

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Розглянуті сучасні підходи до оцінки кадрового потенціалу підприємств. В умовах ринкової економіки метою підприємства є отримання максимального прибутку за найменших затрат. Діяльність підприємства залежить від його здатності мати і зберігати кадровий потенціал, а також поповнювати його висококваліфікованим персоналом.

Ключові слова: розвиток, кадровий потенціал, підприємство, ефективність, конкурентоспроможність.

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AS TOOL TO INCREASE THE EFFICIENCY OF ENTERPRISES

Abstract – In article modern approaches evaluation of human resources enterprises. In a market economy, the purpose of the enterprise is to maximize profits at the lowest cost. Activities of the enterprise depends on its ability to have and maintain human resources and qualified personnel to replenish it. Staff training has an important dual function best use of the employee and his motivation. By improving the abilities and skills of the employee to perform production tasks, in which the enterprise is interested, training allows for more efficient use of human resources; by creating a sense of mastery from the employee in the performance of their work. Proper management of human resources is the core of the enterprise and is manifested in its competitiveness and, consequently, economic growth and efficiency.

Key words: development, human resources, enterprise, efficiency, competitiveness.

Постановка наукової проблеми. В сучасних економічних умовах ключовою задачею підприємств є забезпечення високої ефективності своєї діяльності. Така задача є складною, оскільки ефективність організації в цілому визначається значущою кількістю різних факторів – як внутрішньої, так і зовнішньої середовища. Серед факторів внутрішньої середовища, яка в більшій мірі контролюється і формується самим підприємством, одним з найважливіших є його персонал. Відповідність його характеристик цілям і завданням організації – ключовий фактор підприємницького успіху.

Аналіз останніх досліджень. В сучасній економічній літературі проблема розвитку кадрового потенціалу не є принципово новою, однак у практичній роботі кадрових служб підприємств ця проблема залишається складною, що вимагає розвитку теоретичних підходів до розуміння кадрового потенціалу як наукової категорії і визначення основних практичних підходів до формування і реалізації його розвитку, що забезпечують підвищення ефективності діяльності підприємств.

Вопросам управління персоналом організації, формування кадрової політики, а також економічним аспектам трудової діяльності присвячені свої дослідження зарубіжні вчені: Л. Стаут, Т. Питерс, А. Файоль, Р. Еренберг і др., і російські: Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, В.А. Дятлов, Ю.Г. Одегов, Р.С. Капелюшников, С.А. Карташов, А.Я. Кибанов, А.П. Егоршин, А.И. Роффе, С.Ю. Рошин.

Більше визнання серед дослідників отримує точка зору, що праця є найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, набуваючи більшого значення, ніж природні ресурси або накоплене багатство. Праця грає важливу роль у соціально-економічній житті людини і суспільства, у науково-технічному і культурному прогресі, у створенні валового внутрішнього продукту. Під працею розуміється цілеспрямована діяльність людини, направлена на перетворення предметів природи і пристосування їх для задоволення власних потреб [1].

Цілью написання статті є уточнення теоретичних і практичних підходів до розвитку кадрового потенціалу підприємств як основи для підвищення ефективності їх діяльності.

Основні результати дослідження. В умовах динамічного розвитку економічної середовища пріоритетною задачею в сфері управління персоналом є забезпечення вимог, формулюються в межах стратегії розвитку підприємства, в частині складу, структури, рівня професійної компетентності персоналу. Основним багатством будь-якого суспільства є люди, а кінцевим критерієм соціального і економічного прогресу є міра розвитку людства. Процеси динамічного оновлення технологічної бази викликають суттєві перетворення всіх сторін сучасного суспільства і призводять до необхідності переосмислення місця і ролі людини в суспільно-виробничому процесі.

Отчизняний і зарубіжний практичний досвід свідчить, що успішна діяльність підприємств і їх конкурентоспроможність, визначається не тільки величиною доступних їм матеріальних і фінансових ресурсів, але й кадровим потенціалом цих підприємств. А в свою чергу висока ефективність роботи підприємств визначається високим рівнем розвитку кадрового потенціалу, пов'язаного з сукупністю професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до трудової діяльності.

Кадровый потенциал – совокупная характеристика личностных и приобретенных в результате профессионального и производственного и умений производственного и непромышленного персонала эффективно выполнить профессиональные обязанности в целях реализации стратегических целей организации.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле – в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала.

С точки зрения процесса формирования и использования, можно расширить характеристику долгосрочного потенциала. Во-первых, это уже частично созданный в прошлом кадровый потенциал, объективно необходимый для непрерывного текущего процесса производства. Во-вторых, это прирост общего кадрового потенциала, который имел место в течение определенного периода времени. С определенной долей условности можно предположить, что этот прирост кадрового потенциала еще не полностью реализован и представляет собой наиболее перспективную часть общего потенциала. Эти характеристики кадрового потенциала играют важную роль при разработке программы управления им. В первую очередь, это касается вопросов профессионального развития и обучения персонала.

Субъектами процесса управления кадровым потенциалом являются: руководители предприятий, руководители структурных подразделений, службы персонала, юридические службы, финансовое управление, отдел подготовки персонала.

Изменение кадрового потенциала предприятия, его рост, может быть связан не с изменением численности работников предприятия, но с привлечением ранее не задействованного человеческого ресурса, то есть следует говорить о интенсивном характере изменения кадрового потенциала. Его необходимо рассматривать с двух позиций: фактический кадровый потенциал который связан с текущим кадровым составом предприятия; перспективный кадровый потенциал определяющийся на основе максимально возможного развития способностей работников предприятия. Основными мерами по повышению эффективности использования кадрового потенциала предприятия есть просмотр норм труда по мере изменения организационно-технических условий; установление научно обоснованных норм труда; внедрение передовых приемов и методов труда; аттестация и последующая рационализация или ликвидация рабочих мест; организация удаленной работы; введение гибких графиков работы, неполного рабочего дня.

Сегодня дефицит квалифицированных сотрудников, в т.ч., на руководящие позиции в компании, чувствуется все острее. Упущенные возможности, упущенное время, высокие затраты на поиск и адаптацию нового персонала – все это стимулирует руководителей создавать систему развития “долгосрочного кадрового потенциала”. Этот, поначалу кажущийся сложным системный процесс, предоставляет возможности, которые помогут добиться эффективности в социально-экономическом росте компании, а значит, раскрытию и использованию кадрового потенциала своих сотрудников и будут являться внутренним источником кандидатов на ключевые позиции.

Обучение персонала выполняет важную двойную функцию наилучшего использования работника и его мотивации. Путем усовершенствования умений и навыков работника выполнять производственные задачи, в которых заинтересована компания, обучение позволяет более эффективно использовать человеческие ресурсы; путем создания у работника чувства мастерства в выполнении своей работы и признания руководством его заслуг повышается удовлетворенность работника своей работой. Процедуры, оценки персонала являются базовыми для многих конкретных аспектов кадровой работы. Если оценке персонала при приеме на работу уделено достаточное внимание, то у организации появляются хорошие возможности заложить прочный фундамент всей работы по управлению человеческими ресурсами (табл. 1).

Таблица 1

Динамика занятого населения за статью (в возрасте 15–70 лет, тыс. человек)

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Динамика (2008–2012) %
Все население, из него	20972,3	20191,5	20266,0	20324	20354,3	97,05
трудоспособного возраста	19251,7	18365,0	18436,5	18516	18736,9	97,33
Женщины из него	10122,6	9974,3	9965,6	9881,3	9846,3	97,27
трудоспособного возраста	8900,7	8657,7	8645,4	8586,5	8746,2	98,3
Мужчины, из него	10849,7	10217,2	10300,4	10442,9	10508,0	96,85
трудоспособного возраста	10351,0	9707,3	9791,1	9929,7	9990,7	96,52

Кадровый состав предприятия можно оценить при помощи определённых количественных, качественных характеристик и показателей эффективности. Очень важным свойством кадрового потенциала является именно его интенсивность по отношению к экономической эффективности деятельности организации, а следовательно, и необходимость увеличения кадрового потенциала за счет стратегии его развития.

Развитие кадрового потенциала предприятия становится необходимостью в условиях роста и развития самой организации, то есть в момент положительного изменения конъюнктуры рынка даже для простого сохранения своей доли в отрасли нельзя ограничиваться программами стабилизации, и следует в

рамках перспективного планирования, сформировать адекватные изменения рынка а также проведение компании в нем, кадровую стратегию активного роста.

Взаимосвязь стратегии и практики управления персоналом, привлечения, отбора и закрепления кадров актуальная задача кадровой политики. Необходимо исходить из того, что кадровая политика предприятий должна быть ориентирована на устойчивое развитие, на привлечение людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими созидательными устремлениями и мотивами. Поэтому в своих базовых установках она должна быть:

– комплексной, основывающейся на единстве целей, принципов, форм и методов работы с кадрами, учитывающей различные аспекты решения кадровых вопросов (экономические, социальные, политические, нравственные, социально-психологические и др.);

– единой и одновременно (в силу специфики) многоуровневой (центральной и региональной), охватывающей весь кадровый корпус, многие кадровые процессы при различных механизмах и степени воздействия на них;

– перспективной, имеющей упреждающий и опережающий характер, рассчитанной на формирование кадров с учетом социального прогресса, в том числе изменения содержания и характера труда работников;

– демократической по целям, социальной базе и механизму решения кадровых проблем;

– духовно-нравственной, воспитывающей в каждом работнике человеколюбие, честность, убежденность в правоте и гражданскую ответственность за порученное дело и личное поведение;

– правовой, осуществляемой в рамках и на основе закона, создающего правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов.

Взаимосвязь стратегии и практики управления персоналом, привлечения, отбора и закрепления кадров – актуальная задача кадровой политики. Необходимо исходить из того, что кадровая политика предприятий должна быть ориентирована на устойчивое развитие, на привлечение людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими созидательными устремлениями и мотивами.

Стратегия развития кадрового потенциала представляет собой систему стратегических задач, направленных на повышение квалификации, компетентности персонала и формирование его ценностных трудовых ориентаций за счет применения материальных и нематериальных стимулов с учетом его половозрастной, квалификационной и должностной структуры, а также – комплекс мер по закреплению накопленного кадрового потенциала в целях достижения стратегической конкурентоспособности предприятия.

Вывод. Развитие кадрового потенциала является обязательным условием завоевания устойчивых и лидирующих позиций на рынке, а конкурентоспособность предприятия напрямую зависит от качества трудовых ресурсов. На современном этапе сделан существенный вклад в повышение эффективности деятельности предприятий и в частности, проблем планирования развития и реализации программ обучения кадров. Грамотное управление кадровым потенциалом является ядром фирмы и проявляется в ее конкурентоспособности, а следовательно, экономическом росте и эффективности деятельности.

Литература

1. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 800 с.
2. Жуков Е. Ф. Управление кадрами предприятия / Е. Ф. Жуков. – М. : ЮНИТИ, 2005.
3. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремина. – М., 2006.

References

1. Odehov Yu. H. Ekonomyka truda: uchebnyk / Yu. H. Odehov. – M. :VoltersKluver, 2011. – 800 s.
2. Zhukov E. F. Upravlenye kadramy predpryyatyaya / E. F. Zhukov. – M. : Yzdatel'skoe ob'edynenye "YuNYTY", 2005.
3. Upravlenye personalom / pod red. T. Yu. Bazarov, B. L. Eremyna. – M., 2006.

Надіслана/Written: 6.06.2014 р.

Надійшла/Received: 9.06.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. И. А. Игнатьева