

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В данной статье описаны основные этапы оценки эффективности управления персоналом на крупнейших предприятиях. Определить цели, которых помогает достичь оценка эффективности управления персоналом: улучшить функциональность Системы управления персоналом путем ее корректировки на основе результатов исследования; получить обратную связь от линейных сотрудников и руководителей; привлечь людей к достижению целей, стоящих перед компанией, тем самым повысив их мотивацию. Анализируются и подробно излагаются характерные методы и приемы анализа эффективности.

Выделяют четыре группы методов анализа эффективности управления персоналом: основанные на знаниях, опыте и интуиции специалистов; использование математического, статистического и экономического моделирования; комплексные, использующие первые две группы методов; и исследования, основанные на потоке информации. Определены и классифицированы основные критерии оценки системы управления предприятием. Ключевые элементы, которые были определены, в том числе стратегия управления персоналом организации, включают в себя следующее: обеспечение надлежащих условий труда и безопасности; разработка методов разрешения конфликтных ситуаций в коллективе; разработка эффективных мер по отбору персонала и оценке бизнеса; обеспечение адаптации новых членов коллектива.

На основе анализа различных методов решения задач управления персоналом предприятия определены наиболее важные факторы формирования грамотной стратегии управления персоналом для повышения эффективности и капиталоемкости предприятия.

Анализ и оценка эффективности работы руководства и сотрудников имеет важное значение не только для того, чтобы получить представление, хорошо это или плохо, и для собственных действий, но и для поиска путей решения существующих проблем в управлении и повышения его качества. Обзор руководства и сотрудников необходим для компании, которая только начинает свою производственную деятельность и уже давно широко известна на рынке товаров и услуг.

Во многих компаниях Казахстана системы управления человеческими ресурсами все еще развиваются и растут, поэтому особенно важно постоянно оценивать эффективность систем управления человеческими ресурсами, что позволяет быстро выявлять существующие сбои и своевременно их исправлять. Однако такая оценка должна быть достоверной, насколько это возможно, на основе фактических данных. Помимо этого, очень важно правильно интерпретировать полученную информацию, ее необходимо анализировать руководству и сотрудникам компании.

Прежде чем внедрять кадровые ресурсы в исследование, необходимо четко определить цели и задачи анализа, его объем и детали. Для достижения поставленной цели, целей и задач, разработанных ниже, определяющих объект и тему анализа, можно использовать метод анализа, имеющий практическое значение, и метод защиты. Проведя анализ Системы управления персоналом, на основе полученных результатов можно сделать выводы о текущем стратегическом потенциале, а также о фактическом состоянии и функционировании Системы управления персоналом и оценить ее эффективность.

Анализ системы управления персоналом может быть реализован в одной форме:

- Исследования с целью получения теоретических результатов;
- Определение возможности поиска приложения с любым другим практическим опытом;
- При системном подходе, включающем анализ деятельности всего предприятия, Система управления персоналом является одной из многочисленных подсистем.

Однако на практике анализ систем управления персоналом обычно проводится с использованием методологических приемов, которые сравнивают результаты, полученные с помощью нескольких научно-практических методов с анализом. На сегодняшний день не существует единого метода получения полной информации и для того, чтобы одним из способов оценки эффективности системы менеджмента и правильного использования различных методов и форм, является метод, позволяющий оценить эффективность системы менеджмента.

Кадровая стратегия заключается в решении управленческих вопросов, связанных с взаимоотношениями между членами группы, с точки зрения деловой этики, материального и финансового оздоровления сотрудников, а также совершенствования системы управления человеческими ресурсами.

Анализируя различные методы управления персоналом в компании, можно увидеть, что наличие грамотно составленной Стратегии управления персоналом в стратегии управления персоналом является основой успеха любого бизнеса.

Литература:

1. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 237 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов/Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239с.

Ускенбаева А.Е., 2 курс (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекшісі – э.ғ.м. аға оқытушы Муканова А.С.

КӘСІПОРЫНДЫ БАСҚАРУ ПРИНЦИПТЕРІН ЖІКТЕУ, ОЛАРДЫ ҚАЗІРГІ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ОРТАДА ҚОЛДАНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Егер біз қазіргі басқарушылық қызметті оның дамуының алдыңғы кезеңдерімен салыстыратын болсақ, бірқатар өзгерістерді бөліп көрсетуге болады. Мәселен, оның мәні, ерекшеліктері туралы идеялар үнемі өзгеріп отырды, ал менеджмент біртіндеп белгілі бір қызмет түрінің сипатына ие болды. Басқарудың көптеген тәсілдері бар. Олардың барлығы әлеуметтік қатынастарды қалыптастыру процесінде дамыды, жаңа технологиялардың пайда болуымен және таралуымен, деректерді іздеудің, жинаудың, өңдеудің жаңа әдістерімен тығыз байланысты. Басқару процесі көптеген әртүрлі принциптерді, тұжырымдамаларды, ережелерді қамтиды деп сеніммен айтуға болады. Ол елдің қолданыстағы заңнамасына сүйенеді және басқарушылық қызметпен байланысты басқа ғылымдармен тығыз байланыста.

Сондай-ақ, басқару принциптерін атап өткен жөн. Басқарылатын жүйенің құрылымы оларға тікелей байланысты. Олар сонымен қатар компания қызметкерлеріне әсер ету тәсілдерін анықтайды, оларды ынталандырады. Ғалымдар басқару процесі тек бастықтың талантына немесе интуитивті шешімдерге негізделі алмайды деген қорытындыға келді. Ең алдымен, ол ұзақ уақыт бойы қалыптасқан теорияға сүйенеді. Біз басқару заңдары, негізгі принциптер туралы айтып отырмыз. Соңғысы компанияны басқару стратегиясын қалыптастырады. Оларға сүйене отырып, менеджерлер ұйымның мақсаттары мен міндеттеріне белгілі бір өзгерістер енгізеді, басымдықтарды нақтылайды, іс-шаралар өткізеді. Қазіргі уақытта басқарудың негізгі принциптерін зерттеуді жалғастыру өте маңызды. Бұл қазіргі уақытта уақытпен тексерілген және ғылыми тұрғыдан негізделген басқару принциптерін ескерусіз кәсіпорынның тиімді жұмысына қол жеткізу мүмкін еместігіне байланысты.

Бүгінгі таңда "басқару принциптері" ұғымының бірқатар анықтамаларын бөліп көрсетуге болады. Жалпы алғанда, отандық және шетелдік ғалымдар басқарудың шамамен 30 принципін шығарды. Алайда, олардың кейбіреулері бүгінде маңызды емес екенін атап өткен жөн. Мысалы, демократиялық централизм қағидаты. Оның мәні қызметкерлерге толық билік беру болып табылады, тіпті менеджерлер оларға өз әрекеттері туралы есеп береді. Бірте-бірте бұл принцип бүгінде экономикалық салада кеңінен қолданылатын басқаларды алмастырды.

Бүгінгі таңда белгілі бір ұйымның қызметкерлері оның жұмыс істеу мақсатына мән бермейтін, оған жету үшін қандай әрекеттер жасау керектігін білмейтін жағдайлар жиі кездеседі. Тиісінше, олардың өнімділігі төмендейді.

Қызметкерлердің тиімділігін арттыру үшін менеджерлер әртүрлі ынталандыруды қолданады. Осының арқасында қызметкерлер олардың еңбегі бағаланатынын, оның маңызды екенін және қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік беретінін түсінеді. Сонымен қатар, олар өздерінің күш-жігерінің марапатталғанын көреді: мысалы, оларға белгілі бір жеңілдіктер, әлеуметтік пакеттер, сыйлықақылар және т.б. беріледі. Бұл жеке принциптер туралы. Әдетте, олар ұйымдастырушылық қызметтің жекелеген түрлерінде қолданылады.

Қарастырылып отырған санат мыналарды қамтиды:

Басымдық принциптері. Бұл жағдайда біз түпкі мақсаттың басымдық принципін айтамыз. Ұйымның жұмыс істеуі басым мақсатқа жету үшін жүзеге асырылады. Егер компания функциялардың шектеулі спектрін орындаса, онда оның шегінен шыққан жағдайда, ол әрқашан белгіленген міндеттерді шеше алмайды – басқару жүргізілетін объектінің субъектіге қарағанда