

Любшина Дарья Сергеевна, студент Московского государственного областного университета

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: В данной статье произведен анализ кадрового потенциала. Определены основные направления формирования и развития кадрового потенциала. Выявлены подсистемы и основные функции управления персоналом в организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление персоналом, руководитель, персонал, стратегии.

Abstract: In this article the analysis of personnel potential. The main directions of formation and development of personnel potential. The identified subsystems and main functions of personnel management in the organization.

Key words: personnel potential, personnel management, supervisor, staff, strategy.

Сегодняшний механизм управления персоналом в условиях рыночной экономики дает шанс разработать свежую, оптимизированную, более универсальную стратегию развития кадрового потенциала организаций, которая повлечет за собой коренные перемены в системе управления кадрами. Многие российские и зарубежные авторы, и публицисты рассматривают такие понятия как «кадровый потенциал» и «управление персоналом» в тесной взаимосвязи, потому что при профессиональном и качественном управлении достижимо целесообразное использование кадров, и вследствие этого результативное производство в условиях высокой конкуренции. Управление кадрами – это трудоемкий и крайне трудный процесс. Если рассуждать

поверхностно, то под управлением кадрами все привыкли понимать целенаправленную деятельность руководства организации и подразделений, которая включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления кадрами. [1]

На самом деле все сложнее. На практике управление кадрами заключается в создании системы управления персоналом всей организации, поэтапном планировании работы с кадрами и создании эффективного проекта кадровой работы, проведении анализа кадров организации, определении кадрового потенциала организации и потребности в персонале.

Управление кадрами в организации заключается в регулярном воздействии на всех этапах взаимодействия с кадрами и, соответственно, с кадровым потенциалом, которое, в свою очередь, покрывает потребность экономики нужной рабочей силой и вместе с этим не только развитие личности, но и повышение производительности труда.

Функции управления персоналом взаимосвязаны между собой и в целом составляют установленную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость изменения или редактирования всех других функций. Все выше перечисленные функции управления персоналом фигурируют в деятельности руководителей, подразделений и департаментов. [2]

При таких условиях работы с кадрами, естественно, расширяется круг обязанностей, связанных с обеспечением трудовых отношений, решения социальных вопросов, материальным вознаграждением.

В ходе написания данной статьи были выявлены некоторые подсистемы и основные функции управления персоналом в организации, которые рассмотрены в таблице.

Таблица 1 - Подсистемы и основные функции управления персоналом в компании

Подсистемы	Основные функции
Юридические функции	<ul style="list-style-type: none"> • контроль правовых вопросов трудовых отношений; • согласование распорядительных документов.
Планирование, прогнозирование и исследование персонала	<ul style="list-style-type: none"> • разработка стратегии управления персоналом; • анализ кадрового потенциала; • планирование и прогнозирование потребности в персонале; • взаимодействие с внешними источниками, обеспечивающими кадрами конкретную компанию; • оценка потенциальных работников; • аттестация персонала.
Оформление и учет кадров	<ul style="list-style-type: none"> • оформление и регистрация приема, увольнения, перемещения кадров;
Мотивация и средства мотивации труда	<ul style="list-style-type: none"> • управление трудовой мотивацией; • разработка систем оплаты труда; • моральное поощрение; • поддержание благоприятного климата в компании;
Условия труда	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение требований безопасности труда; • охрана труда и техника безопасности; • охрана окружающей среды;
Разработка организационной структуры управления	<ul style="list-style-type: none"> • анализ существующей организационной структуры; • создание новой организационной структуры; • разработка штатного расписания.
Развитие персонала	<ul style="list-style-type: none"> • обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала; • карьера работников; • адаптация новых работников.
Трудовые отношения	<ul style="list-style-type: none"> • анализ и регулирование групповых и личностных отношений, а также отношений руководства; • управление производственными конфликтами;
Развитие	<ul style="list-style-type: none"> • организация общественного питания; • развитие культуры и физического воспитания; • обеспечение охраны здоровья.

Каждый успешный руководитель стремится к тому, чтобы сотрудники компании работали результативной и с максимальной отдачей. Но при решении этой задачи происходит столкновение с некоторыми препятствиями, объективными и субъективными. Субъективные препятствия – это ложное представление ситуации, завышенные приоритеты, заблуждения в отношении работы с персоналом.

Даже если руководитель усиленно работает, оглябая эти препятствия, правильно воспринимает значение своей работы. Но как показывает практика, результат может быть совсем не тот, который ожидал руководитель. Это связано с ошибками, например борьба с последствиями неверно принятого решения или низкой отдаче сотрудников организации, где силы нужно направлять на причины.

На данный момент созданы и введены в работу методы, формы и средства управления персоналом. Они осуществляются при приеме сотрудника на работу, в ходе всего трудового процесса и увольнении. Много экономической литературы посвящено этому вопросу и раскрывает его в полной мере.

Огромный интерес у российских менеджеров и руководителей вызывает зарубежный опыт управления персоналом, который при всех специфических условиях, может быть использован в России. Правильное применение зарубежного опыта и знаний может значительно увеличить производительность и повысить конкурентоспособность организации. [4]

Продуктивное управление и развитие организации напрямую зависит от самого руководителя, его профессионализма, личностных качеств, умения постоянно учиться самому и обучать других людей, чтобы находиться во взаимодействии с постоянно изменяющейся социально-экономической средой и быть готовым быстро среагировать на эти изменения.

Применение устаревших методов управления персоналом может привести к снижению мотивации, низкому уровню внутреннего кадрового резерва и даже к застоям в производстве.

При управлении человеческими ресурсами важно рассматривать персонал как один из самых важных ресурсов организации, это не обходимо для достижений определенных результатов и целей организации, как текущих, так и стратегических. Качественный персонал – залог успеха любой ведущей организации, ее имидж и обеспечение высокой конкурентоспособности. От качественного кадрового потенциала напрямую зависят экономические, социальные и правовые возможности организации. Следовательно, к персоналу необходим определенный подход и контроль с точки зрения всей компании как подсистемы. Соединение

управления персоналом в одну стратегию с организацией – важное отличие управления человеческими ресурсами от управления кадрами. Наряду с этим важно, чтобы все управленческие решения учитывали и принимали человеческий фактор, то есть возможности сотрудников и влияние на них руководства. [3]

Библиографический список

1. Ветошкина Т.Ю.: Формирование менеджмента качества персонала // Кадровик, 2010 г. – 47 с.
2. Грядовой Д.И. Социальное управление. Теория, методология, практика – Юнити-Дана, 2013 г. – 312 с.
3. Деслер Г. Управление персоналом – М.:Бином, 2014 г. – 423 с.
4. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник / Егоршин А.П., Зайцев А.К. – М.: ИНФРА-М, 2011 г. – 104 с.