



УДК 005.95:005.35

О.Ю. АМОСОВ,

д-р екон.наук, проф., перший заступник директора
Харківського регіонального інституту державного
управління Національної академії державного
управління при Президентові України
E-mail: amosovoleg@ukr.net

Н.Л. ГАВКАЛОВА,

д-р. екон.наук, проф., Харківський національний економічний
університет, завідувач кафедри публічного адміністрування
та регіональної економіки
E-mail: ngavl@ukr.net

**СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ
МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

Визначено, що забезпечення ефективності менеджменту персоналу є основою функціонування промислового підприємства. Запропоновано структурну модель ефективності менеджменту персоналу, складовими якої є соціальна, економічна, організаційна, інноваційно-інвестиційна, ефективність інтелектуалізації праці. За допомогою методу експертного оцінювання з'ясовано невисоку значимість соціальної ефективності на машинобудівних підприємствах, що досліджувалися, стан якої формує: ефективність соціальної політики, групової взаємодії та реалізації основних систем роботи з персоналом.

Ключові слова: соціальна складова, ефективність менеджменту персоналу, модель, соціальна ефективність.

Постановка проблеми. Модернізація українського суспільства, засади якої сформовано та задекларовано в концепції сталого соціально-економічного розвитку країни, передбачає реформування всіх сфер життєдіяльності. Зокрема, модернізація в промисловості спирається на виникнення нових поглядів на процес формування та використання економічних ресурсів. Праця у цьому сенсі відіграє, по-перше, головну роль при формуванні та використанні людського ресурсу, в по-друге – соціального ресурсу. Отже, забезпечення ефективності менеджменту персоналу, основою якого є концепція соціального менеджменту, що прийшла на зміну концепції управління людськими ресурсами, є не лише передумовою, а й основою результативного функціонування підприємства, а розгляд питань, пов'язаних із визначенням змісту і значення соціальної складової при оцінці ефективності менеджменту персоналу є актуальним у світі сучасних реалій.

© АМОСОВ О.Ю., ГАВКАЛОВА Н.Л., 2013

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Питання побудови ефективної соціальної політики, соціального захисту, регулювання соціальної сфери, в контексті соціальної складової, розглядаються у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: О. Амоші, Т. Аткинсона, Н. Борецької, В. Гейця, О. Грішнкової, Г. Еспінг-Андерсена, А. Колота, Е. Лібанової, О. Макарової, Т. Маршалла, В. Новікова, О. Новікової, У. Садової, Дж. Стигліця, Р. Тітмуса, О. Яременка та інших. Разом з цим питання, пов'язані з визначенням місця соціальної складової при оцінці ефективності менеджменту персоналу на машинобудівному підприємстві залишаються відкритими для подальших досліджень, що не суперечить представленню власних доробок.

Мета дослідження – обґрунтування науково-теоретичних аспектів ефективності менеджменту персоналу та методичного підходу до оцінки ефективності соціальної складової і визначення її сучасного значення для соціальної політики країни.

Виклад основного матеріалу. Рівень ефективності менеджменту персоналу в ринковій економіці має характеризуватися системою показників, кожний з яких відображає результат управлінської діяльності, і їх можна використовувати для оцінки господарського механізму підприємств. Так, Д. Богиня й О. Грішнова [1] розмежовують показники, які можуть вимірюватися в натуральному і вартісному вигляді. При цьому вони поділяють їх на показники, що застосовують у галузях матеріального виробництва, а саме: вид продукту, номенклатура й асортимент продукції, загальна кількість продукції та кількість продукції в розрахунку на одиницю часу (тобто питома трудомісткість), обсяг продукції в грошовому виразі, витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Є велика кількість показників, що відображають виробничо-господарську й економічну діяльність підприємства, такі, наприклад, як фондівдача, продуктивність праці, трудомісткість, собівартість, обсяг товарної та реалізованої продукції, ліквідність, фінансова стійкість та ін. Однак поодиноці вони не відображають особливостей і справжнього стану на підприємстві, адже тільки комплексний підхід до їх виміру дасть можливість оцінити ефективність. Так, в економічній теорії та практиці є спроби побудувати інтегральний показник ефективності виробництва. Наприклад, Р. Петухов запропонував коефіцієнт економічної ефективності виробництва (КЕ), що визначається як відношення річної валової продукції до сукупних приведених витрат (ціни виробництва) [2]. Теоретико-методологічні розробки у напрямі визначення економічної ефективності здійснені І. Рижим, який запропонував використовувати коефіцієнт ефективності, що визначається шляхом співвідношення фактичного й теоретичного рівнів прибутку [3].

Правомірним для цілей визначення ефективності як на одному, так і на різних підприємствах є запропонований В. Прядко методичний підхід, який поєднує три системи показників: збалансованих показників, додаткової приведеної вартості та функціонально-вартісного аналізу [4, с. 9]. Ця система показників, на наш погляд, – найбільш науково обґрунтована і враховує різноманітні види діяльності підприємства, але трудомістка при практичному застосуванні.

З огляду на наявність особливостей визначення та вимірювання ефективності менеджменту персоналу, наведемо власне бачення зазначеної ефективності. Для цього узагальнимо на основі доведень дослідників відомі підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу. Переважають підходи, в межах яких передбачається прибуток або розглядається рентабельність як умова ефективності; які базуються на

відношенні отриманого ефекту до витрачених на це ресурсів; в основу яких покладено принцип комплексності. Оцінка ефективності менеджменту персоналу має здійснюватися на основі або спеціально розробленої, або адаптованої системи показників, але у будь-якому разі вона повинна відповідати цілям підприємства. Оцінка ефективності відобразатиме реальний стан справ на підприємстві та забезпечить реальні умови й можливості для стратегічного планування, коли буде прив'язана до форми власності суб'єкта господарювання, особливостей його діяльності, цілей і завдань. При цьому, як правило, обирають показники, які повинні мати загальносистемний і комплексний характер, а не відображати ефективність окремих складових системи, характеризувати систему в цілому незалежно від того, чи потребує ця система коригування діяльності у певному напрямі.

З огляду на зазначене, пропонуємо для оцінки ефективності менеджменту персоналу розробити структурну модель. При її побудові класифікація показників оцінки ефективності менеджменту персоналу здійснювалась за їх типами з урахуванням, як було запропоновано автором, додаткових типів показників, які характеризують ефективність інтелектуалізації праці та інноваційно-інвестиційну ефективність (рис. 1).

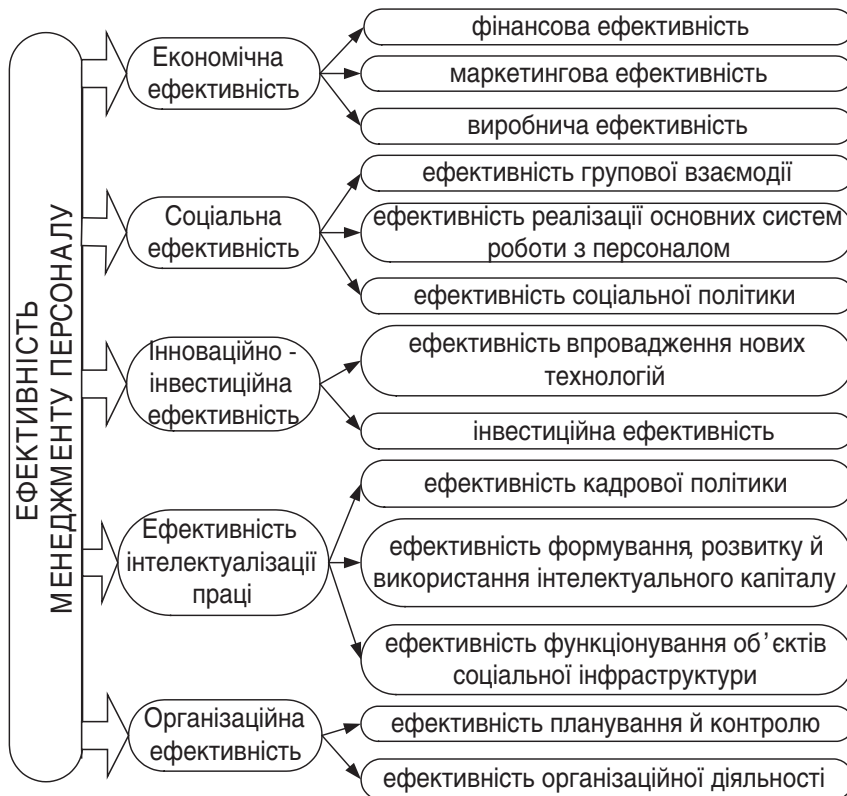


Рис. 1. Структурна модель ефективності менеджменту персоналу

Отже, економічна, соціальна, інноваційно-інвестиційна, організаційна ефективності та ефективність інтелектуалізації праці є складовими загальної ефективності, які, у свою чергу, характеризуються певними локальними показниками, що відображають різні аспекти діяльності підприємства. Дана структурна модель, на наш погляд, є найбільш вдалою порівняно з відомими підходами до оцінки ефективності, бо має такі переваги: орієнтує керівництво на врахування всіх аспектів діяльності підприємства: від техніко-технологічного рівня розвитку і до соціальних аспектів роботи з персоналом; легка у використанні, бо на основі доступного програмного забезпечення (наприклад, Statistica, Statgraphics) дає можливість привести характеристики у кількісне співвідношення та обрати пріоритетні напрями управління розвитком підприємства; науково обґрунтована й має практичну цінність для керівників підприємств, бо надає відправні точки для формування ефективної стратегії подальших дій; графічне зображення результатів і наочність сприяють розумінню результатів дослідження та ін.

Для визначення вагомості впливу складових вищого порядку моделі застосовано метод експертних оцінок. Кількісний та якісний склад експертів обґрунтовано за допомогою методики Є. Райхмана й Г. Азгальдова [5]:

$$N = T_a^2 / E_1^2, \quad (1)$$

де N – кількість експертів;

T_a – величина середньоквадратичного відхилення, що обумовлює ймовірність попадання у визначений інтервал, дорівнювала 95%;

E_1 – гранично припустима відносна похибка, що визначається до початку анкетування. При цьому гранично припустиму відносну похибку визначають за такою формулою [5]:

$$E_1 = E / \delta, \quad (2)$$

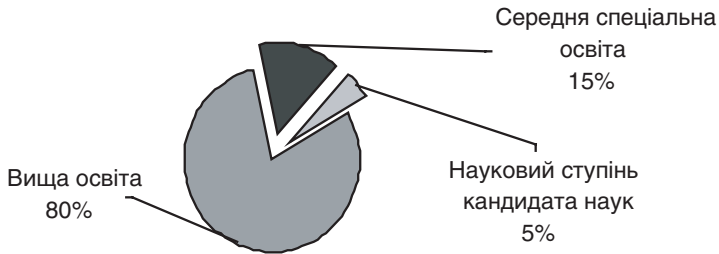
де E – абсолютна похибка;

δ – середньоквадратичне відхилення.

За базу дослідження обрано підприємства машинобудівного комплексу Харківського регіону (дослідження провели автори на 25 машинобудівних підприємствах м. Харкова). Цей вибір обумовлений тим, що, по-перше, промисловість Харківської області складається переважно із підприємств цієї галузі; по-друге, розвиток регіону залежить від ефективності діяльності даних підприємств, адже вони забезпечують значний відсоток зайнятості населення та поповнень місцевого і державного бюджетів; по-третє, продукція, що виготовляється, користується попитом як на вітчизняному, так і на міжнародному ринках. Як експерти були залучені керівники, їх заступники, начальники відповідних структурних підрозділів підприємств, що аналізувалися. Якісний склад експертів подано на рис. 2.

Дані, наведені на рис. 2, свідчать про те, що до експертизи були залучені кваліфіковані кадри переважно зі стажем роботи за спеціальністю (15–20 років). 5% експертів мають науковий ступінь кандидата наук. Результати оцінювання впливу факторів структурної моделі на ефективність менеджменту персоналу надавалися у вигляді таблиці, де в рядках міститься інформація щодо факторів, а в стовпцях – щодо експертів, які здійснюють оцінювання. Економічна інтерпретація факторів міститься у трактуванні складових зазначеної моделі. Для оцінки ступеня узгодженості висновків експертів розраховують коефіцієнт конкордації.

а) розподіл експертів за рівнем освіти



б) розподіл експертів за стажем роботи за спеціальністю

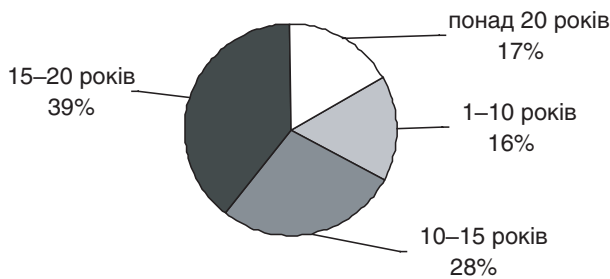


Рис. 2. Якісний склад експертів

Джерело: розрахунки за даними, які отримали автори в ході анкетування на досліджуваних машинобудівних підприємствах м. Харкова.

Коефіцієнт конкордації (W) обчислювався за таким співвідношенням [6]:

$$W = 12 \cdot S / (m^2 (n^3 - n)), \quad (3)$$

де S – загальна сума квадратів відхилень суми рангів за рядком від середньої суми рангів за рядком;

m – кількість експертів;

n – кількість показників.

Оскільки різним показникам будь-хто з експертів може призначити однакове значення рангів, тобто ранги можуть бути зв'язаними, то в підсумку необхідно, щоб мала місце рівність:

$$\sum_{i=1}^n i = \sum_{i=1}^n a_{ji}, \quad j = \overline{1, m} \quad (4)$$

де a_{ij} – ранг i -го показника за оцінюванням j -го експерта;

При виконанні цієї умови середній ранг за рядком можна визначити за формулою:

$$a = (1 + n) / 2 \cdot m \quad (5)$$

Значення коефіцієнта конкордації знаходиться в межах $[0; 1]$. У тому випадку, коли висновки експертів щодо складових ефективності менеджменту персоналу повністю збігаються, коефіцієнт конкордації дорівнює одиниці. Коли ж ці висновки експертів повністю не збігаються, коефіцієнт конкордації дорівнює нулю.

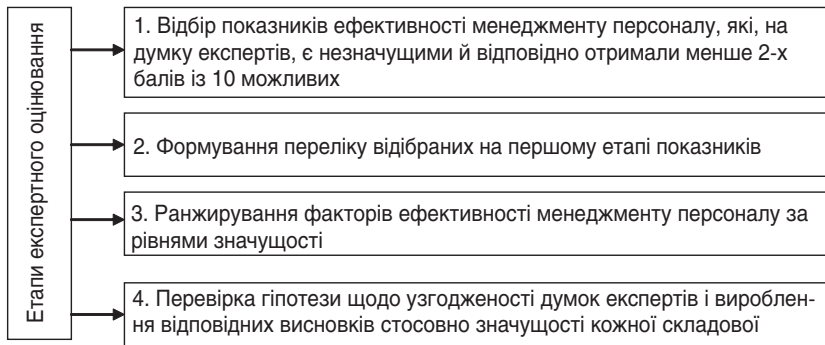


Рис. 3. Етапи проведення експертної оцінки ефективності менеджменту персоналу

Значущості коефіцієнтів конкордації оцінюють за критерієм Пірсона. Перевірці підлягає статистична гіпотеза H_0 , згідно з якою $W = 0$, тобто думки експертів щодо показників є некорельованими. Альтернативною є гіпотеза H_1 , за якою думки експертів є корельованими ($W \neq 0$). Для перевірки основної гіпотези обчислюють значення χ^2 :

$$\chi^2 = m(n - 1)W = 12 \cdot S / mn(n + 1) \quad (6)$$

Якщо емпіричне значення критерію χ^2 перевищує критичне [7; 8] для рівня значущості та кількості ступенів вільності, то гіпотезу необхідно відкинути, і з певною ймовірністю слід вважати, що узгодженість висновків експертів не є випадковістю.

Реалізація методу експертних оцінок включає кілька етапів [9], які можна подати у вигляді схеми (рис. 3).

Реалізація третього етапу передбачає побудову матриці рангів для оцінки ефективності менеджменту персоналу (табл. 1).

Експертам запропоновано проранжувати зазначені п'ять факторів у порядку зменшення впливу зазначеного фактора на показник ефективності.

Маємо шкалу порядку: 1–5. Відповідно фактор, який, з точки зору експертів, у середньому справляє найбільший вплив на показник ефективності, набуває найменшої суми рангів, а фактор, що справляє найменший вплив – найбільшої суми рангів [6]. Графічне зображення розподілу складових моделі ефективності менеджменту персоналу і визначення рівня їх впливу за рангами значущості наведено на рис. 4.

На четвертому етапі передбачається визначити значущість узгодженості думок експертів. Зі ступенем вільності $k = n - 1$ [9] ($k = 5 - 1 = 4$) та для рівня значущості

$\alpha = 0,05$ статистична гіпотеза про те, що не існує значущої відповідності між думками експертів щодо факторів, які розглядаються, відхиляється, адже емпіричне значення

χ^2 більше від критичного рівня $\chi^2_{0,05}$: $19,79 > 9,49$, тобто можна зазначити, що має місце зв'язок між міркуваннями експертів щодо факторів, які визначають ефективність менеджменту персоналу. Отже, згідно з міркуваннями обраних експертів можна визначити вагомість впливу показників, що розглядаються, на ефективність менеджменту персоналу.

Таблиця 1. Матриця рангів факторів структурної моделі ефективності менеджменту персоналу

№ п/п	Фактор	Експерти															$\sum_{j=1}^m a_j$	$\left(\sum_{j=1}^m a_j - a\right)^2$					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			16	17	18	19	20
1	Економічна ефективність	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	40	400
2	Соціальна ефективність	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	84	576
3	Ефективність інтелектуальної зації праці	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	26	1156
4	Інноваційно-інвестиційна ефективність	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	54	36
5	Організаційна ефективність	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	96	1296
		$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_j =$																				300	
																						S =	3464
																						W =	0,866

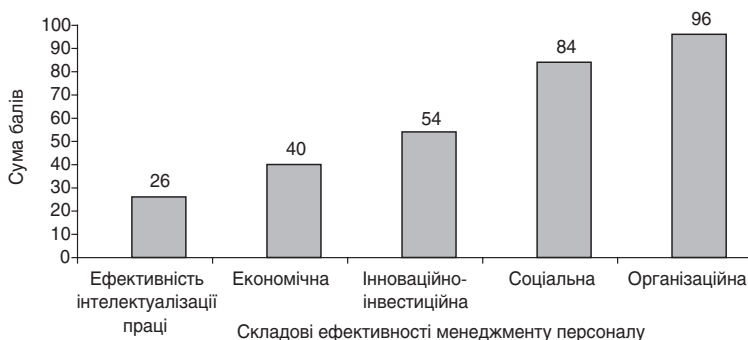


Рис. 4. Розподіл за рангами значущості складових структурної моделі ефективності менеджменту персоналу

Аналіз результатів експертного оцінювання дає змогу зробити висновок про пріоритетність виокремлених складових ефективності менеджменту персоналу (рис. 4). Щодо соціальної складової, до складу якої входить соціальна політика, то вона займає передостаннє місце (84 бали за експертною оцінкою). Для виявлення причин такого стану, розглянемо локальні показники:

- ефективність групової взаємодії, яка залежить від згуртованості колективу та стану соціально-психологічної атмосфери в ньому, що дає можливість встановити лідерів, рівень мотивації, потреби й ефективність використання різних методів управління, розробити відповідні рекомендації. Психологічна атмосфера в колективі є визначальним чинником при досягненні поставлених цілей та якості роботи як певного підрозділу, так і підприємства в цілому. Вона визначається психологічною сумісністю членів колективу, рівнем мотивації праці, стилем керівництва, політикою відносин керівництва і підлеглих та ін. Мікроклімат у сфері відносин керівництва і персоналу залежить від таких чинників, як: рівень довіри між усіма категоріями персоналу; комплекс дій та вчинків, які запроваджує керівництво стосовно підлеглих; характер відносин керівництва та підлеглих (гармонія стосунків та спілкування, оптимальні напрями вирішення конфліктних ситуацій); прихильність працівників до цілей підприємства, врахування їх інтересів;
- ефективність соціальної політики виявляється через забезпечення персоналу відповідними пільгами та гарантіями, рівнем довіри до дій керівництва підприємства, створення соціальної інфраструктури, що сприяє підвищенню результативності управління, забезпеченню гідних умов праці та побуту працівників тощо. При невиконанні цих умов або за часткового їх виконання рівень довіри змінюватиметься у негативному напрямі та опосередковано буде впливати на результативність діяльності підприємства;
- ефективність реалізації основних елементів роботи з персоналом визначається станом кадрової роботи на підприємстві, яка включає дії керівництва з планування потреби в працівниках, їх добору, адаптації, розміщення, професійного навчання, з оцінки, руху, мотивації, вивільнення тощо. Як свідчить практика, ті підприємства, які застосовують передові технології роботи з персоналом, стають лідерами на ринку, чим вище зацікавленість працівників в результатах роботи, тим з більшою віддачею вони працюватимуть заради досягнення організаційних цілей.

Висновки. Таким чином, запропонована модель у межах теоретико-методичного підходу дає можливість здійснити комплексну оцінку наявних ресурсів і потенціалу підприємств за рахунок застосування концепції соціального менеджменту персоналу. Отримана оцінка дає змогу виробити відповідні теоретичні й практичні рекомендації та конкретні заходи щодо підвищення ефективності роботи промислових підприємств. Цьому сприятиме поліпшення фінансування об'єктів соціальної інфраструктури, забезпечення гідних умов праці персоналу, надання можливості користування соціальними пакетами, впровадження у практику роботи з персоналом тренінгів, рольових ігор, ситуативних завдань, моделювання критичних ситуацій, відродження інституту наставництва, створення засад для формування дієвої організаційної культури, формування у керівників компетентностей щодо розробки стратегії соціального розвитку колективу, соціальної структури підрозділу тощо. Всі ці заходи є змістом забезпечення сучасного підходу до соціального менеджменту персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці: навч. посібник. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова – К. : Знання-Прес, 2000. – 312 с.
2. *Петухов Р. М.* Оценка эффективности промышленного производства: методы и показатели / Р. М. Петухов. – М.: Экономика. – 1990. – 94 с.
3. *Рыжий И.Б.* Стоимостные и хозрасчетные рычаги коренной перестройки управления экономикой / И.Б. Рыжий. – Львов: Свит, 1991. – 184 с.
4. *Прядко В.В.* Економічна ефективність виробництва товарів народного споживання : методологія і практика управління (на прикладі харчової і легкої промисловості) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук. – Рада по вивченню продуктивних сил України. / В.В. Прядко. – К., 2005. – 28 с.
5. *Райхман Е.П.* Экспертные методы в оценке качества товаров. / Е.П. Райхман, Г.Г. Азгальдов. – М.: Экономика, 1974. – 152 с.
6. *Френкель А.А.* Математический анализ производительности труда / А.А. Френкель. – М.: Экономика, 1968. – 168 с.
7. *Клебанова Т.С.* Методы прогнозирования: учебн. пособ. / Т.С. Клебанова, В.В. Иванов, Н.А. Дубровина. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 372 с.
8. *Кэнделл М.* Временные ряды / М. Кэнделл. – М.: Финансы и статистика, 1981. – 580 с.
9. *Сидельников Ю.В.* Теория и организация экспертного прогнозирования / Ю.В. Сидельников. – М: ИМЭМО АН, 1990. – 340 с.
10. *Гавкалова Н.Л.* Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: Монографія / Н.Л. Гавкалова, Т.В. Кайнова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.

Стаття надійшла до редакції журналу 12.12. 2012 р.

О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова

СОЦИАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА

Модернизация украинского общества, основы которой сформированы и задекларированы в концепции устойчивого социально-экономического развития страны, предусматривает реформирование всех сфер жизнедеятельности. Модернизация в промышленности опирается на новации в процессе формирования и использования экономических ресурсов. Труд как экономический ресурс играет, во-первых, главенствующую роль при формировании и использовании человеческого ресурса, во-вторых – социального ресурса. Таким образом, обеспечение эффективности менеджмента персонала, основой которого является концепция социального

менеджмента, пришедшая на смену концепции управления человеческими ресурсами, становится не только предпосылкой, но и основой результативного функционирования предприятия, а рассмотрение вопросов, связанных с определением места социальной составляющей в процессе оценки эффективности менеджмента персонала, является актуальным в свете современных реалий развития машиностроительных предприятий.

Цель исследования – обоснование научно-теоретических аспектов эффективности менеджмента персонала и разработка методического подхода к оценке эффективности с определением социальной составляющей. В работе сделан акцент на определение эффективности менеджмента персонала, которую предложено осуществлять на основе или специально разработанной, или адаптированной системы показателей. Для оценки эффективности предложено построить структурную модель, которая включает показатели, иллюстрирующие эффективность менеджмента персонала. Особенности предлагаемой структурной модели: во-первых, она отражает те или иные процессы или явления в упрощенном виде, во-вторых, имеет определенные структурные компоненты, связанные между собой единым содержанием и сущностью, в-третьих, характеризуется структурной устойчивостью к внешним и внутренним колебаниям системы. При ее построении классификация показателей оценки эффективности менеджмента осуществлялась по их типам с добавлением, как было предложено авторами, к основным составляющим: социальной, экономической, организационной показателей, характеризующих эффективность интеллектуализации труда и инновационно-инвестиционную эффективность. Для определения значимости влияния составляющих высшего порядка модели применен метод экспертных оценок, который был использован при проведении опроса на предприятиях машиностроительного комплекса: исследование проведено авторами на 25 машиностроительных предприятиях г. Харькова. Анализ результатов экспертного оценивания позволяет сделать вывод о приоритетности выделенных составляющих эффективности менеджмента персонала: наиболее существенное влияние оказывает эффективность интеллектуализации труда (26 баллов), за ней в порядке убывания – экономическая эффективность (40 баллов), инновационно-инвестиционная эффективность (54 балла), социальная эффективность (84 балла), организационная эффективность (96 баллов).

Социальная эффективность включает: эффективность социальной политики, которая определяется степенью обеспечения персонала соответствующими льготами и гарантиями, уровнем доверия к действиям руководителей предприятия, созданием социальной инфраструктуры, что способствует повышению результативности управления, обеспечению достойных условий труда и быта работников; эффективность группового взаимодействия, которая зависит от сплоченности коллектива и состояния социально-психологической атмосферы в нем, уровня мотивации, потребностей и эффективности использования различных методов управления; эффективность реализации основных систем работы с персоналом, которая определяется состоянием кадровой работы на предприятии, включающей действия руководства по планированию потребности в работниках, их отбору, адаптации, размещению, профессиональному обучению, по оценке, управлению карьерными перемещениями, мотивации.

Невысокое значение влияния социальной эффективности на общую эффективность менеджмента персонала (84 балла) свидетельствует о несовершенстве социального обеспечения, слабой детерминированности места социальной составляющей и, соответственно, ограниченности социально направленных мероприятий на машиностроительных предприятиях. Все это требует поиска дополнительных источников финансирования, создания объектов социальной инфраструктуры, обеспечения достойных условий труда персонала, предоставления возможности пользования социальными пакетами, создания положительной групповой динамики путем расширения перечня мероприятий по развитию персонала тренингами, ролевыми играми, ситуационными задачами, моделированием критических ситуаций, возрождением института наставничества, формированием основ для развития действенной организационной культуры, формирования у руководителей компетенций по разработке стратегии социального развития коллектива, социальной структуры подразделения. Таким образом, важным заданием для руководителей машиностроительных предприятий в процессе достижения эффективности менеджмента персонала остается создание условий для обеспечения социальной эффективности, – основы формирования социально ориентированного менеджмента персонала.

Ключевые слова: социальная составляющая, эффективность менеджмента персонала, модель, социальная эффективность.

O.U. Amosov, N.L. Gavkalova

THE SOCIAL COMPONENT IN EVALUATION OF PERSONNEL MANAGEMENT EFFICIENCY

The modernization of the Ukrainian society, the foundations of which have been formed and declared in the concept of sustainable socioeconomic development of the country, involves reforms in all spheres of our life. Modernization of the industry relies on innovations in the formation and use of economic resources. Labor as an economic resource plays, first of all, the leading role in the formation and use of human resources, and secondly of social resource. Thus, ensuring the effectiveness of personnel management, which is based on the concept of social management, which replaced the concept of human resource management, is not only a prerequisite, but the basis of the effective operation of an enterprise, and the issues related to determining the place of the social component in the process of evaluating the effectiveness of personnel management, is relevant in contemporary realities of machine-building enterprises development.

The purpose of the study is the rationale of scientific and theoretical aspects of the effectiveness of personnel management and the development of methodological approach to assessing the effectiveness with the determination of the social component. The paper focuses on the determination of the effectiveness of personnel management, that is proposed to be conducted based on specially designed or adapted metrics. Building a structural model, which includes figures that illustrate the effectiveness of personnel management is proposed to assess the effectiveness. The features of the proposed structural model: first of all, it reflects certain processes or phenomena in a simplified form, secondly, it has certain structural components connected by common content and substance, and thirdly, it is characterized by structural stability under external and internal vibrations of the system. While it was being built the classification of indicators for measurement of management effectiveness was carried out according to their types with the addition, as suggested by the authors, to the main components: social, economic, organizational that characterize intellectualization of labor efficiency, and innovational investment efficiency. To determine the significance of the influence of higher order model components, the method of peer review has been used, which was also used for the survey at the machine-building plants: the study was conducted by the authors at 25 machine-building enterprises of Kharkov. The analysis of the expert evaluation results suggests the priority of underlined components of effective personnel management: the most significant influence is exercised by the effective intellectualization of labor (26 points), followed in descending order – by economic efficiency (40 points), innovative and investment efficiency (54 points), social efficiency (84 points), organizational effectiveness (96 points).

Social efficiency involves the effectiveness of social policy, which is determined by the degree of personnel social security by related benefits and guarantees, the level of trust in the actions of the leaders of the company, the creation of social infrastructure, thereby increasing the effectiveness of management, ensuring decent working and living conditions of employees, the effectiveness of group interaction, which depends on the cohesion of a team and the social and psychological atmosphere in it, the motivation, the need and the effectiveness of different methods of control, the effectiveness of the implementation of major systems of staff interaction, which is determined by the state of human resource management at an enterprise, including the actions in planning the need for workers, their selection, adaptation, placement, training, assessment, management, career movement, motivation.

The low value of the social efficiency impact on the overall effectiveness of personnel management (84 points) indicates the inadequacy of social security, weak determination of the social component and, therefore, limited socially oriented activities at machine-building enterprises. All this requires a search for additional sources of financing, creation of social infrastructure, provision of proper working conditions, enabling the use of social packages, creation of positive group dynamics by extending the list of activities for staff development with training, roleplay, case studies, simulation of critical situations, revival of mentoring, formation of basis for the development of effective organizational culture, formation of leaders' competencies to develop strategies for staff social development, the social structure of a unit. Thus, an important task for the leaders of machine-building enterprises in achieving efficiency of personnel management is to create conditions for social efficiency that are the basis of the formation of socially oriented personnel management.

Key words: *social component, personnel management efficiency, model, social effectiveness.*