

- **Мониторинг персонала** - непрерывное систематическое отслеживание состояния системы управления персоналом (включая внутренние и внешние данные), его составных элементов на основе постоянных показателей и индикаторов, а также создание условий для выполнения управленческих функций на основе полученной информации.

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

формирование основы для разносторонней оценки существующего потенциала персонала;

создание данных для целостного видения всей системы таможенных органов;

выявление имеющихся резервов для развития таможенных органов за счет развития персонала;

формирование системы мотивации в таможенных органах;

совершенствование информационной базы для анализа деятельности таможенных органов;

определение тенденций развития персонала, направлений его подготовки и переподготовки;

совершенствование системы управления.

При организации системы мониторинга персонала необходимо придерживаться следующих основных принципов:

необходимости понимания цели деятельности всеми участниками процесса сбора мониторинговых данных;

научности, т.е. мониторинг должен быть организован на основе современных научных достижений;

мотивации, т.е. необходимости понимания всеми участниками цели деятельности в процессе сбора мониторинговых данных;

ответственности, т.е. каждый должен отвечать за качество собранных им мониторинговых данных и предоставлять их в необходимые сроки;

принцип распространения данных мониторинговых исследований и обратной связи;

развития, т.е. организация постоянной работы над совершенствованием системы мониторинга, которая должна проходить эволюционно, так как революционные ее изменения приведут к потере накопленных за предыдущие периоды данных.

Наиболее важными требованиями являются следующие:

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.

Благоприятный социально-психологический климат внутри рабочего коллектива –

- важнейший аспект его продуктивного функционирования. Он обеспечивает высокую работоспособность членов коллектива, его сплоченность, а также поддержку и взаимопомощь работников таможенной сферы в достижении целей таможенных органов. Коллективное достижение целей является залогом для получения самых высоких результатов в деятельности таможенных органов.

Отличительными чертами благоприятного социально-психологического климата являются

ОПТИМИЗМ

доверие

радость
общения

чувство
комфорта

взаимопомощь
и поддержка

открытость к
общению

внимание
и теплота

чувство
безопасности

чувство
востребованности

профессиональный
рост

Отличительными чертами неблагоприятного социально-психологического климата являются

пессимизм

напряженность
отношений

раздражительность

неуверенность

боязнь
ошибиться

враждебность

пассивность

конфликтность

непонимание и
недоверие

неудовлетворенность
работой

На социально-психологический климат трудового коллектива большое влияние оказывают объективные и субъективные факторы.

- В первую очередь, можно выделить факторы **внешней** (экономическая, политическая и социальная обстановка) и **внутренней** (организация и условия труда, система стимулирования, стиль руководства) среды организации.

Для благоприятного социально-психологического климата характерны:

- чувство группового единства;
- равномерность распределения объема работы на каждого участника коллектива;
- высокий уровень профессиональной подготовки работников;
- благоприятные отношения между руководителями и подчиненными;
- беспристрастность и своевременность разрешения конфликтных ситуаций;
- взаимопомощь и взаимовыручка между участниками коллектива.

Управление социально-психологическим климатом процесс достаточно сложный и предполагает реализацию ряда мероприятий, среди которых:

- управление процессом развития сущностных психологических элементов климата (норм, ценностей, ожиданий, традиций, установок, группового настроения);
- оптимальный подбор кадров, их обучение и регулярная аттестация;
- предупреждение и разрешение межличностных конфликтов;
- опора на наиболее активных и авторитетных участников коллектива.

Для совершенствования социально-психологического климата в таможенных органах существует ряд направлений:

- **Первое направление** – борьба с выраженным уровнем конфликтности.
- Конфликт всегда порождает стрессовую ситуацию, следовательно, отрицательно сказывается на социально-психологическом климате. Если конфликтующие субъекты не находят точек соприкосновения даже при вмешательстве начальника таможенного поста или таможни, в таком случае требуется помощь профессионала.
- Привлечение психолога для проведения тренинга по совершенствованию социально-психологического климата – действенный выход.

Для совершенствования социально-психологического климата в таможенных органах существует ряд направлений:

- **Второе направление**– формирование творческого климата в коллективе.
- В современных условиях деятельность таможни все сильнее зависит от творческих идей. Одним из главных условий новаторской активности работников таможни является гарантия безопасности предложения новых идей. Люди будут воздерживаться от предложения новых идей, если у них возникнет боязнь по поводу того, что это может привести к утрате должности, отрицательному отношению со стороны руководства и коллег.

Для совершенствования социально-психологического климата в таможенных органах существует ряд направлений:

- **Третье направление** обращено на повышение общей удовлетворенности трудом.
- Сюда включается удовлетворенность условиями труда, удобство рабочих мест, оптимальный режим сочетания труда и отдыха, интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством и т.д.
- Очень важным фактором, влияющим на совершенствование социально-психологического климата, является система стимулирования. Материальные и моральные стимулы являются стержневым моментом в формировании социально-психологического статуса человека в коллективе. Таможенники должны четко понимать систему их работы и премирования за это.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**