DOI: 10.17117/na.2015.11.01.512

<http://ucom.ru/doc/na.2015.11.01.512.pdf>

Поступила (Received): 29.11.2015

Слинков А.М. Социально-трудовой мониторинг как управленческий процесс

Slinkov A.M.
Socio-labor monitoring as a management process

В статье рассматриваются сущность и процесс осуществления социально-трудового мониторинга. Выделяются этапы социально-трудового мониторинга как управленческого процесса. Уточняется содержание этапов мониторинга. Обосновывается актуальность реализации социально-трудового мониторинга в целях повышения эффективности менеджмента организации

Ключевые слова: мониторинг, социально-трудовой мониторинг; этапы мониторинга; процесс мониторинга

The article examines the nature and the implementation of socio-labor monitoring. Distinguished stages of socio-labor monitoring as a management process. Clarifies the content of the stages of monitoring. The urgency of the implementation of socio-labor monitoring in order to improve the organization's management

Key words: monitoring, socio-labor monitoring, stages of monitoring, monitoring process

Слинков Анатолий Михайлович

Кандидат экономических наук, доцент
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
г. Белгород, ул. Победы, 85

Slinkov Anatoly Mikhailovich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Belgorod national research university
Belgorod, Pobeda st., 85

Актуальность. Современная действительность во всех ее проявлениях может быть вполне точно охарактеризована как турбулентная и непредсказуемая. Стремительно меняются политические приоритеты и рушатся долгосрочные прогнозы; трансформируются условия экономической жизнедеятельности общества; видоизменяются социальные аспекты существования человека. Все это актуализирует необходимость осуществления таких мероприятий, которые были бы направлены на постоянное, непрекращающееся наблюдение за социально-экономической ситуацией с целью выявления не столько уже происходящих отклонений в ее развитии, сколько с поиском предпосылок таких изменений и своевременным оповещением о вероятных изменениях. В качестве инструмента, позволяющего реализовать подобный функционал, современные исследователи все чаще используют мониторинг. Не является исключением и сфера менеджмента, обогатившаяся перспективным управленческим инструментом – социально-трудовым мониторингом.

Основная часть. Роль социально-трудового мониторинга в менеджменте заключается в том, что он способствует повышению эффективности принятия управленческих решений, на постоянной основе обеспечивая руководителя актуальной информацией, способствующей более детальной оценке факторов сложившейся ситуации. Кроме того, мониторинг позволяет оперативно реагировать на возникающие изменения (либо импульсы, указывающие на вероятность подобных изменений в будущем), что повышает гибкость менеджмента.

Социально-трудовой мониторинг как процесс реализуется посредством прохождения следующих этапов:

- этап инициации;
- этап планирования;
- этап организационно-аналитический;
- заключительный этап.

Этап инициации связан с проявлением инициативы о проведении социально-трудового мониторинга по каким-либо направлениям. Основная цель данного этапа – определение целесообразности осуществления мониторинга как процесса. Именно на данном этапе соотношение возможностей влияния на мониторинг и обусловленных этим слиянием затрат наиболее оптимально. Это объясняется прежде всего тем, что этап инициации связан с «бумажным» моделированием процесса мониторинга и анализом возможных результатов. Случается, что уже на данном этапе становится очевидной неэффективность предлагаемой модели мониторинга (несоответствие отслеживаемых параметров запросам заказчика, недостаточная обоснованность аналитических процедур и т.д.). Таким образом этап инициации, играет очень важную роль, минимизируя затраты и направляя процесс мониторинга на наблюдение за актуальными параметрами.

Этап планирования традиционен для менеджмента. Планирование проведения социально-трудового мониторинга в организации заключается в:

- определении контрольных событий мониторинга, которые необходимо отслеживать;
- определении графика выполнения соответствующих работ;
- закрепление ответственных лиц за выполнение работ и прохождение контрольных событий.

Это бюрократический этап, связанный с закреплением зон деятельности и ответственности участников социально-трудового мониторинга. Этап планирования должен предусматривать различные вариации параметров мониторинга в зависимости от состояния объекта мониторинга. Подобный, сценарный подход позволяет заранее предусмотреть возможные альтернативы проведения мониторинга в случае изменения ситуационных факторов. Это позволит осуществлять непрерывный мониторинг, а не приостанавливать его в случае отклонений от запланированного сценария.

Организационно-аналитический этап социально-трудового мониторинга отражает суть самой процедуры:

- наблюдение;
- интерпретация получаемых данных;
- формирование выводов по этим данным (в т.ч. по динамике их изменения);
- подготовка информации для принятия оптимальных и своевременных управленческих решений менеджментом организации;
- внесение изменений в деятельность, соответствующая ей смена наблюдаемых параметров и т.д.

Организационно-аналитический этап на современном этапе развития общества обязательно должен быть реализован с применением программ продуктов ЭВМ. Аналитическая составляющая от применения компьютерных средств только выигрывает, позволяя анализировать массивы информации на постоянной основе. Традиционные, полевые наблюдения по сравнению с компьютеризованными обладают сравнительно более низкой степенью актуальности (трудоемкость высокая, что увеличивает сроки и уменьшает своевременность) и точностью. Вместе с тем, в целях повышения эффективности мониторинга, необходимо уделять внимание вопросам мотивации работников к труду [1].

Заключительный этап социально-трудового мониторинга связан с закрытием мониторинга, обобщением достигнутых результатов и формированием банка знаний организации. Закрытие мониторинга – формальная процедура, позволяющая отразить достижение цели мониторинга, либо ее не достижение, а также соответствие проводимой процедуры запланированной. Обобщение полученных результатов и формирование банка знаний организации направлены на сохранение в организации опыта по проведению мониторинговых процедур. Подобная база опыта формирует компетенцию уже не отдельного специалиста, а компетенцию организации в целом по проведению социально-трудового мониторинга. Таким образом, повышается гибкость управления и снижается зависимость организации от наличия компетентных, узкоспециализированных работников.

Следует отдельно отметить, что этапы реализуются не прогрессивно-последовательно, скорее они имеют наложения и цикличность. Так, к примеру, цель мониторинга может быть скорректирована под влиянием изменений ситуации, а работы по мониторингу уже могут быть начаты и до фактического завершения процедур планирования. Это, конечно, создает сложности в администрировании такого сложного управленческого процесса, как социально-трудового мониторинга, однако позволяет соответствовать современной динамичной действительности.

Заключение. Реализация мониторинга на предприятии может столкнуться со сложностями, которые решаются путем формирования соответствующей организационной культуры. «Формирование организационной культуры

предполагает «привитие» единых ценностей всем работникам организации» [2, с. 65]. Обогащение менеджмента социально-трудовым мониторингом способствует повышению его оперативности и гибкости, чрезвычайно актуальных в настоящее, турбулентное время.

Список используемых источников:

1. Слинков А.М. Труд-потребность-инновация: управленческий и мотивационный аспект // Социально-гуманитарные знания. 2014. № 8. С. 318-327.
2. Слинкова О.К., Грудистова Е.Г. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2009. № 21 (154). С. 64-74.

© 2015, Слинков А.М.

*Социально-трудовой мониторинг как
управленческий процесс*

© 2015, Slinkov A.M.

Socio-labor monitoring as a management process