

ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Токарь О.С., гр. МВ-21

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Забродська Г.І.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

На сучасному етапі розвитку економічної ситуації, який характеризується економічною і політичною нестабільністю, загальну проблему підвищення ефективності управління персоналом можна визначити як необхідність перемикання уваги керівників і фахівців фірми з організаційно-технічних задач на організаційно-економічні питання. При цьому слід враховувати як стратегічні задачі розвитку фірми, так і локальні проблеми, породжені нестабільністю тих зовнішніх умов, в яких вимушена функціонувати фірма. Оцінка ефективності управління персоналом – це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом, для співвіднесення їхніх результатів з підсумками роботи, з показниками конкурентів і цілями підприємства.

В сучасних умовах господарювання оцінка функціонування системи управління персоналом вимагає систематичного досвіду, вимірювання витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства за той же період. Ефективність функціонування комплексної системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства в цілому.

Аналіз і оцінка ефективності управління персоналом є необхідною стадією підготовки рішень по вдосконаленню системи управління персоналом. Огляд запропонованих методик і підходів показує, що спроба усунення недоліків якої-небудь методики неминуче приводить до появи нових. Це говорить про те, що, мабуть, слід відмовитися від спроб розробки якоїсь ідеальної методики, що дозволяє дати абсолютно точні оцінки. Крім того, точні кількісні оцінки навряд чи представляють велику практичну цінність, оскільки аналіз ефективності управління персоналом є не самоціллю, а лише засобом для обґрунтування ухвалення рішень по вдосконаленню системи управління персоналом. Тому при оцінці управлінської праці рекомендується обмежитися лише загальними рамками, що дозволяють охопити найважливіші аспекти дослідження.