

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

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР

***Аннотация:** В статье проведен анализ современного состояния механизмов по развитию кадрового потенциала предприятий, реализующих свою деятельность в современных социально-экономических реалиях. Вводимые формы и методы управления, направленные на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий, часто недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей. Актуальность изучения кадрового потенциала продиктована необходимостью решения ряда методологических проблем, а также запросом бизнеса на обеспечение стабильного роста производительности труда и эффективности деятельности.*

***Ключевые слова:** организация, система, методология, потенциал.*

***Annotation:** The article analyzes the current state of the economy. The introduction of forms and methods of management, promotion of enterprise and the development of market relations of enterprises are often not sufficiently effective and do not achieve their goals. The relevance of the study of human resources promotes the need for decision-making on a number of methodological problems, as well as the business demand for ensuring a stable growth of labor productivity and efficiency.*

***Keywords:** organization, system, methodology, potential.*

В настоящее время проблема реализации кадрового потенциала обуславливает необходимость применения в ее разрешении комплексных

подходов, наполненных экономическим, юридическим, социологическим, психологическим и др. содержанием.

Наличие кадрового потенциала позволяет заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовать обучение и стажировку, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях.

Методологические аспекты оценки формирования и развития кадрового потенциала имеют свои обоснованные цели и задачи управления человеческими ресурсами компании. Главная цель состоит в обеспечении эффективной работы организации.

В качестве задач, воздействующих на масштабы кадрового потенциала, его оптимальное использование, можно предложить:

- квалифицированное развитие кадров;
- привлечение высококвалифицированных специалистов;
- создание хороших условий для успешной работы кадров [2].

Определяющим условием для решения управленческих задач считается наличие квалифицированных кадров, способных к овладению новыми знаниями. В данной связи, повышается значимость управления кадровым потенциалом. Субъектами процесса управления кадровым потенциалом считаются: руководители организации и структурных подразделений, отделы кадров, юридические и финансовые отделы, отдел подготовки кадров. Представленное выше построение системы управления кадровым потенциалом предполагает реализацию участниками процесса управления личных функций.

К примеру, руководители предприятий, а также линейные руководители, как правило, участвуют в планировании карьеры своих кадров, создают мотивирующие условия, финансовый отдел организации устанавливает нормативы труда, регулирует оплату труда и выплаты социальных льгот. Отдел подготовки персонала создает условия для обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров.

В целях эффективного использования кадрового потенциала первостепенное значение имеет проведение его всестороннего анализа. Целесообразность проведения анализа кадрового потенциала проявляется, как правило, на стадии разработки планов, принятии решений, связанные с изменениями деятельности, новых инновационных проектов, структуры самих предприятий, при приеме на работу, планировании перемещений, проведении оценки аттестации.

Необходимо отметить, что проведение анализа кадрового потенциала следует проводить регулярно. Эту работу должны выполнять кадровики либо службы управления персоналом. Так как анализ кадрового потенциала касается людей, которые являются главным ресурсом любого предприятия, то во внимание принимаются, прежде всего, экономические и социально-психологические факторы.

Для решения проблем по определению источников и направлений удовлетворения организаций человеческими ресурсами следует брать за основу критерии пригодности работников к занятию того или иного рабочего места или должности. Необходимость в проведении анализа кадрового потенциала заключается в определении уровня обеспечения организационных структур кадровым составом, нужным для выполнения текущих задач организации и в расчете на перспективу [1].

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.

Основные усилия в кадровой политике организации сосредоточиваются на создании хорошо подготовленного кадрового потенциала, способного в короткий срок освоить новый участок работ и обеспечить эффективное решение стоящих перед ними задач.

Формирование кадровой политики начинается с нахождения потенциальных возможностей в области управления кадрами и с определения

тех направлений работы с ними, которые должны укрепляться для реализации организационной стратегии. На формирование и развитие кадровой политики оказывают воздействие внешние и внутренние факторы.

Внешние факторы – это факторы, которые предприятие не в состоянии изменить, но должна учитывать для точного определения потребности в работниках и источников покрытия потребности, к которым относятся:

- тенденции экономического развития;
- научно-технический прогресс;
- положение на рынке труда;
- нормативно-правовая среда [2].

Внутренние факторы – это те, которые легко поддаются управляющему влиянию со стороны организации. К ним относятся:

- цели организации;
- стиль управления;
- кадровый потенциал организации;
- стиль руководства [3].

Кадровая политика предполагает, прежде всего, формирование стратегии управления персоналом организации, учитывающая стратегию деятельности организации.

Стратегия управления персоналом предусматривает:

- определение основных целей управления персоналом, т.е. при принятии решений в области управления персоналом должны быть учтены экономические аспекты, потребности и интересы работников;
- формирование принципов и идеологии кадровой работы, т.е. идеология должна быть отражена в виде документа и выполняться в повседневной работе руководителями структурных подразделений организации;
- определение условий для создания баланса между экономической и социальной эффективностью использования кадров на предприятии.

Стратегия управления кадровым потенциалом находится в полной зависимости от стратегии кадровой политики. Стратегия управления кадровым потенциалом, как правило, определяется стратегией организации. Она выполняет обслуживающую функцию, заключающуюся в поддержании работоспособности нужного для кадров организации. Стратегия управления кадровым потенциалом является самостоятельной функцией. Занятые на предприятии кадры рассматриваются как самостоятельные ресурсы, посредством которых решаются различные задачи.

Последняя третья концепция является синтезом двух предыдущих. Здесь стратегия организации сопоставляется с имеющимися и потенциальными кадровыми ресурсами. В итоге такого сопоставления может быть изменена вся стратегия организации [1].

Основной целью службы управления персоналом является обеспечение организации необходимыми кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие, причем кадрами, умеющими эффективно решать задачи организации. Новая кадровая политика предполагает трансформацию работы службы управления персоналом организации.

Служба управления персоналом организации должна разработать ряд мероприятий, а именно:

- разработать кадровую политику, концепцию управления персоналом и план реформирования кадровой службы;
- обновить положения кадровой службы;
- провести нужные перестановки, в руководящем составе организации опираясь на данные аттестации;
- применять контрактную систему найма;
- перейти на новые методы подбора, отбора и оценки персонала;
- внедрить систему планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения персонала, ротацию кадров;
- разработать программы профориентации и трудовой адаптации персонала;

– разработать систему разрешения конфликтов в коллективе и др.

Таким образом, с позиции руководства, кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной политики предприятия. Она предполагает сплоченность ответственной и высокопроизводительной рабочей силы. Здесь следует учитывать положения и правила в сфере трудовых отношений, и важность роли профсоюзов. С позиции работников, кадровая политика создает хорошие условия труда, возможности продвижения по службе. Именно поэтому, основная задача эффективной кадровой политики организации является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: Инфра-м, 2012.

2. Писаренко А.В. Кадровый потенциал правоохранительных органов как объект социологической мысли // Теория и практика общественного развития. - № 02 / 2014.

3. Социология управления: учебник для бакалавров / В. И. Башмаков [и др.]: под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева, Р.В. Ленкова. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 360 с.