

# Показатели социальной эффективности управления персоналом в организации



Работа выполнена  
Логиновой Евгенией  
Биб-3601-01-00

# Содержание:

---

## Введение

1. Актуальность социальной эффективности управления персоналом

2. Основные особенности социальной эффективности управления персоналом

3. Показатели оценки социальной эффективности управления персоналом

В современных условиях государственной экономики все чаще рассматривается такой показатель, как социальная эффективность управления персоналом. Все время решаются вопросы об эффективном использовании главного ресурса любого предприятия – персонала. При этом эффективность управления ним рассматривается только с экономической стороны – получение наибольшей выгоды при малых затратах. Однако в процессе управления людьми затрагиваются не только экономические аспекты, особое внимание уделяется социально-трудовым отношениям между сотрудниками.



# 1. Актуальность социальной эффективности управления персоналом



“

Замечание 1.

Популярность социального менеджмента в сфере управления персоналом обусловлена тем, что именно персонал и есть основной движущий ресурс, который задает стоимость конечного продукта. Тем самым именно он приводит организацию к росту всех экономических показателей.

Эффективность системы управления персоналом является неотъемлемой частью эффективности деятельности предприятия в целом. Однако в настоящее время нет единых подходов к оценке подобной эффективности. Связано это с тем, что само понятие системы управления персоналом появилось в стране относительно недавно.



## 2. Основные особенности социальной эффективности управления персоналом



Успех любой организации можно определить не только квалификацией сотрудников, но и отдачей их энтузиазма во время трудового процесса. Творческий подход к выполнению своих должностных обязанностей также положительно сказывается на конечном результате работы. Всем известно, что мотивы деятельности сотрудников в организации определяются не только экономическими факторами, а также психологическими и социальными.



“



Замечание 2.

Чем больше цели организации удовлетворяют желания, потребности и интересы работника, тем больше эта же организация получит отдачу от их трудовой деятельности. В таком случае и говорят о социальной эффективности управления персоналом.

“



Социальная эффективность управления персоналом – это степень применения возможностей и потенциала каждого сотрудника для достижения целей предприятия.

Система управления персоналом необходима для того, чтобы влиять на трудовой потенциал с целью корректировки его возможностей в нужном для предприятия направлении. Поэтому уровень социальной эффективности зависит не только от методов работы с коллективом, но и с каждым сотрудником в отдельности.

Социальная эффективность проявляется в:

- развитии трудового потенциала персонала организации;
- возможностях эффективной реализации данного потенциала.



Социальную эффективность можно реализовать с помощью системы мер, которые направлены на удовлетворение социальных и экономических интересов, ожиданий и потребностей сотрудников организации.

Единого показателя для оценки социальной эффективности управления персоналом не существует.



“



Понятие социальной эффективности подразумевает гармоничное развитие каждого сотрудника как личности, повышение его профессионализма, формирование благоприятного психологического климата, стимулирование социальной активности и здорового образа жизни.

# 3. Показатели оценки социальной эффективности управления персоналом



## Социальная эффективность управления персоналом может оцениваться с помощью таких показателей:

- условия и качество труда;
- организация трудового процесса;
- профессиональная и квалифицированная структура;
- уровень оплаты труда;
- социальные и психологические условия в коллективе;
- текучесть кадров.



# Условия и качество труда

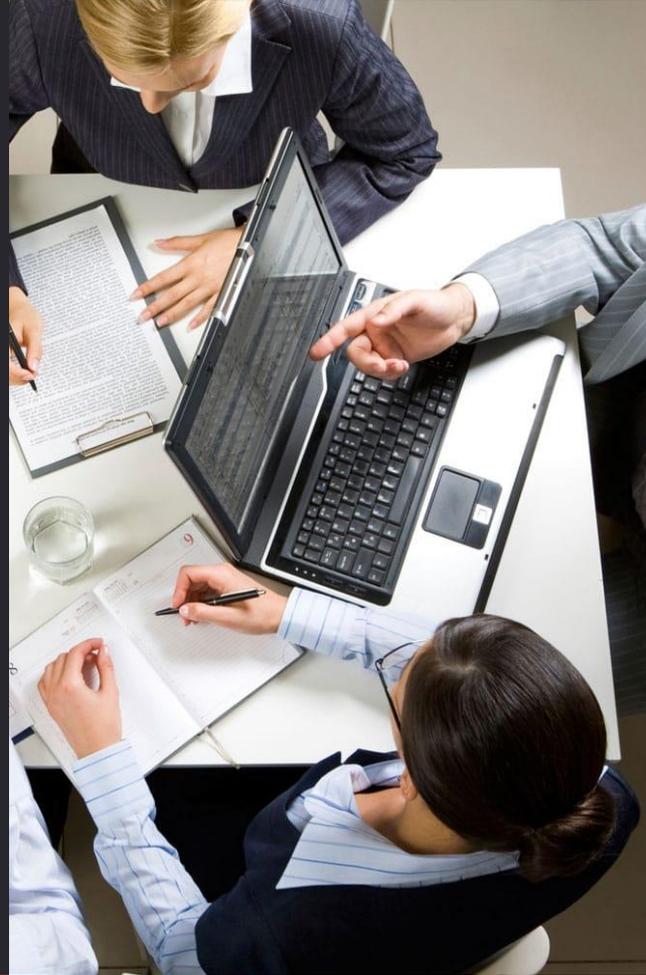
**Качество труда** - характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, интенсивности, условия и значимость для развития экономики.

Под **условиями труда** понимают совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность работника, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.



# Организация трудового процесса

Организовать трудовой процесс — значит состыковать в пространстве и времени, по количеству и качеству предмет труда, орудие труда и живой труд. При этом организаторы, технологи, экономисты должны ответить на вопросы: что производится, с какими параметрами, кто производит, где, когда, с какими затратами и какими результатами пройдет трудовой процесс.



# Профессиональная и квалифицированная структура

Профессионально-квалификационная структура персонала объединяет в себе характеристики персонала как экономического ресурса организации (распределение по профессиям и уровню квалификации) и индивидуальные особенности, обеспечивающие результативность и эффективность труда



# Уровень оплаты труда

---

Уровень оплаты труда — это объем финансового вознаграждения, выплачиваемого сотруднику за количество и объем выполненной работы в данной сфере производства.



# Социальные и психологические условия в коллективе

Социально-психологический климат - это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации.



# Текучность кадров

---

Текучность кадров – это в первую очередь общий показатель, соответственно которому происходит обновление сотрудников в организации. Она отражает, насколько часто работники покидают организацию и как часто руководству приходится привлекать для их замены новых сотрудников.



Благодаря этим показателям проявляется качество трудовой деятельности. В случае несоблюдения вышеперечисленных показателей социальной эффективности производительность труда неизбежно снижается.



Для определения правильной оценки социальной эффективности управления персоналом необходимо учитывать такие социально-психологические аспекты: система стимулирования и мотивации; психологический климат среди сотрудников организации; ответственность кадров и их полномочия; качество и количество межличностных коммуникативных связей; гибкость системы продвижения по карьерной лестнице; авторитет руководящих должностных лиц.



# Источники:

---

- [https://spravochnick.ru/upravlenie\\_personalom/socialnaya\\_effektivnost\\_upravleniya\\_personalom/](https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/socialnaya_effektivnost_upravleniya_personalom/)
- <https://studfiles.net/preview/4176005/>
- <https://studfiles.net/preview/4078840/page:47/>

Спасибо за внимание!