

Показатели социальной эффективности управления персоналом в организации

Презентацию подготовила
ст.гр. БИБ-3601 Крысова Мария


Содержание:

1. Актуальность социальной эффективности управления персоналом
2. Основные особенности социальной эффективности управления персоналом
3. Показатели оценки социальной эффективности управления персоналом
4. Факторы, влияющие на отношение сотрудников к работе

Актуальность социальной эффективности управления персоналом

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.



An aerial photograph of a city skyline at dusk or dawn. The sky is a mix of dark blue, purple, and orange. The city is densely packed with skyscrapers, many of which have their lights on. The Empire State Building is prominent in the center, with its top lit up. The text is overlaid in the center of the image in a large, white, sans-serif font.

Основные особенности социальной эффективности управления персоналом



Определение

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:



1

развитии трудового
потенциала персонала
организации



2

возможностях
эффективной
реализации данного
потенциала

**Показатели оценки
социальной
эффективности
управления
персоналом**

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



Показатели оценки

социальной эффективности управления персоналом

Условия и
качество
труда

Профессиональная и
квалификационная
структура

Социальные и
психологические
условия в
коллективе

Организация
трудового
процесса

Уровень
оплаты труда

Текучесть
кадров

Для определения
правильной оценки
социальной
эффективности
управления персоналом
необходимо учитывать
такие социально-
психологические аспекты:

Система стимулирования и мотивации

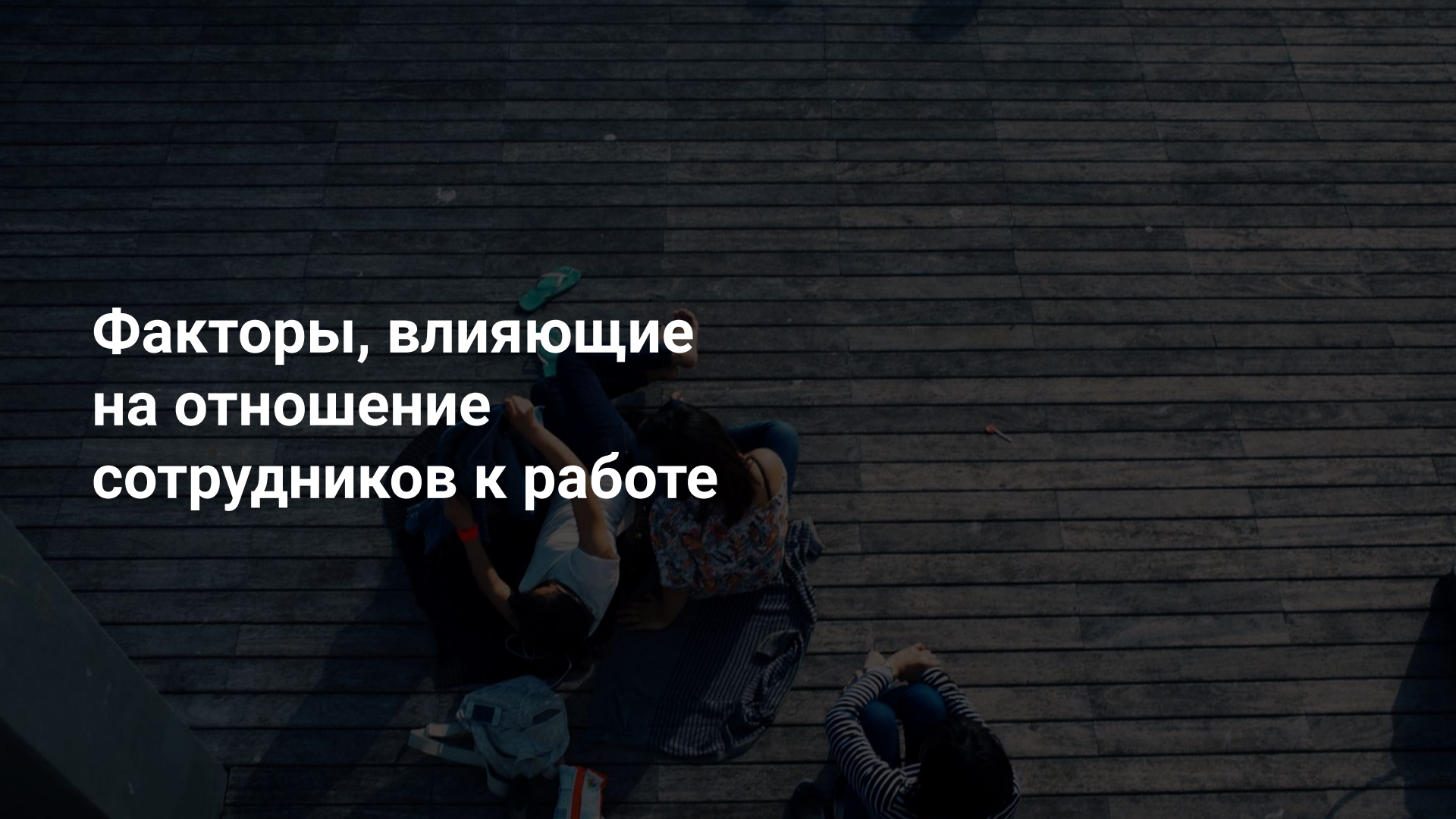
Психологический климат среди
сотрудников

Ответственность кадров и их полномочия

Качество и количество межличностных
коммуникативных связей

Гибкость системы продвижения по
карьерной лестнице

Авторитет руководящих должностных лиц



**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.

Замечание

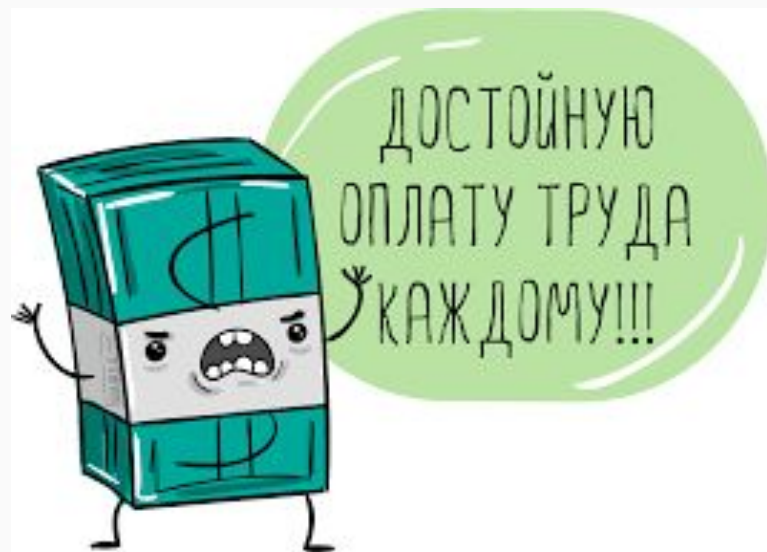


Определение

Совершенствование условий труда и приведение их в соответствие с потребностями сотрудников являются основополагающим фактором для стимулирования творческого отношения к работе.

Уровень труда – это показатель, который отражает уровень социального развития предприятия.

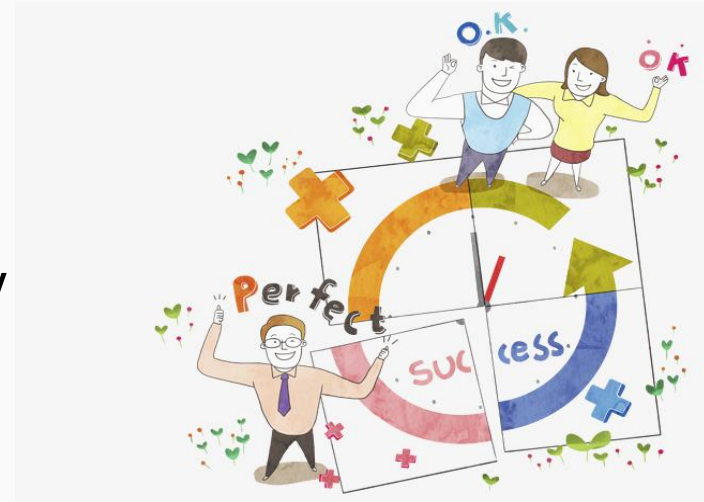
Что касается показателей оплаты труда, во внимание берется средняя заработная плата одного сотрудника, коэффициент соотношения заработной платы сотрудника в организации и регионе, коэффициент соотношения заработной платы руководящих должностей и низкооплачиваемой категории сотрудников.





Информативным является анализ факторов развития персонала, что учитывают число сотрудников, прошедших профессиональное обучение, к общей численности работников. При этом во внимание берется среднее количество часов профессионального обучения на одного сотрудника, а также качество и количество программ обучения.

Социальная эффективность управления персоналом имеет тесную взаимосвязь с экономической эффективностью. Во-первых, экономическая эффективность имеет наивысшее значение в тот момент, когда сотрудник максимально отдает свою рабочую силу, соответственно предприятие получает наивысшую отдачу его труда. Во-вторых, социальная эффективность является стимулом для персонала и существует только в том случае, когда организация прибыльна и устойчива во внешней среде.



ИСТОЧНИКИ

1. https://spravochnick.ru/amp/upravlenie_personalom/socialnaya_effektivnost_upravleniya_personalom/
2. <https://studfiles.net/preview/5965086/page:68/>
3. http://scjournal.ru/articles/issn_1993-5552_2013_7_24.pdf

Спасибо за внимание!