

МОНИТОРИНГ И СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

Гудкова Н. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Нельзя говорить об эффективной работе предприятия, если не уделяется достаточно внимания контролю и оценке труда ключевых категорий персонала. Контроль призван выявить назревающие в организации проблемы и скорректировать деятельность организации до того, как эти проблемы перерастут в кризис. В той или иной его форме контроль и мониторинг деятельности всегда присутствуют в любой системе управления организацией.

Основными функциями контроля являются: обеспечение подчинения; координация деятельности; мотивация персонала; обеспечение гибкости в стратегии и тактике организации.

Для реализации функций системы контроля могут быть использованы следующие методы: наблюдение; индивидуальные беседы; собрания и обсуждения; аудиты (внезапные); измерения.

Система контроля и мониторинга деятельности персонала предприятий АПК – это процесс, который включает в себя определение и доведение до сведения работника и руководства информации о том, каковы текущие показатели деятельности, выполняются ли поставленные планы.

Контроль, осуществляемый посредством этой системы, не занимает изолированного места в общем процессе управления организацией или, в частности, управления персоналом. Он выступает в качестве одного из инструментов взаимосвязи планов, достигнутых показателей и мер, предпринимаемых для повышения эффективности деятельности каждого отдельного сотрудника, структурных подразделений и всей организации в целом.

Контроль и мониторинг деятельности позволяет не только руководству, но и самому работнику узнать, насколько хорошо он трудится, яснее увидеть стоящие перед ним задачи; они оказывают влияние на отношение к делу, на желание добиться наилучших результатов.

Одна из особенностей описываемой системы контроля состоит в том, что контроль осуществляется каждым линейным руководителем. Таким образом, достигается выполнение единых стандартов контроля на всех уровнях.

Процесс контроля осуществляется в несколько этапов: установление стандартов деятельности; сопоставление достигнутых результатов с установленными стандартами посредством мониторинга и измерения; передача и распространение информации; оценка результатов; принятие решения о дальнейших действиях; устранение отклонений; пересмотр стандартов, рефлексия.

Данная система контроля включает в себя три составляющие: предварительный контроль, текущий контроль, заключительный контроль.

Предварительный контроль осуществляется до фактического начала работ. Основным его средством является четкая реализация определенных правил и процедур, которые были разработаны для обеспечения выполнения планов. Строгое соблюдение этих правил и процедур – гарантия того, что деятельность развивается в заданном направлении. Предварительный контроль в области человеческих ресурсов осуществляется на следующих этапах: на стадии отбора персонала; на этапах предварительного обучения при введении в должность; при переводе на вышестоящие должности.

При проведении всех этих процедур вырабатываются и устанавливаются четкие требования в отношении квалификации, деловых и личностных качеств.

Текущий контроль осуществляется при регулярном выполнении работ. Именно в ходе ежедневной работы сотрудников проводится также и мониторинг их деятельности. Текущий контроль и мониторинг деятельности является одной из функций руководителей. Регулярная проверка, обсуждение возникающих проблем и предложений по решению тех или иных задач, по повышению эффективности позволяет избежать серьезных отклонений от намеченных планов.

Мониторинг деятельности персонала в рамках заключительного контроля проводится с периодичностью раз в месяц и год. Результаты заключительного контроля доводятся до сведения персонала путем составления рейтингов, а также на общих собраниях коллектива.

Итак, в результате реализации показанной системы мониторинга и контроля деятельности персонала, мы получаем различную информацию, позволяющую нам оценить: выполнение плановых показателей сотрудником; качество осуществления сотрудником своей деятельности; трудовое поведение; уровень достижения поставленных целей; широту отклонения от запланированных показателей деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления. – М.: Элит, 2003–487 с.
2. Результативность управления [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://infomanagement.ru/lekcija/Rezultativnost_upravleniya. – Дата обращения: 20.01.2015.