

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТОВ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Социальная эффективность

ПРОЯВЛЯЕТСЯ В ВОЗМОЖНОСТИ ДОСТИЖЕНИЯ ПОЗИТИВНЫХ, А ТАКЖЕ ИЗБЕЖАНИЯ ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ С СОЦИАЛЬНОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ.

К числу позитивных изменений относятся:

- Обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня (благоприятные условия труда, достойная з/п, необходимые социальные услуги);
- реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
- Определенная степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.);
- Благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.)

К числу предотвращенных отрицательных моментов можно отнести:

- Ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (проф. 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 за пределами организации



Формирование благоприятного имиджа организации;

Создание новых рабочих мест;

Обеспечение стабильной занятости в регионе;

Обеспечение безопасности продукции для пользователей и природы и пр.

Социальные результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации

Область формирования (функциональные подсистемы управления персоналом):

1. Подсистема планирования и маркетинга персонала:

Социальные результаты



- Обеспечение полной реализации потенциала работников организации;
- Обеспечение соответствия содержания труда квалификации, индивидуальным способностям и интересам работников;
- Обеспечение возможности занятости для ищущих работу в регионе;
- Обеспечение возможности снижения негативных последствий высвобождения работников;
- Обеспечение стабильности персонала;
- Формирование благоприятного имиджа организации.

Показатели



- Сокращение количества рабочих, занятых не по профилю профессии;
- Сокращение сверхурочных часов на одного работающего;
- Увеличение количества работников, принятых по направлению служб занятости;
- Сокращение числа конфликтов в связи с необоснованным увольнением персонала;
- Рост числа случаев положительного освещения деятельности организации в средствах массовой информации.

Социальные результаты совершенствования системы и технологии управления персоналом организации

Область формирования (функциональные подсистемы управления персоналом):

2. Подсистема найма и учета персонала:

Социальные результаты



- Обеспечение использования персонала в соответствии с индивидуальными интересами, способностями и возможностями;
- Обеспечение приема персонала, способного адаптироваться к организации (в том числе к ее корпоративной культуре);
- Повышение обоснованности кадровых решений о перемещении персонала;

Показатели



- Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных содержанием и режимом работы;
- Сокращение числа обращений к администрации со стороны сотрудников с просьбой о переводе в другие подразделения в связи с неудовлетворенностью содержанием и режимом работы;
- Снижение текучести кадров, проработавших в организации менее одного года в связи с нереализованными ожиданиями.

3. Подсистема условий труда:

Социальные результаты

- Обеспечение реализации системы требований психофизиологии и эргономики труда;
- Обеспечение соблюдения требований технической эстетики;
- Обеспечение реализации системы стандартов охраны труда и техники безопасности и санитарно-гигиенических требований;
- Гуманизация труда (обогащение содержания труда, снижение монотонности, объединение разрозненных элементов в работу, более соответствующих требованиям высокоразвитой личности и пр.;
- Сокращение загрязнения окружающей среды, сохранение живой природы и окружающего ландшафта.

Показатели

- Снижение удельного веса рабочих, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- Снижение удельного веса рабочих, занятых на работах с вредными условиями;
- Снижение удельного веса рабочих, выполняющих работу вручную;
- Увеличение числа мер, направленных на обеспечение чистоты территории предприятия и близлежащих территорий;
- Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных условиями работы;
- Сокращение частоты производственного травматизма;
- Сокращение количества случаев профессиональных заболеваний;
- Сокращение потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности работников;
- Увеличение продолжительности жизни работников.

4. Подсистема трудовых отношений:

Социальные результаты

- Обеспечение своевременного выявления проблем в групповых и индивидуальных взаимоотношениях;
- Обеспечение соблюдения этических норм взаимоотношений;
- Обеспечение возможности принятия решений в случаях, когда необходим поиск компромиссов;
- Формирование благоприятного имиджа организации;
- Наличие механизмов координации работ по решению проблем социально-трудовых отношений.

Показатели

- Сокращение числа конфликтов по производственным вопросам по структурным подразделениям;
- Сокращение числа социально-трудовых конфликтов в расчете на одного работника;
- Сокращение потерь времени из-за социально-трудовых конфликтов;
- Сокращение числа обращений к администрации со стороны сотрудников с просьбой о переводе в другие подразделения в связи с проблемами групповых и индивидуальных взаимоотношений;
- Увеличение вес работников, удовлетворенных взаимоотношениями с руководством.

5. Подсистема развития персонала:

Социальные результаты

- Обеспечение условий для всесторонней адаптации персонала к условиям работы в организации;
- Повышение содержательности труда;
- Реализация и развитие индивидуальных способностей работников;
- Повышение конкурентоспособности персонала;
- Обеспечение согласования целей работников и администрации при управлении карьерой;
- Обеспечение овладения социокультурными нормами организации.

Показатели

- Увеличение удельного веса работников, владеющих смежными двумя и более специальностями и профессиями;
- Увеличение удельного веса работников, повышения квалификации;
- Увеличение удельного веса работников, выразивших удовлетворение возможностями личного возвышения;
- Повышение удельного веса изобретателей и рационализаторов в общей численности работающих;
- Увеличение числа поданных рационализаторских предложений и изобретений;
- Снижение уровня текучести по причине неудовлетворенности возможностями развития;
- Сокращение требуемой продолжительности периода адаптации.

6. Подсистема мотивации поведения персонала:

Социальные результаты

- Обеспечение связи между результативностью и оплатой труда;
- Обеспечение возможностей личного развития работников;
- Формирование чувства причастности работника к организации.

Показатели

- Повышение удельного веса работников, выражающих удовлетворение осознанием полезности труда;
- Повышение удельного веса работающих, выразивших удовлетворенность системой вознаграждения;
- Снижение абсентеизма;
- Удельный вес работающих, выразивших удовлетворенность условиями для самовыражения;
- Удельный вес работающих- членов творческих групп, советов.

7. Подсистема социального развития:

Социальные результаты

- Повышение разнообразия удовлетворенных потребностей удовлетворенных потребностей персонала;
- Формирование благоприятного социально-психологического климата;
- Противодействие вредным привычкам, ведущим к физическому нездоровью или асоциальному поведению;
- Обеспечение механизма обратной связи с работниками, исходя из их желания и нужд;
- Обеспечение механизма обратной связи с потребителями и обществом;
- Создание возможностей для общения вне работы и участия в общественной жизни;
- Улучшение условий домашнего быта;

Показатели

- Рост количества мероприятий, направленных на поддержание здорового образа жизни;
- Увеличение удельного веса сотрудников, удовлетворенных социально-психологическим климатом в их коллективе;
- Сокращение числа случаев задержания органами милиции и общественными право-охранительными органами работников предприятия;
- Увеличение удельного веса работников, удовлетворенных действиями администрации по личным заявлениям;
- Увеличение удельного веса работников, положительно оценивающих условия для общения вне работы и участия в общественной жизни.

8. Подсистема развития оргструктур управления:

Социальные результаты

- Обеспечение способности организации к перестройке своих структур в зависимости от изменения целей и внешней среды;
- Обеспечение принятия руководящих решений с ясным и четким изложением;
- Обеспечение четкого определения прав и обязанностей работников;

Показатели

- Удельный вес работников, для которых разработаны должностные инструкции;
- Удельный вес подразделений, для которых разработаны положения;
- Увеличение числа изменений в организационной структуре по причине изменения целей и факторов внешней среды;
- Увеличение удельного веса научно обоснованных управленческих процедур.

9. Подсистема правового обеспечения системы управления

Социальные результаты

- Обеспечение соответствия кадровых решений требованиям законодательства;
- Повышение обоснованности кадровых решений;

Показатели

- Сокращение числа трудовых споров, вызванных нарушением трудовых прав работников;
- Сокращение удельного веса работников, указывающих на недостаточную обоснованность кадровых решений (не учитываются интересы персонала).;

При комплексной оценке экономической и социальной эффективности программ совершенствования системы и технологии управления персоналом организации применяются следующие подходы:

1. Экономическая эффективность как главный показатель , а социальная эффективность – как ограничение.

- *Принимаются во внимание только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;*

2. Рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности.

- *Расчет носит условный характер, поскольку часто качественно несопоставимы цели.*

3. Вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный.