

Ольхова Лариса Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Кочетова Юлия Евгеньевна

магистрант

Саратовский социально-экономический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Саратов, Саратовская область

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные особенности социальной эффективности управления персоналом. Обоснована актуальность исследуемой темы. Отражены показатели оценки социальной эффективности управления персоналом. Перечислены факторы, влияющие на отношение работников к труду. Отмечена тесная взаимосвязь социальной эффективности с экономической эффективностью.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой потенциал, гармоничное развитие личности, организация труда, персонал, стратегия развития персонала.

В современных условиях российской экономики все чаще говорят о необходимости эффективно использовать один из главных ресурсов организации – персонал. При этом эффективность управления персоналом нередко рассматривают только с экономической стороны – получение максимальной прибыли при наименьших затратах. Однако особенность процесса управления людьми заключается в том, что затрагиваются не только экономические факторы процесса труда, но и социально-трудовые отношения между персоналом. При таком подходе понятно, что экономия на рабочей силе не приведет к качественным результатам работы организации.

Актуальность социального менеджмента в стратегии управления персоналом организации обусловлена тем, что именно персонал является основным движущим ресурсом, создающим стоимость конечного продукта, таким образом приводящий организацию к увеличению экономических показателей.

Изучению проблем, связанных с определением эффективности управления персоналом, посвятили свои работы: Т.Ю. Базарова, И. Ансофф, А.Я. Кибанов, В.Ф. Егоров, А.М. Колот, Е.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ю.А. Ципкина, Ф. Хедори, Г.В. Щокина и др. В своих работах они разрабатывали теоретические аспекты форм и методов оценки эффективности управления, а также предлагали возможности их реализации на практике. Вопросы социальной эффективности управления персоналом поднимались еще ранее в работах Ф. Тейлора, М. Вебера, Ф. и Л. Гилберттов, А. Файоля. Эффективность функционирования системы управления персоналом организации необходимо рассматривать как часть эффективности деятельности организации в целом. Вместе с тем, в настоящее время нет единого подхода к оценке такой эффективности. Это связано с тем, что само понятие такой системы в нашей стране появилось недавно, а также с многоаспектностью данного вопроса [3].

Успех организации определяется не только квалификацией работников, но также и самоотдачей, энтузиазмом, творческим подходом к выполнению своих должностных обязанностей. Как известно, мотивы деятельности людей в организации зависят не только от экономических факторов, но и от социальных и психологических. И чем максимальнее цели организации удовлетворяют ожидания, потребности и интересы своих работников, тем в большей степени организация получает отдачу от их труда. В этом случае говорят о социальной эффективности управления персоналом [1].

Социальную эффективность управления персоналом можно определить как степень использования возможностей и потенциала каждого из работников для достижения целей организации.

Также она выражает социальный результат управленческой деятельности. Система управления персоналом призвана воздействовать на трудовой потенциал с целью изменения его параметров в нужном для организации направлении. Поэтому уровень социальной эффективности зависит от форм и методов работы не только с коллективом, но и с каждым работником в отдельности.

Социальная эффективность проявляется:

- в развитии потенциала персонала;
- в возможностях реализации этого потенциала.

Социальная эффективность реализуется системой мер, направленных на удовлетворение социально-экономических интересов, потребностей и ожиданий работников организации. Единого показателя оценки социальной эффективности не существует.

Социальную эффективность управления персоналом целесообразно оценить через следующие показатели: условия труда, качество труда, организация труда, уровень оплаты труда, профессионально-квалификационная структура, текучесть кадров, социально-психологические условия в организации [4].

Понятие социальной эффективности включает требования гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации, расширение гибкости и мобильности, формирование благоприятного климата, усиление социальной активности и совершенствование всего образа жизни. Через эти понятия проявляется качество трудовой жизни. При несоблюдении этих составляющих социальной эффективности неизбежно снижается производительность труда.

С развитием рынка труда одной из важных функций организации является повышение качества трудовой жизни, как показателя уровня социального развития организации.

При оценки социальной эффективности необходимо учитывать следующие социально-психологические аспекты:

- система мотивации;
- социально-психологический климат в коллективе;

- полномочия работников и их ответственность;
- количество и качество межличностных коммуникаций;
- гибкость системы карьерного продвижения;
- авторитет руководителя;
- степень удовлетворенности от выполняемой работы;
- собственная оценка коллективом отношений в организации.

Условия труда и культурно-бытовые условия определенным образом влияют на отношение работников к труду. К определяющим характеристикам условий труда относятся: безопасность труда, соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, уровень травматизма, уровень профессиональных заболеваний, уровень временной нетрудоспособности, режим работы, наличие перерывов и их продолжительность, освещенность рабочих мест, наличие необходимой оргтехники, уровень и эффективность использования компьютерных технологий, вычислительной техники, кондиционеров, прочего оборудования рабочих мест; наличие буфетов, столовых и уровень обслуживания в них; наличие мест отдыха, уровень медицинского обслуживания и проч. Также могут влиять на условия труда элементы социальной инфраструктуры: местожительство работников, развитие транспортных сетей. Совершенствование условий труда, приведение их в соответствие с потребностями и способностями работников, повышение их квалификации способствуют повышению творческого отношения к труду. Условия труда – это показатель уровня социального развития организации.

Относительно показателей оплаты труда рассматриваются: средняя заработная плата одного работника в организации, коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работника в организации и в регионе, коэффициент соотношения заработной платы руководителя организации и низкооплачиваемой категории работников.

К группе показателей, характеризующих организацию труда персонала, относятся коэффициенты оборота по приему, увольнению кадров, текучесть кадров, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, равномерность загрузки

персонала, использование фонда рабочего времени, организация информационного обеспечения труда, производственная самостоятельность, возможность влиять на решения, касающиеся процесса труда.

Профессионально-квалификационная структура персонала характеризуется такими показателями как соотношение рабочих и служащих, уровень образования, соответствие кадров профилю работы.

Информативным является анализ показателей развития персонала организации, в которых учитывается число работников, прошедших профессиональное обучение за определенный период, по отношению к общей численности персонала. При этом анализируется среднее количество часов профессионального обучения на одного обученного работника, количество и качество программ обучения, а также величина издержек по обучению на одного работника.

Приведенные показатели также могут быть дополнены другими статическими и динамическими показателями. Источниками информации анализа различных критериев могут служить статистические отчетности форма? 4-П «Сведения о численности, заработной плате работников» (месячная), форма? 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников» (годовая), и проч. Кроме того, для анализа используются данные управленческих отчетностей, разработанные в организации для внутреннего пользования. Многие критериальные показатели требуют сбора оперативной информации на основе социологических исследований.

Социальная эффективность тесно взаимосвязана с экономической эффективностью. Во-первых, экономическая эффективность может быть достигнута и иметь максимальное значение, когда работник в полной мере предоставляет организации рабочую силу, и организация получает максимальную отдачу от его труда. Во-вторых, социальная эффективность выступает в роли стимулов для персонала и имеет место только в случае, когда предприятие прибыльно и устойчиво во внешней среде [2].

Таким образом, одной из важных сторон современной стратегии управления персоналом является ее направленность на более полное и эффективное использование способностей, развитие внутренних возможностей работников как личностей.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: НИЦ Инфра-М, 2014. – 637 с.
2. Коноплева Г.И. Социальная эффективность управления персоналом / Г.И. Коноплева, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2013. – С. 80–83 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gramota.net/materials/1/2013/7/24.html> (дата обращения: 05.01.2017).
3. Клименко К.А. Оценка результативности управления персоналом / К.А. Клименко // Молодой ученый. – 2016. – №10. – С. 736–739 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moluch.ru/archive/114/29651/> (дата обращения: 05.01.2017).
4. Чуракова Н.И. Социальная и экономическая эффективность управления персоналом в организации: Пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Н.И. Чуракова, М.Г. Синякова, Е.Е. Лагутина, П.С. Слободчикова; науч. ред. М.Г. Синякова. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. уни-т, 2013. – 151 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/catalog>