

МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО СОСТАВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Дусенок Б.В.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Шлыкова Т.Ю. – к-т психол. наук, доцент

В данной статье рассмотрены различные подходы мониторинга кадрового состава предприятия, его польза и возможность практического применения результатов.

Мониторинг – оценка кадрового потенциала предприятия [3]:

- детальное описание психологического портрета сотрудника; Принятие решения в пользу определенных кандидатов
- Обработка результатов
- Планирование и проведение тестирования
- Информирование сотрудников
- Постановка целей тестирования
- 11
- выявление личностных особенностей сотрудника и стиля взаимодействия с коллегами;
- оценка соответствия специалиста некоторым профессиональным критериям (соответствие уровня знаний и навыков выполняемым задачам).

Оценка персонала является одним из основных направлений кадровой работы. На результатах оценочных мероприятий базируется ряд решений, связанных с управлением персоналом, например, при приеме на работу, формировании кадрового резерва, планировании мероприятий повышения квалификации и обучения сотрудников, кадровых перемещениях, стимулировании труда и др. Критерии оценки кадрового потенциала определяются в ходе совместной работы консультантов и руководства компании. На основе конкретных задач диагностики формируется специфическая батарея методик, и отбираются те методы работы, которые наиболее полно позволят получить необходимую информацию.

Данную услугу целесообразно использовать в следующих случаях:

- необходимость лучше понять своих подчиненных и оценить их возможности и потребности в обучении и развитии
- организация растет и нужно выбрать менеджеров и специалистов, которые смогут возглавить новые отделы и направления
- компания переходит к новому этапу развития, и требования к квалификации менеджеров и сотрудников повышаются
- команда работает неэффективно, и необходимо определить причины
- планируется проведение аттестации профессиональной квалификации персонала

В зависимости от ожидаемых результатов кадровый мониторинг может быть проведен с той или иной степенью полноты. Оценка кадрового потенциала может проводиться:

- во всей компании и охватывать всех сотрудников – как руководителей, так и специалистов;
- в отдельных подразделениях (например, оценка сотрудников отдела продаж);
- по уровням управления (например, руководители среднего звена);
- для решения конкретной задачи управления (например, оценки готовности менеджеров к новым направлениям работы);

При проведении оценочных мероприятий используются различные методики психологической и социально-психологической диагностики, специализированные методы сбора и анализа информации, социометрия, 12 групповые оценочные сессии и пр. Применение взаимодополняющих методик позволяет считать достаточно достоверной ту информацию, которая получена в ходе оценки кадрового ресурса.

По результатам проведенной оценки в соответствии с задачами исследования могут быть составлены индивидуальные заключения на сотрудников компании, заключения по группе, общий отчет по проведенному кадровому мониторингу персонала фирмы. На основании выявленных в ходе диагностики проблемных зон, ожиданий, профессиональных и индивидуальных ценностей, а также потенциала работников и подразделений разрабатываются целевые мероприятия по дальнейшему развитию и совершенствованию системы управления организацией.

Результаты кадрового мониторинга могут служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий по коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями.

Список использованных источников:

1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Корелов Б.И. [и др.]. – Минтруд, 2007.
2. Корнюшин, В. Ю. Оценка и аттестация персонала / В. Ю. Корнюшин. – М. : МИЭМП, 2010. – 120 с.
3. Дженестер П., Хасси Д., Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003.