

**Гунин Виктор Константинович**аспирант кафедры государственного  
и муниципального управления  
Волгоградского государственного университета**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ  
МОНИТОРИНГА ПЕРСОНАЛА  
НА ОСНОВЕ ОПТИМИЗАЦИОННО-  
КВАЛИМЕТРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ****Аннотация:**

*В статье автор обосновывает необходимость внедрения оптимизационно-квалиметрического моделирования в систему мониторинга персонала. Показывает перспективы и возможные трудности внедрения данной модели в практическую деятельность хозяйствующего субъекта. Подчеркивает, что внедрение данной модели позволит повысить эффективность не только управления персоналом, но и работы организации в целом.*

**Ключевые слова:**

*управление персоналом, кадровая политика, мониторинг персонала, оптимизационно-квалиметрическая модель, информационный ресурс, качество жизни населения.*

**Gunin Victor Konstantinovich**PhD student,  
State and Municipal Administration Department,  
Volgograd State University**DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL  
MONITORING SYSTEM  
BASED ON THE QUALIMETRIC  
OPTIMIZATION MODEL****Summary:**

*The article justifies the necessity of introduction of the qualimetric optimization model in the system of personnel monitoring. The author considers the prospects and possible challenges in case of adopting of the qualimetric optimization model in practical activity of an economic entity. It is emphasized, that adoption of such a model allows a company to improve the effectiveness of not only personnel management, but general business activities as well.*

**Keywords:**

*HR management, HR policy, personnel monitoring, qualimetric optimization model, information resource, population's quality of life.*

Государственная политика последних лет в РФ ориентирована в основном на макроэкономическую стабилизацию, при этом недооценивается значимость экономического регулирования микроуровня. Назрела необходимость в пересмотре приоритетов в выборе путей развития и методов преобразований на уровне отдельных хозяйствующих субъектов, формирующих основу современной экономики, что будет способствовать росту уровня и качества жизни населения [1; 2; 3; 4].

В условиях финансово-экономического кризиса решением проблемы может стать переход экономики с сырьевого на инновационный, наукоемкий путь развития экономики. В рамках рассматриваемого микроуровня это решается путем мобилизации внутренних ресурсов организаций, внедрения инновационных методов управления в процесс управления кадрами, нацеленных на достижение поставленной цели при невозрастающих материальных затратах. Необходимо устранить возникшую диспропорцию между инновационными изменениями технологических процессов хозяйственной деятельности и отстающими от них управленческими процессами.

Как известно, эффективность работы любой организации находится в прямой зависимости от эффективности управления персоналом, который немаловажен без надлежащего и достаточного контроля и оценки труда всех категорий работающих. Реализация этой функции начинается еще в фазе создания организации с определением ее целей и постановкой задач. По мере развития организации должна совершенствоваться система управления персоналом, основной целью которой становится своевременная фиксация ошибочных действий и возможность их исправления до наступления «точки невозврата» на пути достижения стратегической цели деятельности организации.

В период изменчивости факторов, формирующих структуру процесса управления персоналом, требуется научный анализ и совершенствование понятийного аппарата, уточнение существующих общепринятых классификаций и введение новых. На наш взгляд, процесс управления персоналом должен строиться на использовании оптимизационно-квалиметрической модели, позволяющей получать информацию, основанную на анализе и оценках предстоящих событий-прогнозов. Определенные результаты в данной области были получены Р. Лукасом, удостоенным Нобелевской премии за разработку гипотезы о необходимости получения экономическими субъектами полной информации, основанной на анализе и оценке предстоящих событий-прогнозов [5; 6; 7; 8; 9; 10; 11]. Однако в силу особенностей, связанных с неосвязаемостью, несохраняемостью, совпадением процессов производства и потребления, сегодня отсутствует возможность точного прогнозирования результата сложноформализованного процесса управления персоналом. Концептуальную основу кадровой политики организации составляют не самостоятельные функции, выполняемые различными подразделениями и должностными лицами, а межфункциона-

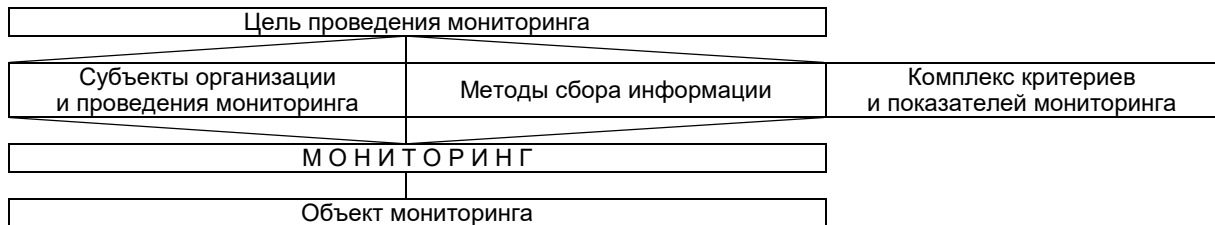
нальные процессы, объединяющие отдельные функции в общие потоки и нацеленные на конечные результаты деятельности организации. На наш взгляд, персонал необходимо рассматривать как совокупность определенных количественных и качественных характеристик и параметров, отражающих многоаспектный характер данной категории.

Традиционные методы прогнозирования, планирования и анализа неэффективны при работе в условиях динамической сложности, когда в результате очевидных действий получаем весьма неожиданные последствия. Это объясняется тем, что ближайшие и отдаленные результаты динамически сложных ситуаций оказываются принципиально различными, а иногда и совершенно противоположными по отношению к запланированному результату. Отсутствие определенного инструментария, обеспечивающего функционирование системы управления персоналом, делает процесс настолько трудоемким, а продолжительность цикла от сбора информации до ее окончательной обработки и анализа занимает так много времени, что это в свою очередь ведет к принятию управленческих решений с определенным опозданием.

В сложившейся ситуации становится необходимым проникновение компьютерных технологий в процесс управления персоналом, что позволит создать объективные возможности для формирования и развития оптимизационно-квалиметрического моделирования, встраивая его в единую виртуальную структуру управления организацией, основанную на принципах кооперации отдельных процессов и осуществляющих свой жизненный цикл в интегрированном компьютерном пространстве.

Каждая организация выстраивает уникальную кадровую политику, основой которой должен стать мониторинг уровня профессиональной компетентности работника с точки зрения его функциональных обязанностей не только актуальных на текущий момент, но и с учетом стратегических целей формирования «кадров новой формации».

Система кадрового управления должна быть оперативной, гибкой и способствовать скорейшему достижению общей цели организации. Большое значение при построении системы будет иметь сбор и анализ информации. Процесс регулярного отслеживания, сбора информации об объекте управленческой деятельности как системе и информации о внешних факторах, имеющих непосредственное влияние на объект управления (с обработкой результатов, их сохранением, использованием и распространением с целью повышения эффективности мероприятий воздействия субъекта управления на управляемый объект), станет объективным фундаментом оперативных управленческих решений при реализации общих функций управления. Именно таким процессом и является мониторинг – непрерывный процесс с наличием стабильных индикаторов, охватывающих все составляющие системы управления. Как систему мониторинг можно представить схемой взаимосвязанных элементов (рис. 1).



**Рисунок 1 – Схема системы мониторинга**

Мониторинг как система должен обладать следующими особенностями: заданная направленность процессов и максимальная объективность информации, выводов на всех стадиях ее обработки. Стройность, жизнеспособность и эффективность системы зависит от внутренних связей в ней, от коррелятивности ее элементов и от условий, в которых эта система работает.

Таким образом, под «мониторингом персонала» будем понимать непрерывное системное отслеживание состояния процесса управления персоналом, его звеньев на основе разработанных показателей и индикаторов с целью формирования основы для выполнения управленческих функций.

Рассмотрим структуру, основную цель и задачи «мониторинга персонала» (рис. 2).



**Рисунок 2 – Структура системы мониторинга персонала**

Мониторинг персонала становится основным модулем проактивного управления, встроенного в имитационную модель компьютерной программы. Это позволит на этапах формирования и доработки проекта управления персоналом проводить проактивный ситуационный анализ с возможностью прогнозного формирования параметров (рис. 3).

Звено управления	Структура системы мониторинга
Система мониторинга	1. Блок наблюдения и сбора информации
	2. Аналитико-диагностический блок
	3. Блок планирования
	4. Блок учета и хранения информации

**Рисунок 3 – Модуль системы мониторинга персонала**

Мониторинг будет работать эффективно только в условиях системы, а не как разрозненные функции. Необходимо предостеречь от применения системы в упрощенном и усеченном виде как прямое отслеживание деятельности персонала.

Следующее весьма распространенное заблуждение при организации процесса мониторинга – это сужение его сущностного понимания до отслеживания удовлетворенности или оценки и аттестации персонала. И весь процесс в результате этого сужается в рамках исследуемого понятия до «кадрового мониторинга», который не учитывает состояние организации и не имеет влияния на его микро- и макросреды. Основной задачей каждой хозяйственной системы является экономическое равновесие. Достижение идеала пропорциональности является призрачным ввиду постоянной изменчивости самого оптимума. Именно компьютерный ресурс должен стать краеугольным камнем, который соединит все факторы, используемые в инновационных процессах в единое целое. Математической основой предлагаемой модели выступает классическая задача линейного программирования.

Научная новизна модели состоит в том, что по сравнению с существующими методами наша модель позволяет оценить эффективность работы как производственных, так и управленческих структурных подразделений, а также дает возможность отслеживать соответствие, перспективность и сменяемость персонала.

Практической ценностью предлагаемой модели становится вариативность при выборе решений по планированию качества работы организации за счет планового подбора и расстановки персонала в соответствии с составом и направлением деятельности структурных подразделений.

Значение предлагаемой модели в развитии методологии оптимизационно-квалиметрического моделирования заключается в возможности ее применения в системе оценки эффективности процессов производства и предоставления услуг с возможностью внесения своевременной и обоснованной корректировки в кадровую политику.

#### Ссылки:

1. Морозова Н.И. Качество жизни населения как необходимый критерий оценки общенациональных и территориальной системы планирования // Век качества. 2011. № 4. С. 21–25.
2. Морозова Н.И. Диалектическая взаимосвязь категорий «уровень жизни» и «качество жизни» в динамике благосостояния общества // Бизнес. Образование. Право : Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 22–26.
3. Морозова Н.И. Эволюция общества в сторону накопления элементов социализации – ведущая тенденция современного социально-экономического развития // Там же. 2011. № 1 (14). С. 64–69.
4. Морозова Н.И. Анализ качества жизни населения России: региональный разрез // Там же. № 3 (16). С. 108–113.
5. Месяц В.А. Мониторинг инновационного потенциала персонала предприятий // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. № 76–1.
6. Морозова Н.И. Качество жизни населения ...
7. Морозова Н.И. Диалектическая взаимосвязь категорий ...
8. Морозова Н.И. Эволюция общества в сторону накопления ...
9. Морозова Н.И. Анализ качества жизни населения России ...
10. Рычихина Э.Н. Мониторинг как общая функция управления : монография. Ухта, 2007. 168 с.
11. Ксенофонтова Т.Ю. Инновационный потенциал как резерв повышения конкурентоспособности производственного предприятия // Вестник ИНЖЭКОНА. Сер. Экономика. 2011. № 3 (46).

#### References:

1. Morozova, NI 2011a, 'The quality of life of the population as a necessary criterion for assessing national and territorial planning', *Century of quality*, no. 4, p. 21-25.
2. Morozova, NI 2010, 'The dialectical relationship of the categories of "standard of living" and "quality of life" in the dynamics of social welfare', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 2 (12), p. 22-26.
3. Morozova, NI 2011b, 'The evolution of society towards the accumulation of elements of socialization - the leading trend of modern economic and social development', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 1 (14), p. 64-69.

4. Morozova, NI 2011c, 'Analysis of the quality of life in Russia: Regionally', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 3 (16), p. 108-113.
5. Mesats, VA 2008, 'Monitoring of the innovative capacity of the staff of enterprises', *News of RSPU AI Herzen*, no. 76-1.
6. Morozova, NI 2011a, 'The quality of life of the population as a necessary criterion for assessing national and territorial planning', *Century of quality*, no. 4, p. 21-25.
7. Morozova, NI 2010, 'The dialectical relationship of the categories of "standard of living" and "quality of life" in the dynamics of social welfare', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 2 (12), p. 22-26.
8. Morozova, NI 2011b, 'The evolution of society towards the accumulation of elements of socialization - the leading trend of modern economic and social development', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 1 (14), p. 64-69.
9. Morozova, NI 2011c, 'Analysis of the quality of life in Russia: Regionally', *Business. Education. Right: Bulletin of the Volgograd Institute of Business*, no. 3 (16), p. 108-113.
10. Rychihina, EN 2007, *Monitoring of the total management function: monograph*, Ukhta, 168 p.
11. Ksenofontova, TY 2011, 'Innovative potential as a reserve increase of competitiveness of industrial enterprises', *Herald ENGECON. Ser. The Economy*, no. 3 (46).