КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Смольник Г.Г.
Научный руководитель старший преподаватель Аснович Н.Г
Белорусский национальный технический университет

Очень важно сформировать в стенах компании такой коллектив, который будет не только ответственно относиться к своему делу, но и обладать особыми знаниями и способностями. Также не меньшее значение имеет работа управляющего персонала главной целью которого является найти такого работника и приложить максимум усилий для того, чтобы этот работник раскрылся на своём рабочем месте и в долгосрочной перспективе положительно повлиял на эффективность и качество производства.

На сегодняшний день качество управления штатом ставят на одно из первых мест по значимости для компании. Эффективное управление означает множественный контроль, а любое эффективное управление создаёт основу для повышения производительности в целом и повышение объёмов производства.

Для того, чтобы проанализировать эффективность труда работников необходимо выделить наиболее важные показатели: уровень удовлетворенности качеством труда, мотивация персонала, самооценка персонала, авторитетность руководства, психологический климат в коллективе, текучесть кадров – это, что касается психологических факторов.

К непсихологическим можно отнести следующие показатели системы управления персоналом: рентабельность, то есть затраты на персонал (заработная плата, оплата повышения квалификации и т.д.), инновационность, качество управленческих программ (затраты кадровой службы на отдельные направления и программы в расчете на одного работника).

Помимо простой оценки мотивации персонала, а также личных и профессиональных качеств каждого сотрудника, для руководителя важно всегда понимать, насколько выгодно ему работать с тем или иным человеком в штате своей фирмы. Мало смысла от работников, которые неответственно относятся к своей работе, в таком случае в первую очередь снижается эффективность предприятия и как следствие снижается прибыль.