

**Буяновський Владислав**  
Здобувач вищої освіти 3 курсу  
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»  
Науковий керівник **Лаврук О.С.**,  
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту, публічного  
управління та адміністрування  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець-Подільський

## **ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Зміна принципів функціонування національної економіки, конкуренція, яка вимагає впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур, істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки господарського комплексу. Глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі персоналу підприємства. Персонал як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи. Тому основними цілями системи управління персоналом підприємства є: підвищення ефективності виробництва та праці, що сприяє максимізації прибутку; зміцнення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах; забезпечення високої соціальної ефективності діяльності колективу [4].

Зважаючи на це, виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням сучасних вимог розвитку економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності повинен мати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи.

Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом

присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні економісти: Амоша О.І., БлэкДж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Іванцевич Дж.М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. Однак внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком.

На думку авторів [1-4, 7, 8], оцінка ефективності управління персоналом – це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства.

Оцінка ефективності управління персоналом заснована, насамперед, на інформації про працівників[5, 6]: просування по службі, їх професійні, кваліфікаційні, статево-вікові характеристики, медичні і психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність.

Оцінка ефективності управління персоналом тісно пов'язана з усіма етапами процесу управління та своїми результатами здатна спонукати керівника вносити необхідні корективи. При цьому оцінка забезпечує функціонування на підприємстві безперебійного зворотного зв'язку і виступає могутнім важелем зростання результативності управлінського процесу.

Щоб визначити, наскільки ефективна та чи інша система управління персоналом, потрібні критерії, що дозволяють провести таку оцінку. Їх вибір залежить від того, що брати за точку відліку: діяльність конкретно узятото керівника, трудові показники колективу або особливості виконавців.

Аналіз публікацій науковців дозволяє виділити дві основні концепції, покладені в основу оцінки ефективності управління персоналом. Згідно з першою з них, ефективність управління персоналом оцінюється, виходячи з органічної єдності управління і виробництва, але при цьому внесок власне управління персоналом в ефективність виробництва не визначається. Друга концепція робить акцент на визначення внеску управління персоналом в

ефективність виробництва. Кількісна оцінка цього внеску є надзвичайно складною задачею, оскільки навіть відповідних звітних показників доки що не існує. Тому більшість методик оцінки ефективності управління персоналом дотримується першого підходу. При цьому представляється доцільним оцінювати не стільки внесок управління персоналом в ефективність виробництва, скільки якісний вплив його на цю ефективність.

Оцінку ефективності управління персоналом пропонується здійснювати в декілька етапів [1, 3]: оцінка досягнення цілей; оцінка компетенцій; оцінка мотивації; вивчення статистики людських ресурсів; оцінка витрат.

Вважаємо, що ефективність функціонування системи управління персоналом повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації поставлених цілей. Так, справжнім критерієм її оцінки служить кінцевий результат праці всього колективу, в якому органічно сполучені результати праці і керівника, і виконавців.

Найбільше розповсюдження отримали кількісні методи оцінки управлінської праці, особливо бальний, коефіцієнтний і бально-коефіцієнтний. Їх перевагами є об'єктивність, незалежність відношення експертів до фахівця, можливості формалізації результатів, порівняння параметрів, систематизація результатів і використання математичних методів.

Як методологічний підхід представляється доцільною оцінка ефективності на трьох різних рівнях: на рівні окремих працівників, на рівні органу управління, на рівні системи управління.

Отже, ефективне управління і розвиток підприємства багато в чому визначаються особовими і професійними якостями самого керівника підприємства, ступенем усвідомлення ним необхідності вчитися самому і сприяти навчанню інших, щоб відповідати соціально-економічному середовищу, яке постійно змінюється. Ці та інші критерії, на наш погляд, повинні бути покладені в основу при дослідженні ефективності управління

персоналом. Оцінка ефективності як система процедур є засобом, що допомагає керівнику побачити і оцінити якість системи управління персоналом в цілому і свої професійні здібності зокрема.

### Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К. : Центр учбової літератури, 2011. 467 с.
2. Гавкалова Н.Л., Власенко Т.А. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 295 с.
3. Даниленко О. А. Методичні підходи до оцінки ефективності управління персоналом організації. Актуальні проблеми економіки. Науковий економічний журнал. 2011. №6 (120). 382 с.
4. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. [URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9\\_2018/22.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf)
5. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді. Економіка АПК. 2001. №7. С. 100-103.
6. Лаврук Л.В., Лаврук О.С. Інформаційне забезпечення системи управління підприємством. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 19. 2011. С. 171-176.
7. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.
8. Управління персоналом : підруч. [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.