

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ  
СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Щербаченко П.С.

# СОДЕРЖАНИЕ

- Основные понятия
- Основные пути формирования эффективной кадровой политики
- Показатели оценки эффективности деятельности отдела кадров

**Кадровая политика организации** – это целенаправленная и сознательная деятельность, целью которой является создание такого трудового коллектива, который максимально совместит цели и приоритеты предприятия.



**Оценка деятельности служб управления персоналом** - это систематический и планомерно организованный процесс, направленный на соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб, а также на соотнесение этих результатов с итогами деятельности организации в целом.

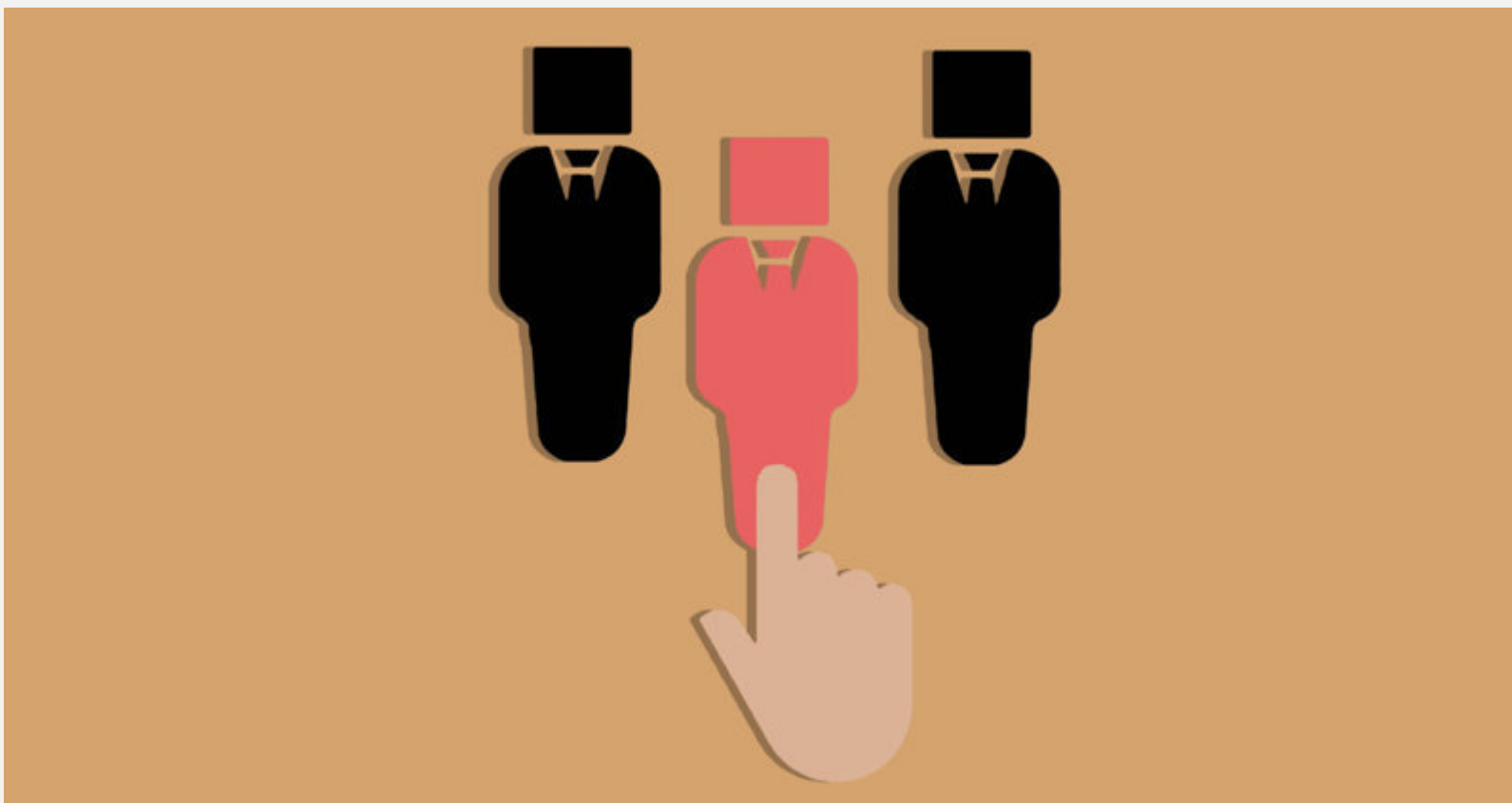


Кадровая политика должна быть нацелена на повышение эффективности работы персонала, т.е. должны проводиться такие мероприятия, которые позволят с большей эффективностью использовать трудовые ресурсы.



## Основные пути формирования эффективной кадровой политики:

- принципиальная ориентация на собственный персонал, на внешний персонал, на степень открытости по отношению к внешней среде
- осознание правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий, и непосредственное влияние управленческого аппарата на кадровую ситуацию предприятия;



В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является **обеспечение высокого качества кадрового потенциала.**



- Оценка деятельности кадровой службы основывается на определении эффективности кадровой работы, направленной на достижение целей организации и качественное выполнение стоящих перед ней задач.
- Результаты оценки служат итоговыми индикаторами, фокусирующими внимание на основных проблемах управления персоналом (качество кадровой работы, удовлетворенность работников организации, исполнительская дисциплина, текучесть кадров и др.)





# ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА КАДРОВ

Косвенные показатели  
эффективности

Показатели собственно экономической  
эффективности



Показатели степени удовлетворенности  
работников

Показатели степени соответствия



# ПОКАЗАТЕЛИ СОБСТВЕННО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- Соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированной рабочей силой соответствующего количества и качества, и полученных результатов деятельности
- Затраты на отдельные направления и программы деятельности работников и организации в целом
- Эффект воздействия отдельных кадровых программ на результативность деятельности работников и организации в целом
- Отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала



# ПОКАЗАТЕЛИ СТЕПЕНИ СООТВЕТСТВИЯ

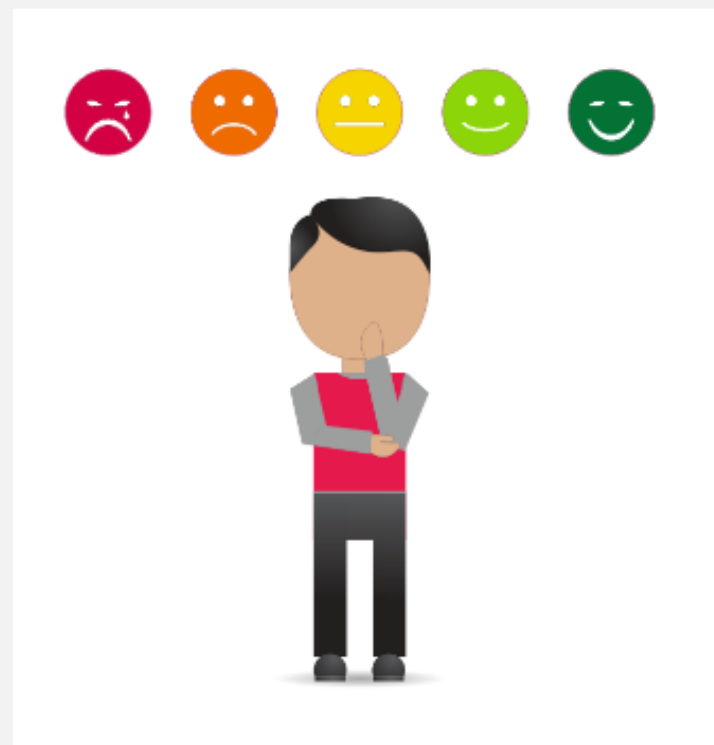
1. Количественная укомплектованность кадрового состава - сопоставление фактической численности работников с требуемой (расчетной) величиной по трудоемкости операций или с плановой численностью и численностью, предусмотренной штатным расписанием
2. Качественная укомплектованность кадрового состава - по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых рабочих мест (должностей).



# ПОКАЗАТЕЛИ СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

- Удовлетворенность работой в данной организации
- Удовлетворенность деятельностью подразделений управления персоналом

Степень удовлетворенности работников трудом оценивается на основе опросов и анализа мнений сотрудников организации. Такие мнения выявляются путем анкетирования или интервьюирования работников социально-психологической службой организации.



Эффективность работы подразделений кадровой службы при анкетировании работников можно оценить на основании субъективных критериев:

- степени сотрудничества различных подразделений организации со службой управления персоналом;
- готовности работников кадровой службы к сотрудничеству со всеми работниками организации при решении кадровых проблем;
- доверительности взаимоотношений с работниками по кадрам;
- быстроты, качества и эффективности выполнения услуг кадровой службой;



# КОСВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Текучесть кадров
2. Производительность труда
3. Показатели качества продукции (процент брака, рекламаций и пр.)
4. Количество жалоб работников
5. Уровень производственного травматизма и профзаболеваний

Основными косвенными критериями эффективности деятельности службы управления персоналом являются:

- ✓ показатели качества расстановки работников по рабочим местам (должностям),
- ✓ текучести и сменяемости кадров,
- ✓ состояния трудовой и исполнительской дисциплины.

