

УДК 331.1

***РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ***

Янгляева А. Р.

магистрант

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва

г. Саранск, Россия

Аннотация

Особенную важность управление персоналом приобретает в условиях развития систем развития кадрового потенциала современных компаний. Любая организация, независимо от вида деятельности и формы собственности, стремится к своему постоянному совершенствованию для достижения высоких конкурентных позиций на рынке и их усиления в изменяющейся среде. Ключевой тенденций настоящего времени становится развития кадрового потенциала организаций. Все это обуславливает необходимость глубокого теоретического осмысления современных подходов к развитию кадрового потенциала организации, а также рассмотрения накопленного успешного мирового опыта в данной области и выявления возможностей его применения в отечественной практике.

Ключевые слова: персонал, кадровый потенциал, развитие кадрового потенциала, методы, этапы, процесс, кадровая политика.

***THE ROLE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AS A FACTOR
OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE***

Anglyaeva A. R.

undergraduate

Mordovia State University named after N. P. Ogarev

Saransk, Russia

Annotation

Personnel management is particularly important in the context of the development of human resources development systems of modern companies. Any organization, regardless of the type of activity and form of ownership, strives for its continuous improvement in order to achieve high competitive positions in the market and strengthen them in a changing environment. The key trend of the present time is the development of human resources of organizations. All this leads to the need for a deep theoretical understanding of modern approaches to the development of the organization's human resources potential, as well as consideration of the accumulated successful world experience in this area and identification of opportunities for its application in domestic practice.

Keywords: personnel, human resources potential, development of human resources.

Кадровый потенциал организации представляет собой совокупность штатных сотрудников, количественные и качественные характеристики которых (при определенном уровне мотивации и с учетом личных особенностей сферы, в которой они работают) обеспечивают возможность и способность в условиях рыночной среды осуществлять производственно-хозяйственную деятельность с максимальной результативностью. Система развития кадрового потенциала организации делится на несколько подсистем: формирования кадрового потенциала, управления развитием кадрового потенциала, управления качеством трудовой жизни и использования кадрового потенциала (рис. 1).

Важное влияние на первую подсистему формирования кадрового потенциала имеет найм работников, который осуществляется из двух источников: внутреннего (сотрудники предприятия) и внешнего (внешний рынок труда, не связанный с организацией). Пополнение и подбор персонала в резерв кадров осуществляется согласно требованиям, зафиксированным в должностных инструкциях. Претендентами в кадровый резерв и на должность являются: нынешние и бывшие работники организации; выпускники школ и ВУЗов; лица, рекомендованные службой занятости и агентством по трудоустройству; лица, самостоятельно осуществляющие поиск работы через рекламу предприятия в СМИ.

Следующая подсистема – управления развитием кадрового потенциала - является реализацией кадровой политики и стратегии развития персонала с учетом работы со штатными работниками организации и прогнозными значениями будущей потребности в персонале в стратегической перспективе. Развитие персонала является неотъемлемой составляющей системы управления персоналом, т.е. его подсистемой. Развитие персонала взаимосвязано с другими элементами подсистемы управления: определение потребности в кадрах, отбор, расстановка персонала. Все они действуют автономно, однако, направлены на достижение общей цели - эффективного управления организацией [3, с. 66].



Рис. 1 - Система развития кадрового потенциала организации [8, с. 122]

Третья подсистема - управление качеством трудовой жизни. Основные положения концепции качества трудовой жизни следующие: получение сотрудником в процессе самореализации удовлетворения от результатов своего труда как главный мотив наряду с заработной платой и карьерой; трудовая демократия (расширение возможностей участия работника в управлении организацией); постоянный профессиональный рост, его всестороннее развитие [7, с. 36].

Последняя составляющая в системе развития кадрового потенциала - управление его использованием: организация труда и эффективное использование кадрового потенциала. Сущность организации труда заключается в установлении определенного порядка и построения трудового процесса: нормирование труда, проектирование условий труда, обустройство помещений и рабочих мест. Эффективное использование кадрового потенциала охватывает методы сопоставления затрат и результатов труда, оценки вклада работников и коллективов в общие результаты деятельности организации, определение резервов роста производительности труда и снижения затрат [2, с. 339].

Таким образом, можно утверждать, что любая организация развивается на столько, насколько грамотно она не просто привлекает, но сохраняет, а главное, развивает свои человеческие ресурсы. При формировании принципов, целей и задач развития кадрового потенциала в системе управления персоналом, организации должны учитывать опыт стран с развитой экономикой и собственные стратегии развития. Процесс развития персонала влияет на каждый из 6 элементов: работников, сотрудников, линейный менеджмент, организацию, поведению и выходящие результаты.

Подходы к управлению развитием персонала меняются в зависимости от уровня атрибутивной структуры (рис. 2).

Базовый уровень строится на комплексном подходе, высший соответствует системному, а наивысший отвечает атрибутивному подходу, выражается в работе подсистемы профессионального, человеческого, устойчивого (социального) развития и программ, которые им соответствуют.

Профессиональное развитие персонала предприятий основывается на человеческом развитии при формировании атрибутивной структуры, основными сферами применения которого является формирование умений и технических навыков, прежде всего, при первичной подготовке персонала в системе образования. С другой стороны, профессиональное развитие персонала

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

предприятий является основой для устойчивого (и социального) развития при формировании атрибутивной структуры, основными сферами применения которого является социализация и ориентация персонала, консультирование и благополучие работников, разнообразие штатной политики, культивирование социальной ответственности и устойчивого развития.

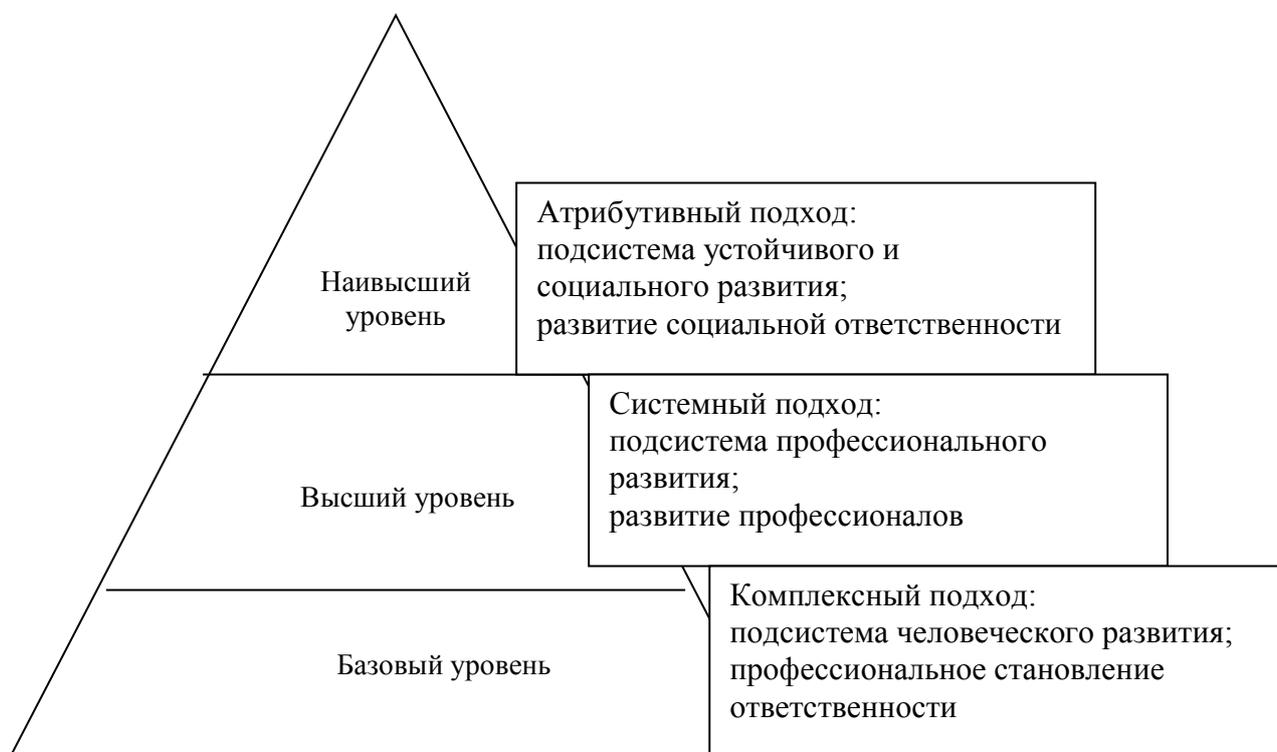


Рис. 2 – Структура системы управления развитием персонала [6, с. 64]

Высший уровень структуры характеризуется общим индексом глобальной конкурентоспособности. Под профессиональным развитием персонала предприятий понимается развитие работников как профессионалов, то есть развитие, которое проводят предприятия для своих работников преимущественно в рамках их профессиональной сферы деятельности, соответствующей профессиональному развитию личности на стадиях профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации, профессионального мастерства. Самый высокий уровень структуры характеризуется индексом устойчивого развития, под которым мировое сообщество понимает путь развития, согласно которому максимизация

человеческого благосостояния для современных поколений не приводит к ухудшениям и спадам в будущем.

Также нужно отметить, что в результате анализа последних тенденций в практике развития персонала и выделяют основные подходы к развитию [6, с. 64]:

а) организационное развитие - формирование корпоративной культуры, коллектива сотрудников, разделяющих ценности организации, а также условий, в которых развитие станет потребностью человека, своего рода организационной нормой. Данный вид развития персонала является непростым, так как каждый сотрудник является личностью и имеет свои ценностные нормы и правила поведения как в работе в общем, так и непосредственно с коллегами. В связи с этим поэтапное формирование организационной культуры субъекта хозяйствования должно быть результатом совместной работы всего персонала под руководством топ-менеджмента;

б) сопровождение процессов изменений - область развития персонала, связанная с подготовкой сотрудников к возможным изменениям в деятельности организации и к участию в них. Различают три цели сопровождения процессов изменений: изменение отношения к работе; коррекция поведения работников в нужном для организации направлении; стимулирование перемен в структуре предприятия и политике управления персоналом;

в) профессиональное развитие - область, связанная с подготовкой сотрудников к выполнению новых функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

г) наставничество - область, связанная с использованием навыков работающих сотрудников в процессе подготовки новичков; данное направление предполагает как непосредственную демонстрацию выполнения отдельных элементов и видов работ, так и осуществление работ под контролем наставника (при необходимости оказание помощи с его стороны), после чего новый

работник может быть допущен к самостоятельной деятельности в данной организации;

д) профессиональное обучение является комплексным непрерывным процессом и определяется текущей потребностью в обучении с учетом развития организации или изменения производственных обязанностей отдельных сотрудников. При этом профессиональное обучение бывает внешним и внутренним, включая базовое (превью), проектное и навыковое (обязательное и дополнительное) обучение [4, с. 238];

е) повышение квалификации – направление развития кадрового потенциала, предполагающее повышение компетентностного уровня сотрудников в условиях роста профессиональных либо должностных требований;

ж) планирование карьеры. Возможность успешного продвижения по службе служит действенным стимулом для получения от сотрудников полной отдачи для обеспечения успеха предприятия. В связи с этим планирование карьерного роста становится одним из актуальнейших направлений развития кадрового потенциала предприятия [1, с. 10].

В целом эффективность использования кадрового потенциала как составляющей ресурсного потенциала предприятия повышает производительность труда, обеспечивая рост объемов производства в условиях экономии трудовых затрат [5, с. 89].

Обобщая подсистемы развития кадрового потенциала и учитывая их взаимосвязи с другими подсистемами предприятия, нужно отметить, что данные подсистемы не всегда эффективны, и действуют практически независимо, не оказывая существенного влияния на качество и результаты деятельности. В связи с этим является целесообразным построить модель развития кадрового потенциала, исключая обозначенные ограничения. Рекомендуемая модель представлена на рис. 3.

Преимущество предлагаемой теоретической модели заключается в наиболее полном применении кадрового потенциала каждого работника в отдельности, обеспечении оптимального соответствия занимаемой должности.

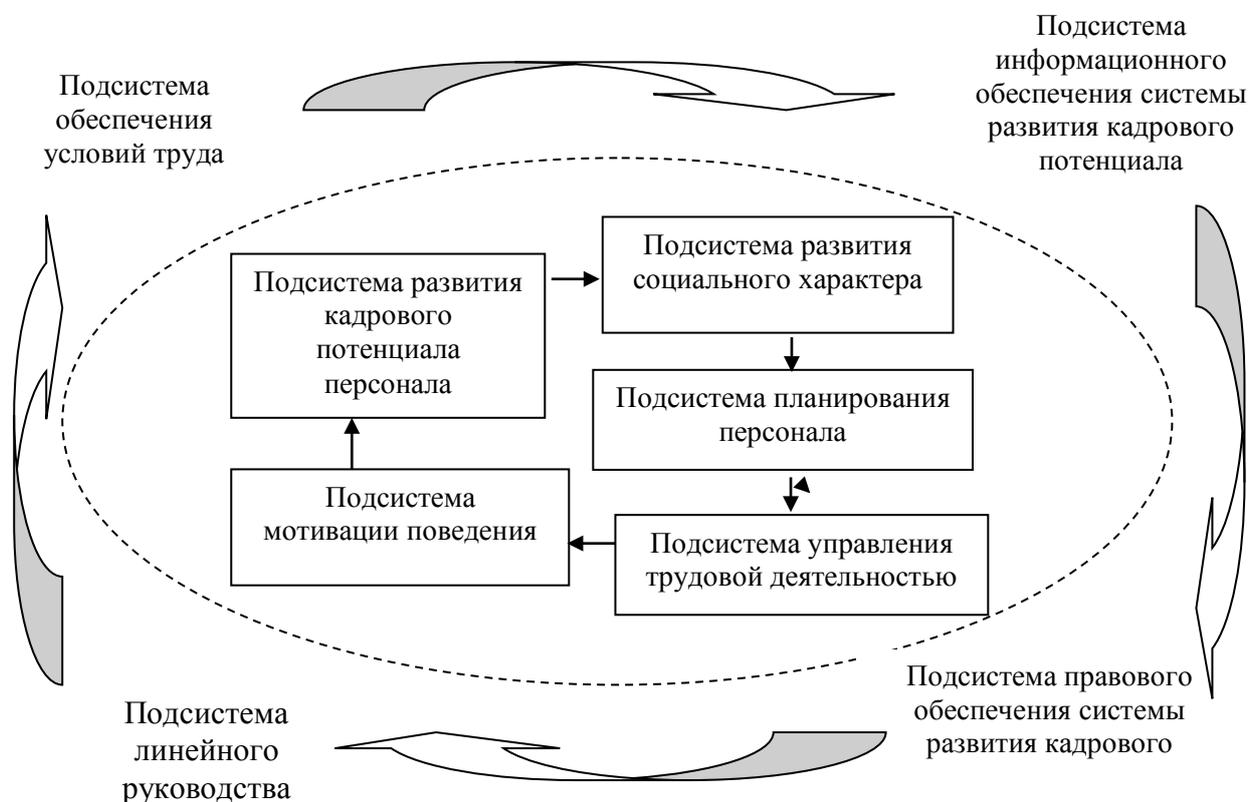


Рис. 3 – Модель системы развития кадрового потенциала предприятия
(авторская модель)

Поэтому развитие кадрового потенциала подразумевает интеграцию кадровых процессов, в которых возможно: устранить недостатки в развитии персонала (отсутствие четкого различия между операционными и стратегическими процессами развития кадрового потенциала); соединить процессы с различными потребителями (организация и персонал) и объектами управления (персонал и система оплаты труда), что приведет к совместимости между конечными запланированными показателями эффективности и содержанием процесса; гармонизировать интересы и ожидания работников и работодателей, максимально увеличив эффективность использования

человеческих ресурсов в организации, что помогает повысить результативность.

По результатам проведенного исследования понятий и процесса развития кадрового потенциала предприятия можно сделать следующие выводы. Развитие кадрового потенциала имеет непосредственную связь со стратегическими направлениями развития предприятия, поскольку стратегическое управление строится на учете многочисленных взаимодействующих факторов внешней и внутренней среды, в составе которых в обязательном порядке должны рассматриваться факторы, оказывающие влияние на формирование структуры персонала, повышение уровня его квалификации, а также на применяемые методы управления. К тому же развитие кадрового потенциала требует принятия решений, имеющих долгосрочный характер действия, нацеленных на разработку и изменение психологических установок персонала, модификацию системы мотивации, совершенствование структуры персонала и всей системы развития кадрового потенциала или ее отдельных элементов. Это реализуется посредством выполнения ряда последовательных систем и подсистем развития кадрового потенциала. Кроме того, развитие кадрового потенциала предприятия целесообразно рассматривать как подсистему общей системы развития предприятия, состоящую из множества подсистем, отличающихся функциональными особенностями, и взаимодействующими между собой в рамках сформированной авторской модели развития кадрового потенциала.

Библиографический список:

1. Алферина О. Н. Развитие кадрового потенциала предприятий как инструмент повышения производительности труда в рамках реализации национального проекта / О. Н. Алферина // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 8. С. 5–11.

2. Бородина В. А. Задачи кадровой политики в формировании кадрового потенциала организаций / В. А. Бородина. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 17 (307). – С. 339-341.

3. Гусаров М. С. Терминологический хаос: кадровая политика и политика управления персоналом / М. С. Гусаров. – Текст: электронный // Креативная экономика. – 2008. – № 6 (18). – С.66.

4. Макаркин Н. П. Перспективы развития инфраструктуры подготовки кадров для предприятий территориальных инновационных кластеров / Н. П. Макаркин, А.П. Горина, О.Н. Алферина, Н. В. Корнеева, Ю. В. Денисова // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 3-2. С. 236–244.

5. Макаркин Н. П. Эффективность использования ресурсного потенциала предприятия: методика оценки / Н. П. Макаркин, А.П. Горина, О.Н. Алферина, Н. В. Корнеева, Л. Н. Потапова // Фундаментальные исследования. 2019. № 11. С. 89–94.

6. Низова Л. М. Трудовой и кадровый потенциал в инновационной экономике: проблемы подготовки и востребованность / Л. М. Низова. – Текст: электронный // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2020. – № 2. – С. 63-70.

7. Потеев А. Т. Специфика управления кадровым потенциалом инновационного технологического типа мышления / А. Т. Потеев. – Текст: электронный // Вектор экономики. – 2020. – № 2 (44). – С. 36.

8. Черкесова И. И. Повышение кадрового потенциала организации на основе социально-психологических факторов / И. И. Черкесова. – Текст: электронный // Вестник научных конференций. – 2020. – № 1-2 (53). – С. 122-124.

Оригинальность 96%