

Эффективность управления персоналом
Абрамов Константин Юрьевич
Аспирант 3 г/о
Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова,
Факультет государственного управления, Москва, Россия.
kosty_a@inbox.ru

Научный руководитель – кандидат философских наук, доцент Черняева Г.В.

В настоящее время сложилась объективная ситуация, при которой конкурентные преимущества компании зависят в первую очередь от персонала. За последние годы в России наблюдается значительный рост количества публикаций, посвященных работе с персоналом. Тем не менее, многие вопросы, связанные с управлением персоналом, нельзя признать достаточно разработанными. Практически не изучен круг вопросов, посвященных эффективности управления персоналом¹. Многие исследователи подчеркивают, что существует объективная необходимость конкретизации понятия «эффективность» применительно к управлению персоналом². Различные подходы к термину «эффективность управления персоналом» существенно осложняют возможность применения показателей деятельности управления персоналом для сравнения между организациями. Исходя из этого, можно сделать вывод о целесообразности уточнения и конкретизации понятия «эффективность управления персоналом».

В самом общем смысле под эффективностью деятельности чего-либо принято понимать отношение полученного полезного эффекта (результата) к затратам на его получение³. Среди авторов нет единства в понимании результата управления персоналом⁴, а исходя из этого существуют и разные определения эффективности управления персоналом. Наиболее широко распространено выделение экономической и социальной эффективности управления персоналом. В таком случае под экономической эффективностью управления персоналом понимают достижение целей организации с минимальными затратами на персонал⁵. Социальная эффективность управления персоналом понимается в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников⁶. Достоинством этих определений является относительно простой подбор показателей для оценки степени достижения целей организации или сотрудников. Недостатком этих определений является ограниченное понимание результата управления персоналом. В связи с этим представляется абсолютно логичным желание учесть в определении эффективности управления персоналом и экономической, и социальной составляющих. Таким образом, под определением эффективности

¹ См.: Дубенко, В.В. Оценка эффективности управления персоналом на промышленных предприятиях: дисс. ... канд. экон. наук / В.В. Дубенко. – М., 2005.

² См., например: Антропов, В.А. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. Методология организации и оценка эффективности / В.А. Антропов, Б.И. Колесников, А.В. Пиличев. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН: УрГУПС, 2002. С. 49.

³ Экономико-математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данильян. – М.: Большая Российская энциклопедия: «ИНФРА-М», 2003. С. 655.

⁴ См.: Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. С. 43; Антропов, В.А. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. Методология организации и оценка эффективности / В.А. Антропов, Б.И. Колесников, А.В. Пиличев. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН: УрГУПС, 2002. С. 49; Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: «ИНФРА-М», 2005. С. 62.

⁵ Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: Учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002. С. 25-26.

⁶ Антропов, В.А. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. Методология организации и оценка эффективности / В.А. Антропов, Б.И. Колесников, А.В. Пиличев. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН: УрГУПС, 2002. С. 52.

управления персоналом будем понимать отношение степени достижения целей организации и целей сотрудников к затратам на персонал. Достоинством данного определения будет понимание результата управления персоналом в двуедином социально-экономическом аспекте. Недостатком данного определения является сложность подбора показателей, которые будут оценивать степень достижения целей организации и целей сотрудников.

На этом основании можно сделать вывод об актуальности исследований в области оценки деятельности управления персоналом. Разработка единой, общепринятой системы показателей, позволяющей объективно и всесторонне оценить деятельность управления персоналом, окажет положительную роль в развитии и повышении роли служб управления персоналом в организациях.

Литература

1. Антропов, В.А. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. Методология организации и оценка эффективности / В.А. Антропов, Б.И. Колесников, А.В. Пиличев. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН: УрГУПС, 2002. – 172 с.
2. Дубенко, В.В. Оценка эффективности управления персоналом на промышленных предприятиях: дисс. ... канд. экон. наук / В.В. Дубенко. – М., 2005. – 196 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: «ИНФРА-М», 2005. – 303 с.
4. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: Учебник / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 279 с.
5. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 328 с.
6. Экономико-математический энциклопедический словарь / Гл. ред. В.И. Данилов-Данильян. – М.: Большая Российская энциклопедия: «ИНФРА-М», 2003. – 688 с.