

Самооценка по показателям социальной ответственности

Выполнила
студентка
4 курса

Группы: МЗ-141
Валетова Ю.Р.

САМООЦЕНКА - систематический внутренний всеобъемлющий аудит деятельности организации и ее результатов с применением модели совершенства.

Самооценка, как свидетельствует практика, является эффективным методом совершенствования деятельности организации и ведения ею бизнеса.

Современный рынок в динамичном и быстро меняющемся мире характеризуется растущими требованиями потребителей к продукции и услугам, ускорением появления и развития технологий, переменами условий конкурентной борьбы, поэтому успех хозяйствования предприятия и организации во многом определяется умением объективно оценивать результаты своей деятельности.

Преимуществами применения самооценки в сравнении с другими инструментами менеджмента являются:

- получение объективных оценок, основанных на оценочных показателях эффективности работы сотрудников, подразделений и организации в целом, данных потоков информации и действий;
- понимание персоналом необходимости и важности систематического совершенствования деятельности;
- возможность выявления основных ошибок в формировании целей и задач работы различных структур организации;
- последовательность действий при оценке эффективности работы структурных подразделений организации;

- разделение показателей по уровням иерархии структур управления организацией;
- обучение персонала применению принципов всеобщего управления качеством;
- внедрение различных инициатив и передовых методов менеджмента качества в повседневную деятельность организации;
- выявление и анализ процессов в системе показателей самооценки деятельности предприятия, в которые можно ввести изменения;
- возможность использовать аутстаффинг – услугу по решению вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом организации, снижением рисков в сфере трудовых споров.

Самооценка является действенной тогда, когда она проводится систематически, позволяя организации выявить изменения, происшедшие с момента проведения предыдущей самооценки, и принять соответствующие меры по устранению выявленных слабых или узких мест в деятельности организации.

Организуя работу по самооценке, менеджмент интересуется в первую очередь эффективностью самой организации. И это объективно, поскольку людей обычно интересуют результаты деятельности организаций, а их надо оценивать исходя из этих результатов. Один из простых способов состоит в сравнении результатов.

Пусть имеются X и Y – два контракта, процесса принятия решений, две рутинные процедуры, организации или экономические системы; и X и Y могут быть использованы в различных ситуациях. Предположим, что в каждой из таких ситуаций Y всегда обеспечивает результаты, которые расцениваются всеми заинтересованными индивидами как минимум не ниже результатов, приносимых X , и что Y приносит результаты, которые хотя бы один человек определенно предпочитает результатам, приносимым X . В этом случае X является неэффективным, поскольку Y функционирует лучше. И напротив, контракт, рутинная процедура, процесс, организация или система являются эффективными в данном контексте, если не существует альтернативы, которая стабильно приносила бы результаты, более предпочтительные для всех без исключения заинтересованных сторон. В частности, организация, которая всегда обеспечивает получение эффективных исходов, и сама является эффективной.

Однако этот метод сравнения организаций по результатам трудно применим, поскольку требуются уточнения, которые сужают круг организаций, удовлетворяющих критерию эффективности. Но если достижение эффективности распределения представляется проблематичным, то реализация системной эффективности явно представляет собой еще более сложную задачу. Тем не менее, понятие эффективности лежит в основе одного из ключевых организационных принципов.

Если люди стремятся к эффективности в своей деятельности и в способах организации своих дел, значит, эффективность может быть позитивным понятием, обладающим не только нормативной, предписывающей функцией, но и функцией объяснения и прогнозирования. В конце концов, если стороны могут эффективно договариваться друг с другом и если они могут эффективно осуществлять и обеспечивать соблюдение любых достигнутых соглашений, то они сумеют реализовать эти выгоды.

Вместе с тем нельзя изменить и совершенствовать то, что не измеряется. Провести самооценку – значит, проанализировать способности организации решать задачи и достигать своих целей, выявлять слабые места в процессах и системных факторах, влияющих на развитие организации и повышение ее конкурентоспособности. Она позволяет выявить проблемы так называемых неосязаемых, неосязаемых, неосязаемых характеристик, которые очень непросто оценить, но которые существенным образом определяют успех деятельности организации.