Система управления персоналом организации это, система в которой реализуются функции управления персоналом. Она включает подсистему линейного руководства, а так же ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций. Главная цель системы управления персоналом это обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. Подсистемы линейного руководства осуществляет управление организацией в целом, управление отдельными функциональными и производственными подразделениями. Функции этой подсистемы выполняют: руководитель организации, его заместители, руководители функциональных и производственных подразделений, их заместители. мастера, бригадиры.

**Функциональные подсистемы.**

Подсистема планирования и маркетинга персонала выполняет следующие функции: разработка политики кадров и стратегий управления персоналом, анализ рынка труда, организация кадрового планирования, планирование и прогнозирование потребности в персонале, организация рекламы, поддержание взаимосвязи с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

Подсистема управления наймом и учетом персонала осуществляет: организацию собеседование, оценки, отбора и приема персонала, учет приема, перемещений, поощрений и увольнения персонала, профессиональную ориентацию и организацию рационального использования персонала, управление занятостью, документационное обеспечение системы управления персоналом.

Подсистема управления трудовыми отношениями проводит: анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, анализ отношений непосредственно руководителей, управление конфликтами на производстве и стрессами, социально - психологическую диагностику, соблюдение этических норм взаимоотношений, управление взаимодействием с профсоюзами.

Подсистема, обеспечивающая нормативные условия труда, выполняет такие функции –соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдение требований производственной эстетики, охраны труда и окружающей среды, военизированной охраны организации и отдельных должностных лиц.

Подсистема, управляющая развитием кадров - занимается обучением, переподготовкой, повышением квалификации действующего персонала.

Система управления не была бы эффективной без периодической оценки сотрудников, осуществления мероприятий, направленных на адаптацию новых кадров, реализации продвижения тех или иных сотрудников по карьерной лестнице и организации резерва кадров. Подсистема, отвечающая за мотивационный компонент - работа этого подразделения связана с управлением мотивами поведения работников, нормированием и тарификацией процесса производства, разработку систем заработной платы сотрудникам, форм их участия в капитале и прибыли, организацией морально положительного подкрепления персонала в виде поощрений.

Подсистема, управляющая социальным развитием осуществляет организацию общественного питания, развитием организационной культуры работников и их физическим воспитанием, а также обеспечивает охраны здоровья, социальное страхование сотрудников и управление жилищным обслуживанием.

Подсистема развития организационной структуры управления - анализирует уже сложившуюся в организации структуру руководства и отвечает за разработку расписания штата персонала.

Подсистема обеспечения прав в системе управления персоналом -решает юридические вопросы в области отношений на производстве, согласует распорядительные и другие официальные документы по управлению кадрами.

В мелких организациях одно подразделение может выполнять функции нескольких подсистем, а в крупных- функции каждой подсистемы, как правило, выполняет отдельное подразделение.

**В современном мире понятие системы управления персоналом, как правило, включает:**  кадровое планирование; определение существующей потребности в найме работников; набор сотрудников; отбор; последующий найм тех или иных кадров; адаптация нанятого персонала; обучение кадров; карьера; оценка; мотивационный компонент сотрудников; нормирование труда, это лишь основные кадровые технологии, представляющие диапазон, который включает в себя любая система управления персоналом.

Все элементы данной системы можно объединить в три больших блока: технологии по формированию и представлению персонала, технологии по развитию персонала и технологии, направленные на рациональное использование ресурсов действующего персонала. Система, направленная на управление персоналом той или иной организации, она является одной из составляющих организации в целом, от ее эффективности и налаженности напрямую зависит успешное развитие и существование организации в пространстве экономики.

**Оценка эффективности системы управления персоналом**

Оценка - это определение уровня эффективности кадрового потенциала и системы управления персоналом в целом путем сопоставления фактических значений показателей и их составных частей с рекомендуемым уровнем, определение их соответствия установленным конкретным параметрам, критериям, нормам, правилам, принципам, стандартам, целям и задачам организации.

Оценка в системе управления персоналом может быть признана наиболее слабым элементом, ограничивающим эффективность всей системы управления персоналом, оценка сферы управления персоналом базируется на сборе информации о деятельности в организации. Основная причина сложности состоит в том, что очень трудно оценить эффективность этой деятельности. Многие используемые показатели субъективны, их значение и содержание зависят от конкретной ситуации.

Оценка эффективности системы управления осуществляется по критериям количественного и качественного характера:

 Качественные показатели:

* научно-технический уровень управления (применение научных методов и новой оргтехники);
* уровень квалификации работников управленческого аппарата (образование, опыт работы, знания, умения, навыки, компетентность);
* обоснованность принимаемых решений работниками аппарата управления;
* достоверность и полнота информации, которой пользуются управляющие системы;
* уровень культуры управления (используемый стиль управления,
* уровень конфликтности, психологический микроклимат коллектива);
* уровень культуры труда работников аппарата управления (использование рабочего времени, режим дня, условия труда).

Количественные показатели:

* Трудовые:  
  - соотношение численности руководителей, ИТР, служащих и рабочих;  
  - фактическая трудоемкость выполняемых управленческих работ по сравнению с нормативной;  
  - величина затрат управленческого труда на один рубль объема производства.
* Финансовые:  
  - величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала организации.

Сегодня не существует единого подхода к проблеме измерения эффективности работы управленческого персонала, сложность в том, что процесс трудовой деятельности руководителя связан с производственным процессом и его конечными результатами, с социальной деятельностью общества и с экономическим развитием предприятия.

В зависимости от предмета оценки существующие методики делят на две группы:

1. Методики оценки качества труда: ориентируют менеджера на рациональное использование рабочего времени, на улучшение дисциплины труда, то есть: на совмещение организацией его труда. Наиболее широко известная методика - СБТ (Саратовская система бездефектного труда). Она разработана в 60-е годы. Первоначально предназначалась для улучшения качества труда рабочих. Но в силу своей универсальности и простоты широко используется для оценки труда инженерного и управленческого персонала. Она предусматривает, что выполнение работы высокого качества без нарушений и сбоев оценивает коэффициентом, равным единице. За каждый недостаток в работе вычитается определенная величина в долях единиц. Перечень таких недостатков предусматривается стандартом предприятия и принимается совместным решением администрации и работников.  
При всех своих плюсах СБТ имеет 2 недостатка:  
- оценка не связана с конечным результатом деятельности организации;  
- имеет вид штрафных санкций, так как регистрирует только недостатки, то есть: не в полной мере используются методы морального поощрения.  
Отсутствие непосредственного влияния итогового показателя на экономические и социальные результаты деятельности организации, существенно снижает ценность СБТ.

2. Методики оценки результатов труда: ориентируют управленческий персонал на достижение конечных результатов производства (увеличение прибыли, снижение затрат и расходов ресурсов), так как эти результаты являются главными оценочными показателями их деятельности. За базисное значение оценочных показателей принимают план или норматив, а их соизмерение с фактическими значениями осуществляют с помощью весовых коэффициентов. В настоящее время широко используется разработанная в 80-е годы в Нижнем Новгороде методика комплексной оценки управленческого труда – КОУТ. Достоинством данной группы методик является оценка результативности работы менеджеров по конечным результатам производства с ориентацией на улучшение фактических показателей, но они имеют и недостатки – это, прежде всего, формирование совокупности показателей конечных результатов и их соизмеримость между собой.

**Исходя из этого, можно сделать вывод**, система управления персоналом является совокупностью определенных методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами, работающими в какой-либо организационной структуре. Эффективно действующая система управления персоналом должна иметь абсолютно все процедуры по работе с кадрами, начиная с определения и составления основных идей по взаимодействию администрации и руководства с сотрудниками, и заканчивая увольнением работников, причем, все подсистемы должны четко функционировать и взаимодействовать между собой. Оценка эффективности системы управления осуществляется по критериям количественного и качественного характера. Сегодня не существует единого подхода к проблеме измерения эффективности работы управленческого персонала, сложность в том, что процесс трудовой деятельности руководителя связан с производственным процессом и его конечными результатами, с социальной деятельностью общества и с экономическим развитием предприятия.