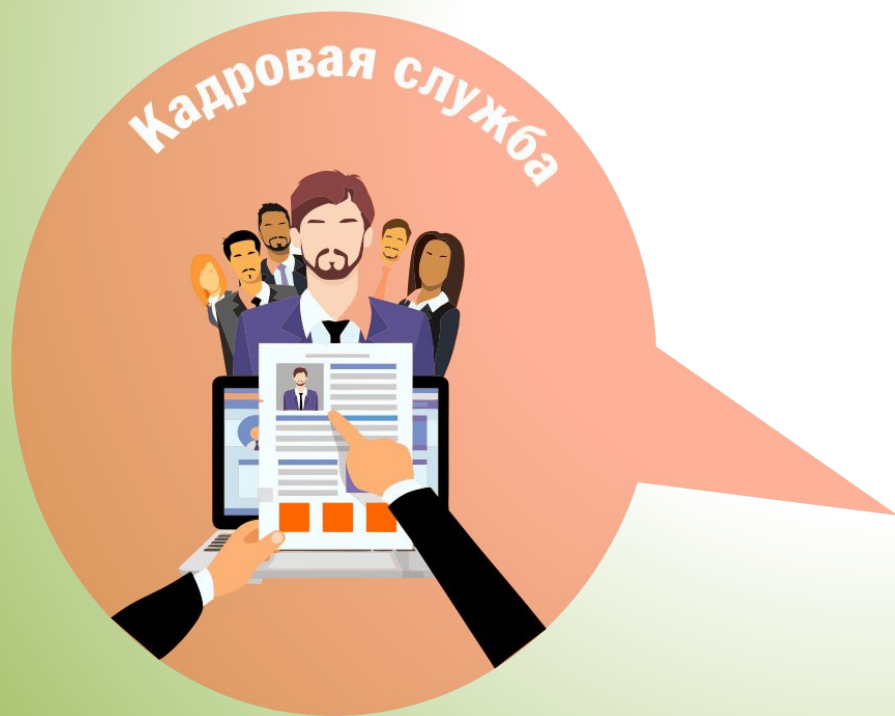


Показатели эффективности деятельности кадровой службы организации



Подготовила
презентацию
Ст. гр. БИБ-3601-01-00
Касьянова Ольга

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**



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



Основные пути формирования эффективной кадровой политики:

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

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

Показатели
собственно
экономическо
й
эффективнос
ти

Косвенные
показатели
эффективнос
ти

Показатели
степени
соответствия

Показатели
степени
удовлетвореннос
ти работников

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

```
graph TD; A[Показатели степени соответствия] --> B[Количественная укомплектованность кадрового состава]; A --> C[Качественная укомплектованность кадрового состава];
```

Количественная
укомплектованность
кадрового
состава

Качественная
укомплектованность
кадрового
состава

- Количественно - сопоставление фактической численности работников с требуемой (расчетной) величиной по трудоемкости операций или с плановой численностью и численностью, предусмотренной штатным расписанием
- Качественно - по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых рабочих мест (должностей)



Показатели степени удовлетворенности работников

- ✓ Удовлетворенность работой в данной организации
- ✓ Удовлетворенность деятельностью подразделений управления персс



- 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

- Текучесть кадров
- Производительность труда
- Показатели качества продукции (процент брака, рекламаций и пр.)
- Количество жалоб работников
- 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.



Список источников информации

- Абдухманов Х.А. Основы кадровой политики и кадрового планирования. 2014 – 60 с.
- Бычкова А.В. Управление персоналом. 2005. – 137 с.
- Егоршин, А.П. Управление персоналом /А.П. Егоршин. — учебник. — НИМБ, 2003. — 720с.

Спасибо за внимание!