

*Бодак Ю.А.,
магистрант кафедры менеджмента и маркетинга
Белгородский государственный университет
Россия, г. Белгород*

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИИ

***Аннотация:** В работе проанализирован ряд современных механизмов стратегического развития кадрового потенциала. Изучены сильные и слабые стороны реализации механизмов становления и развития кадрового потенциала организационных структур. В статье обосновано, что одной из основных задач кадровой политики является эффективное использование кадрового потенциала организации. Эта задача разрешима путем предоставления каждому гражданину работы в соответствии с его способностями, образованием и квалификацией.*

***Ключевые слова:** потенциал, организация, механизм, человеческий потенциал.*

***Annotation:** The paper analyzed a number of modern mechanisms for the strategic development of human resources. We studied the strengths and weaknesses of the implementation mechanisms for the formation and development of human capacity of organizational structures. The article substantiates that one of the main tasks of the personnel policy is the effective use of the personnel potential of the organization. This task is accomplished by providing each citizen with a job in accordance with his abilities, education, and qualifications.*

***Key words:** potential, organization, mechanism, human potential.*

В современных условиях кадровый потенциал является важным фактором эффективного социально-экономического управления, представляет собой

стратегическую линию развития человеческих ресурсов. Его роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решения организационных проблем. Эффективность кадрового потенциала зависит от механизмов его реализации.

Управление человеческими ресурсами является одним из механизмов реализации кадрового потенциала современных хозяйствующих структур, эффективность которого зависит от степени подготовленности кадров к работе.

Понятие механизмов реализации кадрового потенциала представляет собой систему кадровой деятельности, опирающуюся на концепцию кадрового потенциала, правовую базу, принципы, методы и технологии кадровой работы.

Под кадровой политикой компании понимается линия развития человеческих ресурсов, система подбора, расстановки и воспитания кадров; это выражающая волю общества стратегия формирования, развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов организации. Таким образом, кадровая политика представляет собой официально признанную и закреплённую в документах систему идей, принципов, целей, приоритетов и ориентиров по регулированию кадровых процессов, что выливается в стратегию формирования, использования и восстановления кадровых ресурсов.

При всем многообразии трудов, касательно рассматриваемых тем, многие вопросы в настоящее время не являются разрешёнными. Полнота и качество имеющихся публикаций не в полной мере соответствуют остроте и актуальности существующих современных кадровых.

Термин «потенциал» происходит от латинского слова *potential*, что понимается, как скрытые возможности, мощь, силу. Более широкая трактовка содержания понятия «потенциал» состоит в том, что в его рассмотрении как источника возможностей, средств, запаса, которые способны приводить в действие, могут применяться при решении какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Человеческий капитал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может

реализовать в процессе жизнедеятельности. А кадровый потенциал реализуется лишь в трудовой деятельности. В данной связи стоит дать определение трудового потенциала. Трудовой потенциал это трудоспособные работники, обладающие определенной структурой, умеющие трудиться на предприятии с необходимыми организационно-техническими условиями [3].

Российские экономисты А.С. Биджиев определяет кадровый потенциал «как совокупность способности всех людей, которые заняты данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта» [1].

По мнению А.Я. Кибанова, «кадровый потенциал организации – это обобщающая характеристика совокупных способностей работников организации, имеющих определенную квалификацию, прошедших подготовку и обладающих специальными знаниями, опытом работы в определенной сфере деятельности способные эффективно выполнять функциональные обязанности и давать экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями организации» [2].

Именно этот подход к понятию кадрового потенциала даст возможность глубокого анализа всех категории работников основываясь на объективных экономических законах в соответствии с объектом, предметом исследования, целями и задачами. В узком смысле под термином кадровый потенциал можно понимать временно свободных или резервных рабочих мест, которые могут быть заняты работниками в итоге их развития и обучения. В потенциал организации в качестве компонентов включаются потенциалы ключевых работников и управляющий персонал.

По качественному и количественному составу кадровый потенциал должен отвечать функционирующим организационно-штатным структурам с учетом их развития на будущее. Формирование кадрового потенциала осуществляется на основе заключения аттестационной комиссии, базирующейся на оценке информации о деловых и личностных характеристик. В основу

заклучения аттестационной комиссии должен быть положен анализ итогов конкретной деятельности.

Главное внимание здесь уделяется степени профессиональной и общеобразовательной подготовки, организаторским способностям, личной ответственности за итоги работы. Весь комплекс целей, направлений, форм и способов управления персоналом можно сложить в единую систему кадровой работы.

Основными подсистемами кадровой работы являются следующие:

- подсистема анализа, планирования и прогноза кадров;
- подсистема подбора, расстановки, оценки и непрерывного обучения кадров;
- подсистема рационального использования кадров на предприятие [4].

Таким образом, исходя из вышесказанного можно утверждать, что организацию работы формированию эффективного кадрового потенциала необходимо направить на обеспечение качественной и интенсивной подготовки каждого работника. Различия структуры и состава кадрового потенциала, подготовленности работников обуславливают принцип индивидуального подхода в процессе выбора форм методов работы, их последовательности и продолжительности. Очень важным является управление кадровым потенциалом, которое способствует упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и оптимальному развитию кадров.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Биджиев А.С. Методы формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления в условиях развития муниципальных образований: автореферат Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05.- Москва, 2014.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Кн. 2: Моногр./ А.Я. Кибанов и др.; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 283 с.

3. Лазарев Б.М. Управленческие процедуры / Б.М. Лазарев. М.: Наука, 2013. – 210 с.
4. Панов, А.И. Стратегический менеджмент / А.И. Панов. – М.: Юнити, 2012. 275 с.