

ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Выполнила
Большакова Елизавета Сергеевна
Биб-3601

ПЛАН

1. Определение
2. Проявление социальной эффективности
3. Показатели оценки социальной эффективности
4. Факторы, влияющие на отношение сотрудников к работе
5. Положительные и отрицательные изменения в организации



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.



И 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.



Социальная эффективность проявляется в:

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



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



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 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.
-

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



Факторы, влияющие на отношение сотрудников к работе:

Культурно-бытовые и социальные условия труда напрямую влияют на отношение сотрудников к трудовому процессу.



К определяющим факторам можно отнести: безопасность труда, уровень профессиональных болезней и травматизма на рабочем месте, соответствие рабочего места требованиям охраны труда, режим работы и наличие перерывов для восстановления сил, наличие необходимой оргтехники, правильная освещенность рабочего места, качественная работа компьютерной техники, наличие столовых и пунктов медицинского обслуживания.



Немаловажную роль играет и наличие социальной инфраструктуры: наличие расположения транспортных сетей к месту работы и местожительство сотрудников.

Что касается показателей оплаты труда, во внимание берется средняя заработная плата одного сотрудника, коэффициент соотношения заработной платы сотрудника в организации и регионе, коэффициент соотношения заработной платы руководящих должностей и низкооплачиваемой категории сотрудников.



Социальная эффективность проявляется в возможности достижения позитивных, а также избежание отрицательных с социальной точки зрения изменений в организации.



К числу позитивных изменений можно отнести следующее:

- обеспечение персоналу надлежащего уровня и качества жизни (благоприятные условия труда, достойная заработная плата, необходимые социальные услуги и пр.);
- создание условий для реализации и развития индивидуальных способностей работников;
- достижение степени свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, устанавливать график и интенсивность работы и пр.);
- создание благоприятного социально-психологического климата (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).



К числу предотвращенных отрицательных изменений можно отнести:

- ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);
- ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).



Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом могут формироваться (и должны оцениваться) и за пределами организации (формирование благоприятного имиджа организации, создание новых рабочих мест и обеспечение стабильной занятости в регионе, обеспечение безопасности продукции для пользователей и природы и пр.).



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Социальная эффективность управления персоналом [Электронный ресурс]
URL:https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/socialnaya_effektivnost_upravleniya_personalom/ .
2. СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ [Электронный ресурс]
URL:<https://students-library.com/library/read/47641-socialnaa-effektivnost-upravlenia-personalom>
3. Экономическая и социальная эффективность службы управления персоналом организации [Электронный ресурс] URL:<https://studfiles.net/preview/4078840/page:47/>

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

