



РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОДХОДА К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Власова Т.А., Тимохина О.А.

*Статья подготовлена в рамках выполнения гранта НИУ «БелГУ»
«Разработка стратегии и методического инструментария формирования
кадрового потенциала региональной экономики в условиях глобальных
рисков» (приказ № 737-ОД от 15.08.2018).*

Введение. Современные условия функционирования организаций обуславливают необходимость пересмотра процесса управления кадровым потенциалом, который становится более сложным и разноплановым и затрагивает не только простое воспроизводство кадров в организации. В складывающихся современных условиях глобализации и высокой конкуренции успешное развитие организации все в большей мере определяется уровнем профессионализма и компетентности персонала и эффективностью использования кадрового потенциала, формированию и развитию которого в организациях должно быть уделено первостепенное внимание [3, 6].

Постоянная модернизация производственного процесса с использованием новой техники, инновационных производственных и управленческих технологий требуют применения системы новых знаний и навыков персонала, что и ориентирует организации на разработку и использование рациональных систем управления кадровым потенциалом, целью которых выступает повышение уровня конкурентоспособности и эффективности деятельности организации на основе максимизации эффекта от использования персонала.

Вместе с тем, на практике существенное число организаций сталкивается с проблемами недообеспеченности высококвалифицированными специалистами и низкого уровня кадрового



потенциала, поскольку используют традиционные подходы к управлению персоналом, не уделяют должного внимания развитию кадрового потенциала и не учитывают влияние факторов внешней среды в ходе реализации кадровой политики [4]. Как следствие отсутствие системного подхода к управлению персоналом в целом и кадровым потенциалом в частности не обеспечивают требуемого его качества, не удовлетворяют потребности самих сотрудников организации и интересы руководства в повышении эффективности трудовой деятельности персонала, что определяет необходимость совершенствования механизма формирования и развития кадрового потенциала организации.

Цель исследования состоит в разработке алгоритма реализации управленческого подхода к совершенствованию механизма формирования и развития кадрового потенциала организации.

Методы и организация исследования. В качестве методологической основы исследования использованы системный, диалектический и комплексный подход к исследованию процесса управления кадровым потенциалом организации.

Результаты и их обсуждение. Проблематика управления кадровым потенциалом организации затрагивается в трудах многих зарубежных и отечественных ученых, при этом авторы указывают на взаимосвязь понятий «кадровый потенциал» и «управление кадрами», так как именно в процессе эффективного управления становится возможным оптимальное использование кадров и эффективная деятельность организации [1, 3, 5].

Необходимость управления кадровым потенциалом организации определяется важностью достижения соответствия уровня развития кадрового потенциала организации ее перспективным стратегическим целям и задачам.



В этой связи, система управления кадровым потенциалом должна быть ориентирована на выполнение следующих важнейших задач:

1) обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала целям организации;

2) объединение персонала, как на уровне организации, так и на уровне общих целей, ценностей и традиций посредством формирования корпоративной культуры.

По этой причине основными задачами механизма управления кадровым потенциалом организации являются:

- обеспечение организации кадрами с учетом соответствующих требований для выполнения трудовых обязанностей;

- расстановка кадров и определение трудовой нагрузки с учетом сложности трудовой деятельности и требований к качеству;

- создание эффективной системы мотивации персонала;

- координация взаимодействия структурных подразделений в ходе решения текущих и стратегических задач;

- создание системы развития персонала.

Л.В. Максимова отмечает, что достижение указанных задач может быть обеспечено выполнением ряда важнейших функций управления: анализа, планирования, организации и мотивации [6]. В таблице 1 раскрыто содержание указанных функций управления кадровым потенциалом.

Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Сеницына отмечают, что помимо указанных выше функций, одной из важных является функция контроля процесса управления кадровым потенциалом организации [2].

В целом под системой управления кадровым потенциалом большинство авторов понимают совокупность взаимосвязанных функциональных подсистем, направленных на своевременное



формирование, развитие и использование потенциала отдельных работников организации (рисунок 1).

Таблица 1 – Характеристика функций управления кадровым потенциалом организации

Функция	Характеристика функции
Анализ	Изучение и выявление ресурсов организации для осуществления деятельности: оценка кадрового состава организации и эффективности его использования, выявление потребностей в кадрах в ходе развития организации.
Планирование	Определение целей, средств и действий для развития организации: составление плана эффективного использования кадрового потенциала, составление плана обучения и повышения квалификации кадров, планирование потребностей в высококвалифицированных кадрах.
Организация	Работа по осуществлению запланированных мероприятий и достижению поставленных целей: организация повышения квалификации и обучения персонала, координация остальных указанных функций управления.
Мотивация	Побуждение персонала к достижению личных целей и поставленных целей организации, а так же к активному саморазвитию.

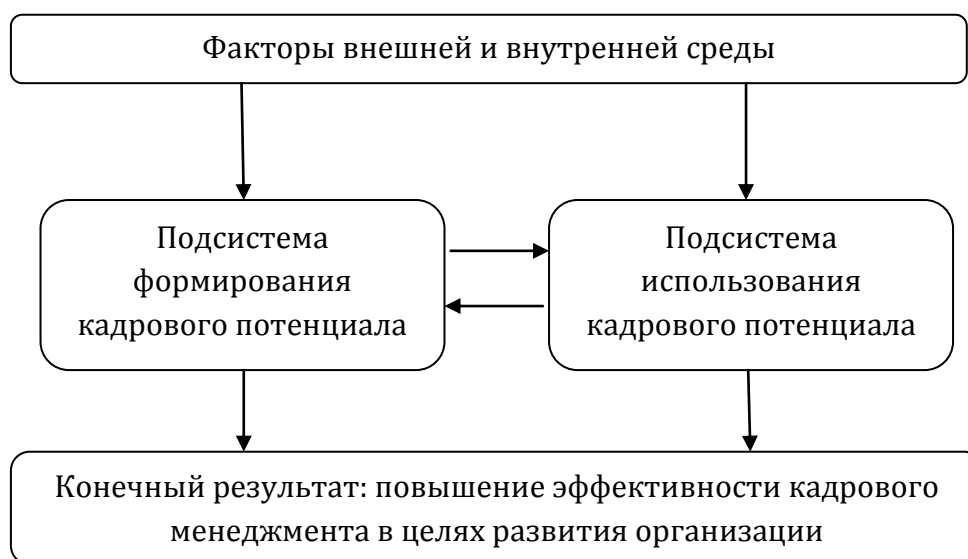


Рисунок 1 – Система управления кадровым потенциалом организации

Функционирование системы управление кадровым потенциалом должно основываться на следующих основополагающих принципах:

1. наличие эффективной системы найма, отбора, подбора и расстановки персонала;



2. соблюдение справедливого распределения нагрузки и оплата труда в соответствии с оценкой результатов трудовой деятельности;

3. создание действенной системы стимулирования труда и обучения персонала;

4. возможность продвижения по служебной лестнице в соответствии с уровнем квалификации, результативностью деятельности, личными возможностями и потребностями.

Система управления кадровым потенциалом включает совокупность элементов, которыми выступают отдельные функциональные подсистемы (рисунок 2).

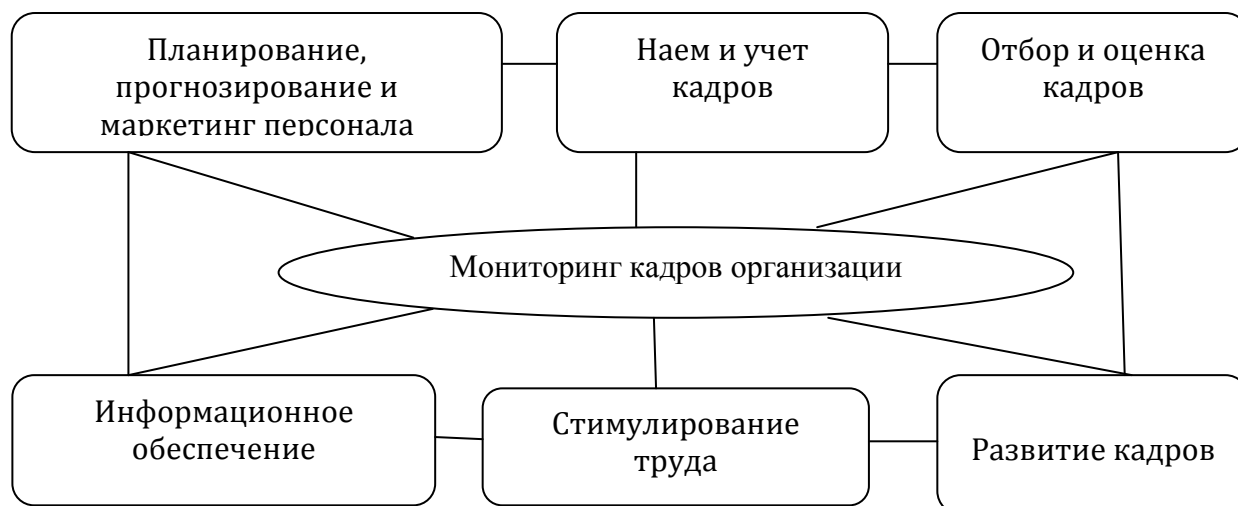


Рисунок 2 – Основные элементы системы управления кадровым потенциалом организации [2].

Отметим, что, по мнению отдельных авторов [2, 4], деятельность отдела по управлению персоналом в ходе формирования системы управления кадровым потенциалом должна основываться на мониторинге состояния кадров. Большинство организаций не проводят объективной и систематической оценки системы управления кадровым потенциалом. В связи с этим особенно актуальным является внедрение системного подхода к управлению кадровым потенциалом, который должен базироваться на проведении мониторинга, в результате которого



руководством целесообразно осуществление корректировки принятых ориентиров и стратегических задач управления.

Схематично предлагаемый нами алгоритм реализации управленческого подхода к совершенствованию механизма формирования и развития кадрового потенциала организации представлен на рисунке 3.



Рисунок 3 – Алгоритм реализации управленческого подхода к совершенствованию механизма формирования и развития кадрового потенциала организации [составлено авторами].

В целом же алгоритм реализации управленческого подхода к совершенствованию механизма формирования и развития кадрового потенциала организации должен включать несколько стадий:

1. Стадия диагностики (мониторинга).



2. Стадия планирования, организации и мотивации.

2. Стадия координации и контроля.

Заключение. Таким образом, текущий этап развития управленческой мысли характеризуется целостным видением системы управления кадровым потенциалом организации, накоплением достаточно большого арсенала технологий его формирования и развития, которые прошли адаптацию к современным реалиям функционирования организаций. Несмотря на это процесс управления кадровым потенциалом в большинстве отечественных организаций нельзя признать системным, что снижает его эффективность.

Мы поддерживаем точку зрения исследователей, что именно системное управление кадровым потенциалом организации выступает определяющим условием её эффективной деятельности. В настоящее время большое число организаций сталкиваются с проблемой построения эффективной системы управления кадровым потенциалом, которая потенциально обеспечивает возможность их быстрой адаптации к изменяющимся условиям внешней среды [7].

Управление кадровым потенциалом должно быть направлено на стратегическое развитие организации. Задачей управления персоналом организации является обеспечение стабильности ее работы в условиях высокой конкуренции и ориентации на внедрение инноваций в производственную и управленческую деятельность. Реализация модели эффективного управления кадровым потенциалом современной организации способствует росту показателей, характеризующих кадровый потенциал: повышению производительности труда вследствие развития кадрового потенциала, росту квалификации и уровня образования персонала организации за счет постоянной непрерывной подготовки, снижению текучести кадров за счет использования механизмов



дополнительной стимуляции персонала и в целом повышению уровня рентабельности организации и её имиджа как результата успешного функционирования.

Список литературы.

1. Абросимов Н.В. Зарубежный опыт инновационного развития кадрового потенциала организации / Н.В. Абросимов // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. – Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – №1 (1). – С. 30-33.

2. Балынская Н.Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Синицына // Вопросы управления. – 2016. – №2 – С.214-218.

3. Власова Т.А. Управление трудовым потенциалом в контексте повышения активности инновационной деятельности / Т.А. Власова // Дискурс. – 2016. – №2 (2) – С. 371-376.

4. Грудкина Т.И. Кадровый менеджмент субъектов агробизнеса в реализации бизнес-процессов производства продукции и направления его совершенствования / Т.И. Грудкина, В.Н. Костиков // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 4-3 (39). – С. 57-64.

5. Кречетников К.Г. Поддержание и развитие кадрового потенциала организации как функция менеджера по персоналу / К.Г. Кречетников, К.Е. Комолова // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 10. – С. 139-144.

6. Максимова Л.В. Оценка кадрового потенциала организации: теория и практика / Л.В. Максимова, И.С. Максимов, Е.К. Дурдыева // Интеллектуальный потенциал ВУЗов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР: материалы XVI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых



исследователей. – Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2014. – Т. 5. – С. 42-45.

7. Маскаев М.И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации: Дис. ... канд. экон. наук / М.И. Маскаев; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. – Пенза, 2014. – 181 с.

Сведения об авторах:

***Власова Татьяна Александровна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом***

***Белгородский государственный национальный исследовательский
университет (НИУ «БелГУ»)***

vlasova-84@inbox.ru

***Тимохина Ольга Александровна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом***

***Белгородский государственный национальный исследовательский
университет (НИУ «БелГУ»)***

timokhina_olga1008@mail.ru