



Кадровый мониторинг

Выполнил: ст. гр. М-ЭТ 16

Попов А.А.

Введение

В условиях кризиса создание системы мониторинга становится особо актуальным. Современное управление, нацеленное на стратегическое развитие, предъявляет все более высокие требования к персоналу. Соответственно, для того чтобы обеспечить организацию высокопрофессиональными и квалифицированными специалистами, которые нацелены на реализацию задач, стоящих перед ним, и готовы работать в единой слаженной команде, нужно уделять особое внимание качеству работы служб по управлению персоналом.



Основная часть

Для того чтобы сформировать эффективную и «работающую» кадровую политику, необходимо создать систему мониторинга, что требует выявления сущности его понятия и разработки его концепции и модели. Мониторинг персонала является составной частью управленческого мониторинга. При этом он выступает не менее важной составляющей, чем, например, финансовый, экономический или конкурентный разновидности мониторинга, которые осуществляются в организации.



Основной целью мониторинга является создание необходимой информационной базы для руководства предприятия. Мониторинг должен стать одним из инструментов, способствующих работе развивающихся организаций. Системно организованный мониторинг персонала включает в себя и социологические, и психологические показатели персонала, его качественные и количественные характеристики.



Мониторинг выполняет разнообразные задачи, основные из них заключаются в следующем:

- формирование основы для разносторонней оценки существующего потенциала персонала;
- создание данных для целостного видения всей системы организации;
- выявление имеющихся резервов для развития предприятия за счет развития персонала;
- создание базы для написания истории развития предприятия;
- формирование системы мотивации на предприятии;
- совершенствование информационной базы для анализа деятельности всего предприятия.

Важной составляющей концептуального подхода к системе мониторинга является формирование некоторых требований при его построении:

- мониторинг должен отражать все основные процессы, связанные с деятельностью персонала;
- мониторинг должен осуществляться на всех уровнях;
- должен способствовать координации действий всех элементов системы;
- на основе данных мониторинга должна осуществляться конкретная работа и при необходимости оказываться помощь;
- мониторинг включает в себя показатели развития не только внутренней, но и внешней среды.



Модель системы мониторинга персонала

Результаты мониторинговых данных могут стать основой не только принятия конкретных управленческих решений, например, при составлении прогнозов развития персоналом, но и служить источником формирования кадровой политики.



Для работы мониторинга и для его проведения должны быть созданы следующие условия:

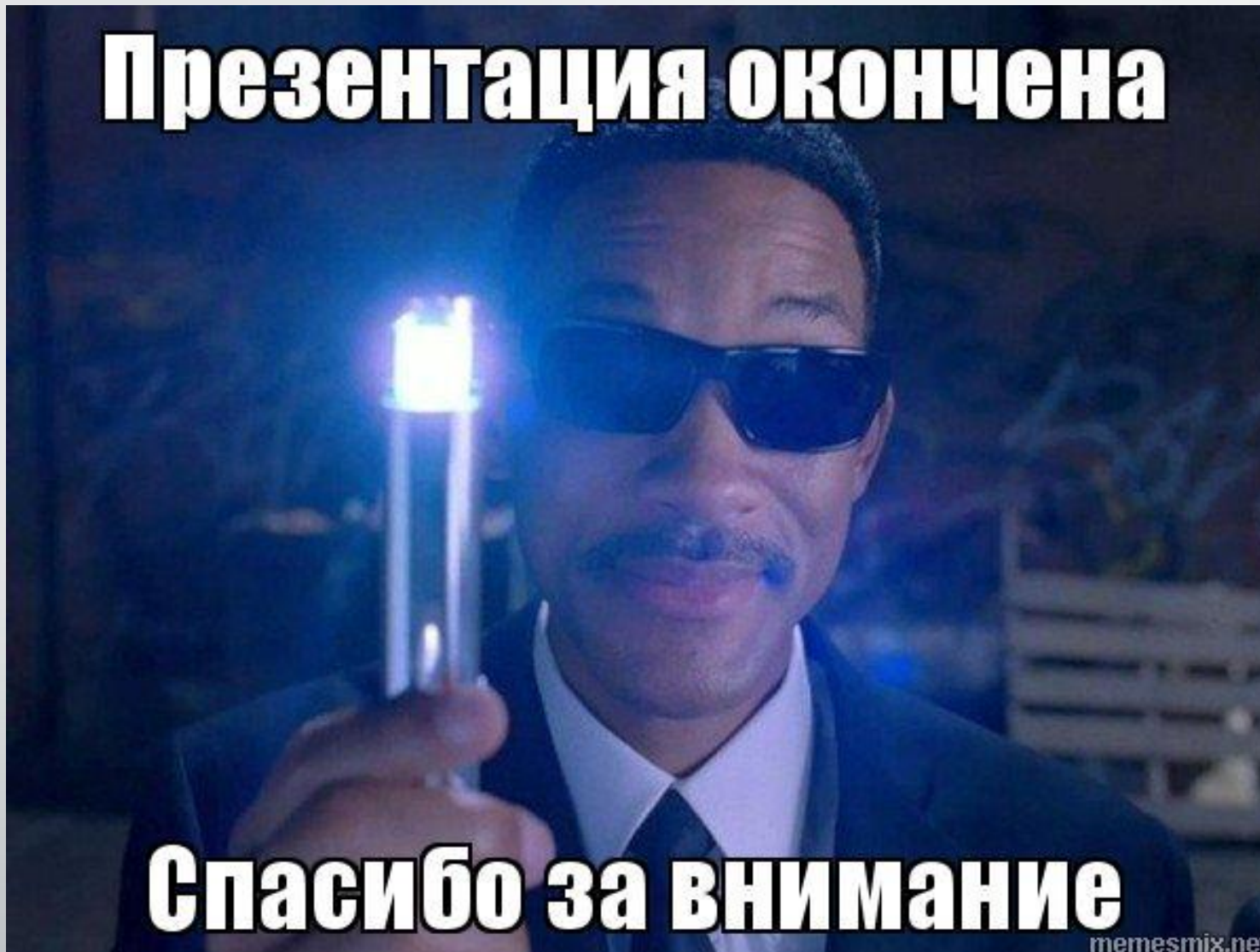
- финансовые, включающие в себя определение тех средств, которые необходимо затратить для осуществления мониторинга;
- кадровые, то есть осуществить подготовку лиц, проводящих мониторинг, и тех, кто должен использовать его данные для принятия управленческих решений;
- организационные, определяющие структуры, состав и функции лиц и подразделений, отвечающих за сбор данных мониторинга;
- информационные, то есть должна быть сформулирована система для сбора и обработки внутренней и внешней информации

Заключение

В заключение можно сказать, что, мониторинг – это непрерывное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или исходному положению организации.

Мониторинг является важной основой для реализации управленческих функций. Наличие полной и качественной мониторинговой информации позволит значительно улучшить качество управленческого анализа, будет способствовать совершенствованию управления и достижению максимальной его эффективности.

Презентация окончена



Спасибо за внимание

memesmix.net