

Социальная эффективность управления персоналом

Эффективность работы персонала следует рассматривать в единстве с экономической и социальной эффективностью. Процесс трудовой деятельности организации немаловажен без главного его ресурса - персонала. Именно персонал и определяет конечный результат работы, выражающийся в экономических показателях организации, таких как прибыль, затраты на 1 руб. продукции, уровень рентабельности и т.д. Социальная эффективность характеризует степень использования возможностей каждого работника, его потенциала и выражает социальный результат управленческой деятельности [4]. При оценке социальной эффективности управления следует учитывать и связывать потребности работников с целями организации, при этом цель должна максимально удовлетворять потребности персонала. Однако зачастую эффективность рассматривают только с экономической стороны: получение максимальной прибыли при наименьших затратах. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности следует рассмотреть в двух аспектах. Первый аспект: 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. Второй аспект: социальная эффективность, выступающая в виде стимулов, возможна только тогда для персонала, когда предприятие прибыльно и имеет довольно стабильное, устойчивое положение во внешней среде. В этом случае предприятие должно предоставить и удовлетворить стимулы персонала (повышение заработной платы, материальная помощь, премии, участие в прибылях, профессиональная ориентация, развитие карьеры, повышение творческого характера труда).

Изучение проблемы социальной эффективности управления персоналом можно найти в работах Ф. Тейлора, Э. Мэйно, М. Вебера. Ф. Тейлор в своем труде «Принципы научного менеджмента» исходит из того, что эффективность деятельности предприятия зависит от гармоничной организационной деятельности. Под организационной деятельностью Тейлор понимал групповую работу сотрудников предприятия, направленную на формирование групповой эффективности в целом [6]. Групповая эффективность зависит от влияния таких факторов как условия труда, особенность рабочей силы, форма оплаты труда и управления в целом. Выдвинув задачу создания научного фундамента управления, Тейлор пришел к мысли обратиться к квалифицированным рабочим, то есть к «самой ценностной собственности», к основному «капиталу». Таким образом, Тейлор делает акцент на персонал как на основу социальной составляющей в повышении эффективности деятельности предприятия. Основатель школы человеческих отношений Э. Мэйно также пришел к выводу о значимости человеческого фактора в деятельности

организации. Главный теоретический его вывод состоит в том, что организация - это социальная система с собственными формами контроля, регулирующая человеческое поведение. Мотивами поступков людей в организации являются не только экономические факторы, но и социальные, и психологические факторы. Если руководство будет проявлять большую заботу о своем персонале, возрастут производительность труда, уровень удовлетворения своим трудом и степень вознаграждения. Оптимизация социальной системы позволит руководству улучшить результаты и тем самым повысить ее эффективность [1]. Вопросы социальной эффективности управления персоналом рассматривались и в работах М. Вебера. Вебер разработал концепцию бюрократической организации, в основе которой лежит жесткий порядок, подкрепленный конкретными правилами и стандартами эффективности, показатели оценки работы, принципы найма персонала, основывающиеся на компетенции работника [3]. М. Вебер считал, что отступление от формальной структуры организации снизит эффективность управления. Согласно М. Веберу, эффективность деятельности предприятия достигается за счет действия принципа «корпоративного духа». В работе Ж.Т. Тощенко прослеживается идея внутреннего резерва, лежащего в самом работнике. Главное - правильно заинтересовать работника в результативной деятельности, максимально используя его потенциал [7]. Схожей точки зрения придерживался и Питер Друкер. По его мнению, главное - направить людей на работу, точно определить цель и правильно мотивировать персонал, при этом максимально использовать производственные навыки и знания каждого сотрудника. Друкер утверждал, что результативность является следствием того, что «делаются нужные, правильные вещи», а эффективность - следствием того, «что правильно создаются эти самые вещи» [Цит. по: 2, с. 498]. И это неоспоримо. Как видно, прослеживается зависимость экономической и социальной эффективности.

Вопросы социальной эффективности управления персоналом рассматривали также такие авторы как А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, А.К. Семенов. Наиболее полное определение социальной эффективности, на наш взгляд, дано А.И. Архиповым. По его мнению, социальная эффективность определяется как сложная, многофункциональная система связей, обуславливающая достижение конечной цели организации, которая заключается в удовлетворении потребностей людей [8]. Потребность работников будет удовлетворена в том случае, если уровень приложенных усилий в процессе труда соответствует ценности вознаграждения. Если организация предоставляет своим работникам хорошие условия труда, достойную заработную плату, дает возможность реализации личных целей, стимулирует творчество, возможность самореализации, обеспечивает социальными услугами, то социальная эффективность в данной организации будет высока. Можно сказать, что социальная эффективность определяет качество трудовой жизни, уровень благосостояния работников. Такая организация быстрее достигнет поставленной экономической цели (прибыли) с меньшими затратами. Социальную эффективность персонала целесообразно оценить через группы показателей. К первой группе следует отнести показатели, характеризующие условия труда

работников, они представлены в Таблице 1 [5].

Ко второй группе показателей социальной эффективности персонала относим показатели, характеризующие организацию и мотивацию персонала, они представлены в Таблице 2 [Там же].

Третья группа показателей характеризует социальные условия работников и представлена обеспеченностью детскими дошкольными учреждениями, лечебными учреждениями, жильем, путевками в оздоровительные учреждения, средней заработной платой одного работника, текучестью кадров.

1. Средняя заработная плата работника определяется как отношение общего фонда заработной платы труда за плановый период к среднесписочной численности сотрудников организации:

.

2. Текучесть кадров:

,

где Чу - число уволенных из организации по собственному желанию и за нарушение статей ТК РФ, чел. Из этого числа исключаются уволенные по уважительным причинам (призыв в армию, переезд на новое место жительства).

Четвертую группу показателей социальной эффективности составляют показатели, определяющие квалификацию работников (Таблица 3) [Там же].

Табл. 1. Группа показателей, характеризующих условия труда

Показатели

Формулы

Индекс соответствия условий труда

,

где x_{fi} и x_{ni} - фактическое и нормативное (проектное) значения данного показателя, характеризующего условия труда на рабочем месте, участке, в цехе, в соответствующих единицах измерения; p_i - число рабочих, работающих при i -м значении данного фактического или нормативного показателя, чел.; n - количество i -х значений данного показателя условий труда (фактических и нормативных).

Коэффициент безопасности труда

,

где $\Phi_{тп}$ - потери рабочего времени, вызванные производственными травмами в данный период (месяц, год), чел.-ч.;

Φ - плановый фонд рабочего времени промышленно-производственного персонала в данном периоде (за месяц, год), чел.-ч.

Коэффициент механизации (автоматизации) труда

,

где P_p - количество рабочих, выполняющих ручные операции, чел.

Уровень технической вооруженности управленческого труда

,

где Φ_b - балансовая стоимость различных средств механизации и автоматизации (оргтехники) управленческого труда на предприятии или в его подразделениях (отделах, службах и т.п.), тыс. руб.;

P_u - среднесписочная численность управленческого персонала на предприятии или в соответствующем подразделении, чел.

Табл. 2. Группа показателей социальной эффективности персонала, характеризующих его организацию и мотивацию

Показатели

Формулы

Дисциплина труда

,

где Нтд - число случаев нарушения трудовой дисциплины, зафиксированных в приказах кадровой службы (замечания, выговоры), ед.;

Нид - число случаев нарушения исполнительской дисциплины, зафиксированных в приказах и распоряжениях руководства организации, ед. К ним относятся случаи срыва сроков подготовки планов, отчётов, балансов, мероприятий в целом по организации; Чср - общая (среднесписочная) численность сотрудников организации за отчётный период, чел.

Коэффициент исполнительности

,

где Еи - количество фактически использованных на данный период документов (приказов, команд, мероприятий);

Ени - количество документов (приказов, команд, мероприятий и т.п.), подлежащих исполнению в отчётном периоде (включая неисполненные за предшествующий период).

Коэффициент использования информации

,
где Из - количество активно использованных (внедрённых и подготовленных к внедрению) информационных сообщений за определённый период (месяц, год);
Ии - общее количество поступивших за тот же период на предприятие (в отдел, службу) информационных сообщений.

Коэффициент трудового участия

Рассчитывается путём суммирования с нормативной единицей достижений (знак +) или упущений (знак -) в работе.

Равномерность загрузки персонала

Отношение удельного веса потерь и перегрузок к общей трудоёмкости.

Приведенные группы показателей могут быть дополнены другими статическими и динамическими показателями. В заключение хотелось бы отметить, что социальная эффективность проявляется в развитии персонала, в реализации его потенциала. Если качество трудовой жизни персонала в организации не будет удовлетворено, то и темпы роста производительности труда будут на низком уровне.

Табл. 3. Группа показателей, определяющих квалификацию работников

Показатели

Формулы

Коэффициент образовательного уровня кадров

баллов,

где B_i - число баллов i -го образовательного уровня (оценка в баллах каждого уровня образования принимается по шкале, действующей в данной отрасли);

P_i - количество работников, имеющих i -й образовательный уровень, чел.; P - общая численность работников, чел.;

N - количество x -х образовательных уровней.

Коэффициент соответствия кадров профилю работы

,

где P_{Ti} - списочное (наличное) количество работников данной i -й профессии (специальности), чел.;

P_i - необходимое количество работников i -й профессии (специальности), чел.; m - количество имеющихся или требуемых i -х профессий.

Индекс удельного веса кадров данной категории

Определяется отношением удельного веса i -й категории работников в общей численности персонала в отчетном (планируемом) периоде к удельному весу в базисном периоде:

Список литературы

1. Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. Теория управления Элтона Мэйо. Казань: Казан. гос. технол. ун-т, 2007.
2. Васильев Ю.В. Теория управления. М.: Финансы и статистика, 2005.
3. Вебер М. Бюрократия / пер. с нем. М., 2007.
4. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008.
5. Смирницкий Е.К. Экономические показатели промышленности: справочник. 3-е изд. М.: Экономика, 1989.
6. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991.
7. Тощенко Ж.Т. Социология: учебник для студентов вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 640 с.
8. Экономический словарь / под ред. А.И. Архипова. М.: Проспект, 2006. 606 с....