

УДК 659.1.01

*Буряков С.А, Солошенко Е*

*студент*

*1 курс магистратуры, факультет «Экономика, сервис и*

*предпринимательство»*

*ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты*

*Россия, г. Шахты*

*Научный руководитель: Буряков С.А.*

*к.э.н., доцент кафедры «Управление и*

*предпринимательство»*

## **СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: В статье рассмотрено и раскрыто понятие управление персоналом и оценка эффективности. Определены цели и задачи статистической оценки управления персоналом. Описаны основные подходы и методы статистической оценки.*

*Ключевые слова: управление персоналом, статистика, статистическая оценка, эффективность.*

*Buryakov S. A., Soloshenko E.*

*Student 1 years, Faculty of Economics, Service and Entrepreneurship*

*Institute of service and business (branch) of DSTU*

*in the city of Shakhty*

*Scientific adviser: Buryakov S. A.*

*Ph.D., assistant professor of the Department “Management and*

*Entrepreneurship”*

## **STATISTICAL ESTIMATION OF EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF PERSONNEL OF THE COMMERCIAL ORGANIZATION**

*Annotation: The concept of personnel management and evaluation of efficiency is considered and disclosed in the article. The goals and objectives of the statistical*

*evaluation of personnel management are defined. The main approaches and methods of statistical estimation are described.*

*Keywords: personnel management, statistics, statistical estimation, efficiency.*

В общем смысле, под «управлением персоналом» понимается взаимосвязь организационных, экономических и социальных мер, на процесс формирования качественных и количественных характеристик персонала, с целью достижения максимальной экономической и социальной эффективности.

Стратегия управления предприятием обязательно включает в себя цели управления персоналом. Главной целью такой стратегии является получение желаемой прибыли, реализация необходимого объёма продукции или услуг, повышение производительности, и удовлетворение социальных потребностей работников.

Для увеличения результативности управленческой деятельности, необходимо осуществлять оценку эффективности управления персоналом. Для этого необходимо определить, как она должна осуществляться, в каком соотношении находится с другими этапами управленческой деятельности и какой желаемый результат от проведения данной оценки эффективности управления персоналом.

Оценка эффективности управления персоналом – формализованный процесс направленные на измерения издержек и выгод, связанных с кадровой деятельностью, где соотносится итоги деятельности предприятия в прошлом с целями предприятия в будущем.

Статистическая оценка является элементом системы внутреннего контроля предприятий. Для определения эффективности кадровой деятельности, необходимо выделить показатели, позволяющие произвести такую оценку:

- производительность труда;
- уровень качества продукции, услуг;

- издержки на персонал;
- эффективность управленческих программ;
- социально психологический климат в коллективе;
- уровень удовлетворённости персонала.

Для улучшения этих и других показателей управления персоналом целесообразно применять статистические методы, позволяющие лучше проанализировать процессы и явления, в деятельности менеджера.

Большее значение имеет повышение эффективности управления персоналом в условиях динамичности экономики, это определяет и задачи статистики.

Важнейшей задачей статистики в условиях экономических изменений, является изучение численности, состава, распределения, движения и динамики персонала, выявление резервов повышения эффективности его использования, необходимых для обеспечения прироста дохода при той же или меньшей численности работников. Перед статистикой так же стоит задача расширять и углублять анализ производительности труда, совершенствовать методологию его измерения. Статистика организации должна своевременно выявлять резервы роста производительности труда, определять наиболее эффективные методы использования персонала и рабочего времени, устранению издержек и непроизводственных затрат, повышению производственной и трудовой дисциплины, сокращению текучести персонала, улучшение стимулирование работников. Статистика способна изучить материальную мотивацию, отношение заработной платы работника и его личного трудового вклада, а так же вклад коллектива в развитие организации. Перед статистикой стоят задачи изучения состава и динамики заработной платы и материального поощрения, и их использования, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Она проводит обоснование заработной платы рабочих и

служащих по профессиям и должностям, изучает результаты повышения заработной платы и должностных окладов.

В общем виде задачи статистики в управлении персоналом можно сгруппировать следующим образом:

- статистика состава и динамики персонала (изучение состава, количества и движения работников);
- статистика рабочего времени (учёт всего рабочего времени и простоев);
- статистика производительности труда (измерение уровня, динамики и резервов производительности труда);
- статистика заработной платы (фонды заработной платы и материального поощрения);
- статистика условий и охраны труда (факторы общих условий труда).

Одним из главных вопросов стоящим перед статистикой является, разработка и совершенствование методов исчисления показателей использования рабочего времени. Здесь необходимо грамотно подойти к построению баланса рабочего времени. Его правильная разработка и составление глубокого анализа, которые поможет выявить резервы рабочего времени, а так же потери рабочего времени, после чего можно выявить пути повышения эффективности управления персоналом.

Модернизация в области нормирования труда, ускорение введения новых технических норм выработки и нормативов обслуживания, применяемых на работах, оплачиваемых повременно. Улучшение данных показателей так же одна из главных задач статистики. Высокая эффективность управления персоналом в организации является показателем своевременного решения этой задачи.

Статистика постоянно исследует динамику развития общества и ее влияние на эффективность управления персоналом. Перед статистикой стоит вопрос об исследовании взаимоотношений персонала фирмы, где большее

значение уделяется условиям и охране труда, от которых во многом зависит повышение эффективности управления персоналом. Решение, а так же контроль за ходом решения данного вопроса и есть главная задача статистики.

С этой целью требуется постоянно совершенствовать систему показателей, характеризующих развитие фирмы. Статистические данные носят информативный, научный характер, на основе которых принимаются важные управленческие решения, таким образом статистика является неотъемлемой частью системы управления персоналом. Но даже всесторонние исследования и анализ требуют постоянного совершенствования применяемых статистических методик, оценивающих показатели эффективности управления персоналом, организации труда, его нормирования и оплаты, по измерению производительности труда.

Оценка эффективности управления персоналом в первую очередь начинается с информации о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и новаторская активность.

Оценку необходимо осуществлять в ходе всей управленческой деятельности, так как она напрямую связана со всеми этапами процесса управления и на основании полученных результатов побуждает руководителя вносить необходимые коррективы. При этом оценка обеспечивает функционирование в фирме непрерывной обратной связи.

Следует отметить, что при оценке эффективности управления персоналом необходимо учесть затраты на достижение данных целей, после чего определяем реальную эффективность системы управления персоналом, путём сопоставления реализованных целей с затраченными на это средствами.

Оценивать эффективность управления персоналом целесообразно по результатам работы всей фирмы.

Для того, чтобы проводить анализ эффективности той или иной системы управления персоналом, нужно определить критерии, позволяющие произвести такой анализ. Их выбор зависит от того, что именно мы хотим оценить: деятельность конкретно взятого руководителя, трудовые показатели работников или их особенности.

Имеются две основные концепции, которые лежат в основе оценки эффективности управления персоналом. Исходя из первой, эффективность управления персоналом рассматривается объединением управления и производства, здесь вклад службы управления персоналом в эффективность производства не оценивается.

Второй подход сосредоточен на оценке вклада управления персоналом в эффективность производства. Довольно сложно дать количественную оценку данного вклада. В связи с этим, большинство методик оценки эффективности управления персоналом придерживаются первой концепции, где упор идёт на оценку качественного влияния управления персоналом на деятельность предприятия в целом.

Интегральный показатель, то есть показывающий эффективность отдельных систем управления персоналом, где объединяются важные экономические показатели.

При разработке стратегии службы управления персоналом, значимыми факторами, которые влияют на повышение эффективности являются:

- физиологические (пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности и др.);
- технические и технологические (характер решаемых задач, сложность труда, техническая оснастка, уровень использования научно-технических достижений и др.);

- структурно-организационные (условия труда, соотношение численности категорий персонала, объем предприятия, режим работы, стаж работы, квалификация работников, уровень использования персонала и др.);

- социально-экономические (материальное стимулирование, страхование, социальные льготы, уровень жизни и др.);

- социально-психологические (моральный климат в коллективе, психофизиологическое состояние работника, статус и признание, организационная культура фирмы, благодарность, перспектива карьера и др.)

- территориально-ситуационные (месторасположение фирмы, затраты времени на дорогу от дома до работы, уровень конкуренции, инфляция, безработица, дифференциация доходов, акционирование предприятий и др.)

Определять эффективность управления персоналом нужно исходя из объёма, ёмкости, качества и вовремя выполняемых функций данной службы.

Для определения уровня эффективности управления персоналом необходимы соответствующие критерии и показатели.

При выборе критериев необходимо учесть цель оценки, то есть для чего будут использоваться результаты проверки эффективности, а так же определить категории работников, для которых устанавливаются данные критерии.

Самыми распространёнными показателями эффективности управления персоналом являются, процент выполнения установленных норм выработки или обслуживания, снижение издержек и текучести персонала и тп.

При этом, эффективность управления персоналом можно разделить на две составляющие: экономическая эффективность, которая показывает достижение целей организации, и социальная эффективность, характеризующая уровень удовлетворения потребностей и интересов работников .

Главными показателями экономической эффективности управления персоналом рассмотрим следующие компоненты:

- отношение результата работы к затратам на персонал, так она в большей степени отражает результат организации службы управления персоналом;

- долгосрочные показатели экономической эффективности управления персоналом, способные оценить вклад персонала в долгосрочные планы и развитие организации, к ним относятся:

- стабильность, постоянность рабочей команды и надежность выполнения отведённых ей рабочих функций, отсутствие конфликтов;

- гибкость, характеризует мобильность работников, способность быстро адаптироваться под новые условия труда, умение решать вопросы различной сложности в срочном порядке, разрабатывать новые концепции исходя из нововведений, поддержание организационного порядка.

Одна из задач службы в управлении персоналом, найти баланс между стабильностью и гибкостью, так как оба показателя они могут существовать в полном объёме одновременно.

Уровень социальной эффективности управления персоналом определяется степенью удовлетворенности потребностей и интересов работников на основе индивидуальных характеристик, что непременно сказывается на достижении целей организации. Некоторые экономисты ошибочно полагают, что удовлетворённость работой и есть показатель социальной эффективности управления персоналом, однако это мнение теоретически не обосновано.

В данном случае целесообразно будет оценивать эффективность управления персоналом через систему показателей, так как она способна наиболее полно описать эту область менеджмента. Система показателей имеет следующие требования:

- отражать полноту и достоверность производимой оценки;

- отражать качественные и количественные результаты управленческих решений;
- вводить показатели, на которые оказывают непосредственное влияние управленческие решения ;
- соответствовать цели оценки;
- обеспечивать возможность сопоставить результаты управления с затратами на их получение;
- все показатели (как абсолютные, так и относительные), входящие в систему, должны отражать не только достигнутый уровень, но и динамику их изменения.

Статистическая оценка часто применяется в управленческой деятельности, чаще всего на этапе реализации решений . Для анализа полученных результатов применяются следующие методы статистики:

- расчет абсолютных, относительных и средних показателей;
- группировки и классификации;
- индексный метод;
- методы исследования динамических рядов;
- корреляционно-регрессионный анализ;
- дисперсионный анализ;
- факторный и компонентный анализ.

Данные методы статистики основываются на системном подходе к изучению определенных показателей. Системный подход направлен на анализ каждого компонента во всех его проявлениях, а так же исследование деятельности предприятия и его проблем в комплексе. Исходя из этого, необходимо подчеркнуть, важность грамотности расчётов статистических компонентов, так как от этого зависит решение важных проблем.

По причине этого, необходимо уделить особое внимание точности расчёта статистических показателей управления персоналом. Проблемность такого анализа заключается в выявлении факторов оказывающих

наибольшее влияние на уровень эффективности деятельности службы управления персоналом. В данном случае широкое распространение получили два статистических метода: экстраполяционный и аналитический.

На основе первого метода, изучается динамика определённых показателей. После чего выявляется тенденция изменения данных показателей и составляется стратегия действий на будущее.

Выявление тенденции сводится к установке математической зависимости, на основе которой, с известной степенью точности, рассчитывают количественное значение изучаемого явления на ту или иную дату. При этом большое значение в прогнозировании имеет длина динамического ряда.

Второй метод основывается на изучении способов воздействия результативных показателей с одним или группой анализируемых показателей.

Статистический метод необходим при оценке эффективности управления персоналом, для сопоставления затрат на программу управления персоналом и результата от неё, а так же сравнение результативности программы со стратегией организации. Служба управления персоналом, или менеджеры в частности оцениваются исходя из показателей эффективности системы, которой они руководят. Ведь вся ответственность за достижение целей компании лежит на руководителях. Для анализа и оценки эффективности управления персоналом правильным будет применение экономических и статистических методов.

### **Использованные источники:**

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 2010. – 688 с.
2. Салин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: Учебник. – М.: Юрист, 2014. – 461 с.
3. Социально-экономическая статистика: Учебник для вузов /Под ред. проф. Б.И. Башкатова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 703 с.
4. Экономика организации (предприятия) :Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова . – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2014. – 618 с.