

Каждый критерий наделяется затем весом относительной важности, который позволяет на основе индивидуальных оценок отдельным критериям вывести общую оценку проекта. Если относительный вес критерия 1 равен 2, а относительный вес критерия 2 равен 1, это означает, что оценка проекта по критерию 1 в два раза важнее, чем по критерию 2. Если мы учитываем только эти два критерия, общая оценка проекта может быть определена в соответствии с общей формулой:

Оценка проекта = (оценка по критерию 1)х2 +оценка по критерию 2.

Самый простой способ использования количественного метода оценки для распределения, например, финансовых средств - рассчитать общую оценку по каждому проекту, составить перечень проектов в порядке возрастания общих оценок и распределить фонды, начиная с верхних позиций. Экономический метод оценки предполагает также учет ожидаемых расходов и доходов по каждому проекту и сравнение проектов по уровню экономичности.

Список использованной литературы

1. Послание Президента Республики Узбекистана Шавкат Мирзиёева в Олий Мажлису от, 2018 год 28 декабрь.
2. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитасини маълумоти. 2015-2017 йиллар.
3. Халқ – Сўзи, рўзномаси, 2015-2018 йиллардаги сонлари.
4. Народное – Слова, рўзномаси, 2015-2018 йиллардаги сонлари.
5. Правда Востока, рўзномаси, 2015-2018 йиллардаги сонлари.

*T.V. Okhotkina, научный руководитель Б.Сайфидинов
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
tania.okhotkina.03@mail.ru*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. *Большое значение и успех в организации занимают работающие в ней люди, которыми нужно управлять. Система управления персоналом обширна и многогранна. В данной статье рассмотрены основные этапы проведения оценки эффективности управления персоналом в организации (предприятии). Выявлена немаловажная проблема, что обучение и переподготовка персонала руководителями считается как затраты, а не инвестиции.*

Ключевые слова: *управление персоналом, система, методы управления, рабочая сила, условие труда, эффективность, экономика, сотрудники, руководство организацией.*

*T.V. Okhotkina, scientific adviser B. Saifidinov
Russian state professional pedagogical university
Yekaterinburg, Russia
tania.okhotkina.03@mail.ru*

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. *The people who work in an organization and need to be managed are of great importance and success in the organization. The personnel management system is*

extensive and multifaceted. This article describes the main stages of evaluating the effectiveness of personnel management in an organization (enterprise). An important problem has been identified, that training and retraining of personnel by managers is considered as a cost, not an investment.

Keywords: *personnel management, system, management methods, labor force, working conditions, efficiency, economy, employees, organization management.*

В современном мире предприятия ежеминутно встречаются с проблемой в системе управления персоналом. Этому всему есть доказательства в оценке эффективности системы управления персоналом, которая не изготавливается совсем, либо применяются такие методы, какие в действительности не раскрывают имеющиеся трудности. Часто оценка эффективности системы управления производится по специальным показателям, скажем затраты на профессиональное обучение или же текучесть персонала.

В общем смысле оценка персонала является процессом, организованным для того, чтобы определить, насколько профессиональные параметры членов коллектива отвечают требованиям, предъявляемым к должностям, структурным подразделениям, или к хозяйствующему субъекту в целом.

Согласно Е.А. Санниковой – преподаватель кафедры «Менеджмента и управления» в своих работах определение оценка персонала формулирует так: под оценкой персонала в организациях обычно понимается, как аттестация работников. Оценка – является более широким и важным понятием, чем проведение аттестации персонала. Она может быть как формальной, так и неформальной [7, с. 23].

Дело в том, что оценочную работу нужно проводить постоянно в течение осуществления всех этапов управления. Итоги оценочной работы могут стимулировать управляющих к внесению достаточных корректировок в процесс управления. Если регулярно проводить такую оценку, то это обеспечивает стабильную обратную связь. Но нужно помнить, что при такой оценочной работе будут расходы, которые будут сопровождать эту деятельность, действительный уровень эффективности управления персоналом возможно оценить по общим итогам работы всего субъекта экономической деятельности.

В настоящее время организуются специфические подходы об оценке эффективности управления персоналом. Один из таких подходов воздействует в оценке всех членов коллектива как обобщённого сотрудника, и определяется уровень его эффективности по экономическим результатам работы всего субъекта экономической деятельности за определённый период (объем выпущенной продукции, рентабельность). Система управления персоналом представляется одной из самых нужных и неотъемлемых частей действенного функционирования предприятия.

В работе Ю. Одегова, М. Маусова и М. Кулапова «Эффективность системы управления (социально-экономический аспект)», единого подхода к оценке эффективности системы управления нет, что обусловлено тем, что ход трудовой предприимчивости непосредственно объединен с производственным, с его конечными итогами, а также с социальным развитием производства. Управление персоналом сегодня приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обозначить целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления персоналом организации [2, с. 31].

По мнению Генри Форда американского промышленника, изобретателя, владельца заводов по производству автомобилей по всему миру, автора 161 патента

США. «Честолюбие каждого работодателя должно было бы заключаться в том, чтобы платить более высокие ставки, чем все его конкуренты, а стремление рабочих – в том, чтобы практически облегчить осуществление этого честолюбия».

Эффективное управление персоналом выдвинулось в число практических задач, факторов, экономического успеха. Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений. Высококачественная оценка управлением персоналом способна существовать определяющим моментом роста общей эффективности управления. Кроме преимущества основных целей она способна обнаруживать проблематичные места такие, как нарушения безопасности, большие затраты благодаря недостаточно грамотного управления.

Каждое предприятие конкурирует друг с другом, в том числе и на профессиональном уровне своих работников и для того, чтобы эффективно использовать этот ресурс нужно уметь его оценивать. Оценка приводится на любом этапе работы с работниками:

- в ходе прохождений испытаний
- обучение сотрудника тем навыкам и умениям, которые нужны компании и узнать его способности к работе
- увольнение; чтобы прийти к увольнению нужно работнику пройти квалификацию и если работник с ней не справится придётся его уволить [4, с. 27].

Наконец, способы изучения оценки фирмы разделяются на 3 расклада: гуманитарный, инженерный и эмпирический. Методы оценки персонала в большей степени относятся к эмпирическому подходу, а эмпирический подход разделяется на количественные и высококачественные.

Высокая степень формализации – количественных способов связан с их статистической обработкой. Известный количественный метод – анкетирование. В процессе анкетирования сотруднику/кандидату на вакансию предлагается письменно ответить на вопросы, представленные в форме опросного листа – анкеты. А также тесты способностей. Что касается качественного метода, Одним из наиболее часто применяемых методов является интервью (интервьюер, специалист, который проводит интервью) задает вопросы респонденту (оцениваемому сотруднику).

Одним из весомых высококачественных способов оценки персонала является анализ документов. Считается, что документы являются надежными свидетельствами явлений, происходящих в действительности [4, с. 12].

Рассмотрим оценку эффективности управления персоналом на предприятии «Спектр», осуществляет полный комплекс услуг по производству, доставке, хранению и сервису POSm и торгового оборудования. Одно из основных направлений компании: производство премиальной торговой мебели и эксклюзивных POSm. Центральный офис располагается в Москве. Миссия компании «Спектр» заключается в содействии процессам интеграции современной бизнес-культуры в российскую деловую среду. «Спектр» развивается не только чтобы получить прибыль, но и у него есть цель достичь успеха партнерами, клиентами, сотрудниками компании, а также обществом в целом. «Спектр» является открытой компанией, публикуя отчетность по МСФО с 2018 г., а также крупным налогоплательщиком. Так, по итогам 2019 г., компания выплатила налогов и сборов на общую сумму более чем 7 млрд. руб [6].

Одной из основ успеха «Спектра», на протяжении многих лет, является высококлассный коллектив профессионалов, объединенный собственным видением развития современной модели успешной, открытой и эффективной компании и работающий в рамках современных правил и принципов построения цивилизованного

и ответственного бизнеса. Сегодня коллектив ОАО «Спектр» – это более 6000 сотрудников, работающих на предприятиях группы от Москвы до Владивостока [7].

ОАО «Спектр» заинтересована в привлечении энергичных, профессиональных и ответственных специалистов, которые смогут разделить успех компании и расти вместе с ней. Специфика бизнеса компании позволяет каждому члену коллектива реализовать свой потенциал, достичь амбициозных целей в профессиональном развитии, обогатить свои знания в различных областях, связанных с профильной деятельностью «Спектр». Благодаря такой политике бизнес «процветает».

На сегодняшний день большинство профессионалов по оценке персонала стремятся организовать комплексные системы оценки персонала предприятия, включающие довольно большое количество методов с целью минимизации ошибок в ходе оценки. Впрочем важно не просто собрать вместе несколько методик, но адаптировать их к условиям, имеющимся в организации. Огромное значение здесь приобретает профессионализм и опыт специалиста, руководящего процессом оценки, потому что выполнение предоставленной задачи, кроме надлежащих собственных свойств качеств, настоятельно просит познаний и компетенций по части психологии и понимания процессов, связанных с бизнесом, целей и специфической работы компании (организации).

Список использованных источников

1. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом. Москва: Дело, 2013. 450 с.
2. Вадейко Е.И. Экономическая теория: Микроэкономика. Москва: Академический проект, 2017. 80 с.
3. Пястолов С.М. Основы экономической теории. Москва: Академический проект, 2017. 183 с.
4. Алиев И.М. Экономика труда // И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. Москва: Юрайт, 2018. 672 с.
5. Санникова Е.А. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79494>

Е.В. Салимгариева, научный руководитель *И.П. Чупина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
polli0607@gmail.com

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. *Мотивация персонала в организации - это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности. Хороший руководитель обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.*

Ключевые слова: *мотивация, персонал предприятия, стимулирование сотрудников, материальная мотивация, должностные обязанности.*