка эффективности HR-мероприятий при помощи анализа расходов, удовлетворенности сотрудников, уровня мотивации и удовлетворения потребностей и т. д.

4. Оценка эффективности ИТ-систем с применением анализа расходов, эффективности, удобства, администрирования, удостоверения, улучшения, администрирования и др. [3]

В современных условиях управление персоналом фирмы требует особого внимания и постоянного поиска новых инструментов и подходов.

Итак, в целях повышения эффективности управления персоналом рекомендуется реализация следующих направлений.

1. Разработка эффективных процессов найма: улучшение на основе современных технологий поиска и оценки кандидатов процессов отбора кандидатов, разработка индивидуальных программ обучения и развития новых сотрудников.

2. Повышение мотивации: создание справедливых условий труда, предоставление сотрудникам соответствующей компенсации, развитие системы поощрения, а также дружелюбной и поддерживающей рабочей среды.

3. Применение системы обучения: формирование эффективных программ и проведение систематической оценки результатов обучения, развитие механизма трудоустройства, а также использование современных IT-решений.

4. Развитие системы администрирования: использование соответствующих IT-инструментов, которые будут автоматизировать ряд деловых процессов, улучшение управления, развитие HR-модулей и др.

5. Обеспечение соответствующей информационной поддержки: использование современных IT-решений, развитие CRM-системы, а также аккумуляция, анализ, хранение, обмен, применение, улучшение, администрирование, импорт/экспорт, удостоверение, доставка, улучшение соответствующей HR-информации.

На основе предложенных направлений фирма сможет увеличить эффективность управления персоналом. Необходимо отметить, что в современных рыночных условиях фирмы сталкиваются с проблемой выбора эффективного управления персоналом. В качестве основных направлений повышения эффективности персонала могут быть предложены: развитие человеческих ресурсов, организация эффективной системы стимулирования, улучшение организации труда и обслуживания, совершенствование кадровой политики, рост уровня квалификации персонала.

Библиографические ссылки

1. Кибанов А. Я. [и др.]. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом. М. : ИНФРА-М, 2020. 156 с.

2. Борщева А. В. Методы оценки эффективности трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-trudovoy-deyatelnosti-personala/viewer> (дата доступа: 09.02.2023).

3. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом : монография. Рос. гос. гуманитар. ун-т. М. : Проспект, 2018. 161 с.