

# Показатели эффективности деятельности кадровой службы организации

Выполнила ст. гр. Биб-3601-01-00

Мячина Д.И.

# Содержание

- ▶ Основные понятия
- ▶ Критерии эффективности деятельности кадровой службы
- ▶ Показатели эффективности деятельности кадровой службы организации
- ▶ Заключение

# Основные понятия

▶ Кадровая служба предприятия – совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия, призванных управлять персоналом предприятия в рамках избранной кадровой политики.







► Оценка деятельности кадровой службы основывается на определении эффективности кадровой работы, направленной на достижение целей организации и качественное выполнение поставленных перед ней задач.

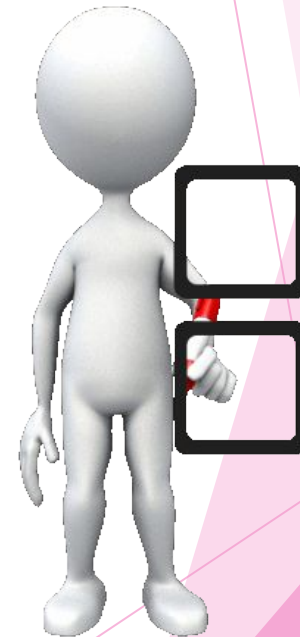


- ▶ Результаты оценки служат итоговыми индикаторами, фокусирует внимание на основных проблемах управления персоналом (качество кадровой работы, удовлетворенность работников организации, исполнительская дисциплина, текучесть кадров и др.).
- ▶ Оценка деятельности кадровых служб опирается на критерии эффективности.

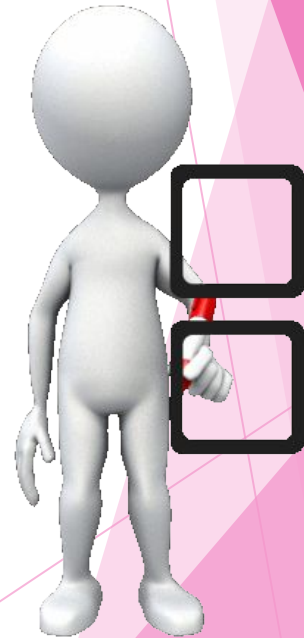


# Критерии эффективности деятельности кадровой службы

- ✓ Текучесть кадров в целом по организации и по ее подразделениям, а также по базовым категориям персонала
- ✓ Наличие вакантных рабочих мест в подразделениях, незамещенных в течение определённого периода

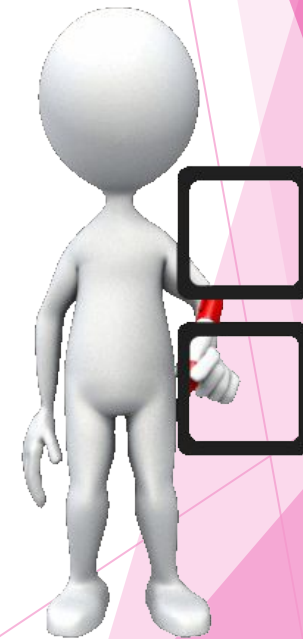


- ✓ Число трудовых конфликтов, вышедших за рамки соответствующих структурных подразделений
- ✓ Наличие прямых претензий к деятельности службы персонала со стороны структурных подразделений организации и ее первых руководителей





- ✓ Количество инициативных инновационных предложений и других индивидуальных трудовых результатов
- ✓ Показатель обоснованных претензий к организации со стороны государственных органов регулирования и контроля в сфере трудовых отношений
- ✓ Удельный вес сотрудников, выразивших неудовлетворенность своими отношениями с работодателем в целом и непосредственным руководителем в частности, а также с коллегами по работе



# Показатели эффективности деятельности кадровой службы организации

- ▶ Косвенные показатели эффективности
- ▶ Показатели степени соответствия
- ▶ Показатели степени удовлетворенности работников
- ▶ Показатели собственно экономической эффективности



# Косвенные показатели эффективности

- ▶ Текучесть кадров
- ▶ Уровень абсентеизма
- ▶ 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),
  - показатели текучести и сменяемости кадров,
  - показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины.



# Показатели степени соответствия

Количественная  
укомплектованность  
кадрового состава

Качественная  
укомплектованность  
кадрового состава

- ▶ Соответствие численности работников числу рабочих мест
- ▶ Соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом

- ▶ Количественная укомплектованность кадрового состава - это сопоставления фактической численности работников с требуемой (расчетной) величиной по трудоемкости операций или с плановой численностью и численностью, предусмотренной штатным расписанием.
- ▶ Качественная укомплектованность кадрового состава — по соответствию профессионально-квалификационного уровня, профиля образования, практического опыта работников требованиям занимаемых рабочих мест (должностей).



# Показатели степени удовлетворенности работников

**Степень  
удовлетворенности  
работой в данной  
организации**

**Степень  
удовлетворенности  
деятельностью  
подразделений  
управления персоналом**

Степень удовлетворенности работников трудом оценивается на основе опросов и анализа мнений сотрудников организации. Такие мысли 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;
- ▶ мнения линейных менеджеров об эффективности фирменной кадровой работы;
- ▶ готовности работников кадровой службы к сотрудничеству со всеми работниками организации при решении кадровых проблем;
- ▶ доверия во взаимоотношениях с работниками по кадрам;
- ▶ скорости, качества и эффективности выполнения услуг кадровой службой;
- ▶ оценки качества информации и профессионализма консультаций, выдаваемых кадровой службой руководителям организации.



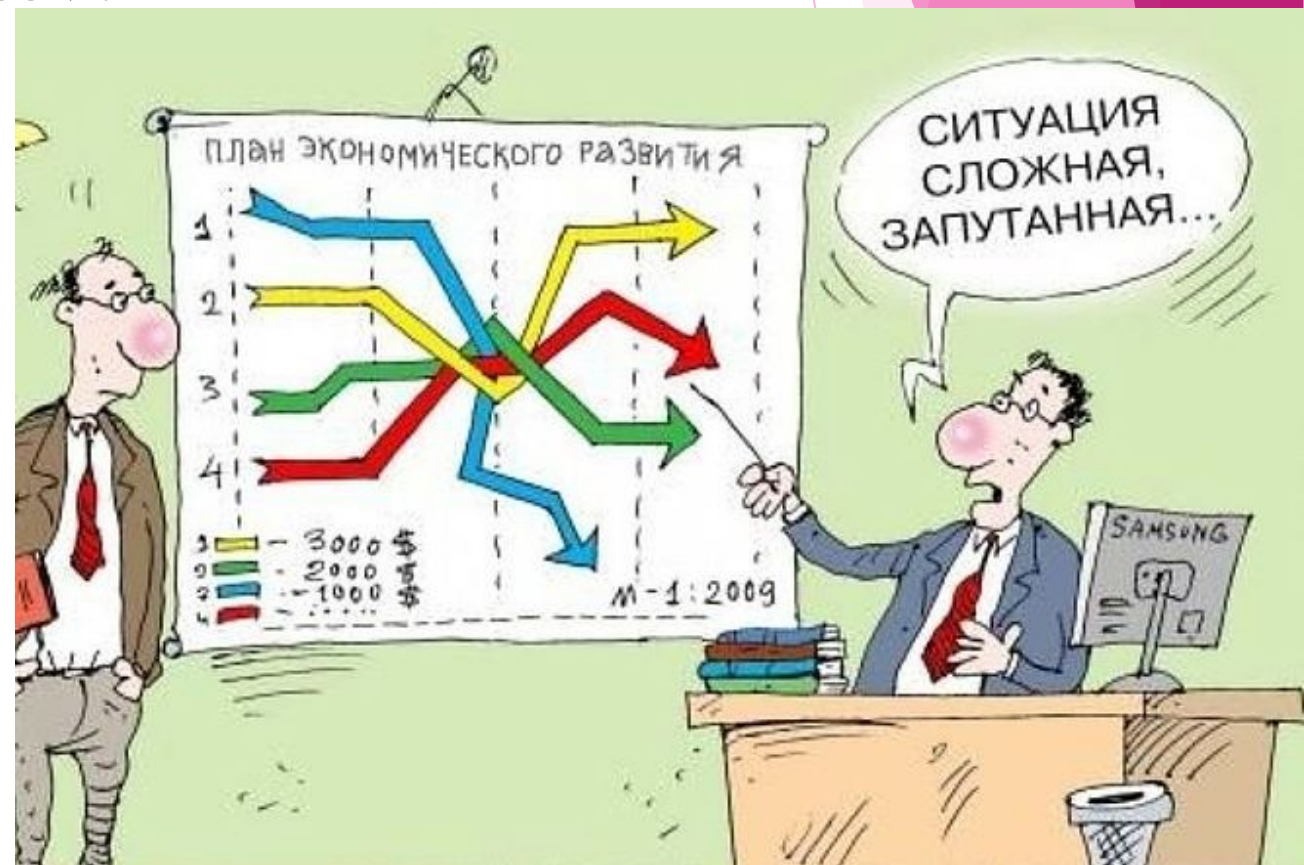
**КОЛИЧЕСТВО**

не всегда означает качество



# 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 кадровых служб в расчете на одного работника.



# Показатели собственно эффективности

- ▶ Эффект воздействия отдельных кадровых программ на результативность деятельности работников и организации в целом.
- ▶ Отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала.



# Заключение

Эффективная система деятельности кадровой службы организации должна учитывать различие характеристик и интересов сотрудников.



# Источники информации

- ▶ Кибанов А.Я. «Управление персоналом организации»: Учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 695 с.
- ▶ Богдан Н.Н. «Основы кадровой политики и кадрового планирования»: учеб. пособие / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева; СибАГС. –Новосибирск: Изд-воСибАГС, 2013. –99с.
- ▶ [Электронный ресурс]/ Экономическая библиотека; - Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4-55.php>, свободный. (Дата обращения 20.05.2019г.)



▶ **Спасибо за  
внимание!**