

Т.В. Зглюй
Филиал БГЭУ (Пинск)

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Совершенствование всей системы управления персоналом опирается, прежде всего, на внедрение в практику техники оценки эффективности, применение которой открывает новые возможности использования как относительно новых, экономико-математических, так и «традиционных» методов экономико-статистического анализа.

Методология экономико-статистического анализа базируется на системном подходе к изучению исследуемых явлений и процессов. Системный подход ориентирован на анализ каждого явления во всем многообразии его сторон и в исследовании хозяйственной деятельности предприятий предполагает взаимосвязанное рассмотрение комплекса проблем. В связи с этим, особенно следует подчеркнуть важность достоверности расчетов статистических показателей управления персоналом. Одна из важнейших задач такого анализа при рассмотрении любого экономического явления или процесса – выявление факторов, уровень и изменение которых оказывают определяющее влияние на формирование и изменение уровня явления, рассматриваемого как результативного по отношению к данным факторам.

В исследованиях эффективности того или иного явления наибольшее распространение получили два вида статистических моделей, используемых для прогнозирования: трендовые и факторные.

В основе построения трендовых моделей лежит изучение ряда динамики какого-либо явления. На основе такого ряда определяется тенденции изменения явления и возможность экстраполяции тенденции на будущее. Выявление тенденции сводится к установке математической зависимости, на основе которой, с известной степенью точности, рассчитывают количественное значение изучаемого явления на ту или иную дату. При этом большое значение в прогнозировании имеет длина динамического ряда.

Другая разновидность статистических моделей – факторные. В основе их построения лежит выявление механизма воздействия результативных признаков с одним или группой факторных признаков.

Существуют и другие методы изучения состояния действующей системы управления персоналом. Раскроем сущность некоторых из них.

Метод последовательной подстановки позволяет изучить влияние на формирование системы управления персоналом каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние.

Метод сравнений позволяет сравнить существующую систему управления персоналом с нормативным состоянием или состоянием в прошлом периоде.

Динамический метод отражает устойчивые тенденции количественных показателей, характеризующих систему управления персоналом.

Метод главных компонент позволяет отразить в одном показателе свойства многих показателей.

Балансовый метод позволяет провести балансовые сопоставления и увязки.

Исследование оценки эффективности управления персоналом целесообразно производить по трем позициям: 1) оценка организации управленческого труда; 2) анализ технологии управления персоналом; 3) анализ качества управления персоналом.

При оценке организации управленческого труда анализируются формы методы взаимодействия управленческих работников с объектами управления и между собой. Представляет интерес анализ качества управления персоналом. Он производится в зависимости от конкретных задач, стоящих перед органом управления. Среди всех известных методов математической статистики, применяемых в экономических исследованиях, наиболее подходит корреляционно-регрессионный анализ. В пользу данного метода, можно сказать о его широком распространении, поскольку он позволяет количественно выразить влияние отобранных факторов на результативный показатель. Зная уравнение множественной регрессии можно определять значение результативного показателя, задавая различные значения факторов, что позволяет использовать полученные результаты в целях активного воздействия на процесс управления персоналом с целью увеличения его эффективности.