

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Кузьмина Юлия Сергеевна*

Магистрант

yuaakimova@mail.ru

* ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева»,
г. Саранск, Россия

Аннотация:

Статья посвящена изучению управления кадровым потенциалом, а также отображены основные тенденции развития кадрового потенциала. Автором сформулированы предложения относительно обеспечения положительной динамики кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, формирование, эффективность, управление.

УДК 331.108.4

DOI: 10.24411/2658-6932-2022-10-0000

Для цитирования: Кузьмина Ю. С. Основные тенденции управления развитием кадрового потенциала / Ю. С. Кузьмина // Контентус. – 2022. – №10. – С. 34 – 42.

Состояние кадрового потенциала во многих странах, в том числе и в России выступает залогом дальнейшего развития территории. В современных условиях ключевым фактором на пути устойчивого развития любой организации выступает именно ее кадровый потенциал, являющийся основой формирования благоприятных условий не только для улучшения экономических показателей, но и для личностного роста и развития каждого отдельно взятого сотрудника. Следовательно, возрастает значение кадрового потенциала как стратегического ресурса, определяющего эффективность функционирования организации, но для этого необходимо осуществлять и эффективное управление кадровым

потенциалом. Проблема формирования, развития и рационального использования кадров страны всегда являлась одной из самых актуальных проблем государства.

Раскрытию проблем формирования и управления развитием кадрового потенциала организации посвящены труды многих зарубежных ученых и исследователей, в числе которых следует выделить работы Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, Ф. Фидлера, Т. Митчела, Х. Бланшара, М. Мескона и ряда других, где рассматриваются основные методологические основы как управления организацией, так и взаимодействия работников и работодателей. Среди отечественных ученых, занимающихся изучением вопросов управления и оценки кадрового потенциала организации, можно выделить работы Г. В. Атаманчука, А. В. Понеделкова, А. И. Турчинова, В. А. Сулемова, В. В. Черепанова и других.

В научных трудах уделяется большое внимание вопросам формирования, развития и управления кадровым потенциалом, сформирована необходимая теоретико-методологическая база. Однако, остается ряд «узких мест», требующих дальнейшей конкретизации: уточнение дефиниции экономической категории «кадровый потенциал», формирование оптимальной методики оценки кадрового потенциала организации, определение стратегических приоритетов для развития кадрового потенциала в современных условиях.

В Российской Федерации в качестве основных методов управления кадровым потенциалом на протяжении длительного периода времени выступали исключительно административные методы, что не соответствует современным условиям развития общества и экономики. Рациональное управление кадровым потенциалом должно включать в себя внутриорганизационное планирование человеческих ресурсов, учитывающие интересы как работника и организации, так и общества в целом. Для этого необходимо учитывать количественные, качественные, пространственные и временные характеристики занятого в организации персонала.

В этих условиях актуальность приобретает проблема формирования, организации и управления кадровым потенциалом организации, как основным инструментом, обеспечивающим ее динамическое развитие и повышение эффективности деятельности в целом. При этом топ-менеджерам необходимо грамотно решать противоречия, возникающие в процессе управления кадровым потенциалом: с одной стороны, для эффективной деятельности организации требуется высококвалифицированный персонал, с другой стороны, реальное развитие кадрового потенциала работников оказывается недостаточным. Такая ситуация объясняется тем, что формирование и развитие кадрового потенциала

осуществляется на фоне недостаточно систематизированного научного обоснования и отсутствия систематизированных, адаптированных под современные практики механизмов и методов как для исследования, так и для развития кадрового потенциала. Все это актуализирует важность и необходимость разработки и внедрения организационных инноваций, ориентированных на активное внедрение компетентностного подхода в системы кадрового менеджмента.

На формирование кадрового потенциала влияет комплекс внутренних, так и внешних факторов (рисунок 1).

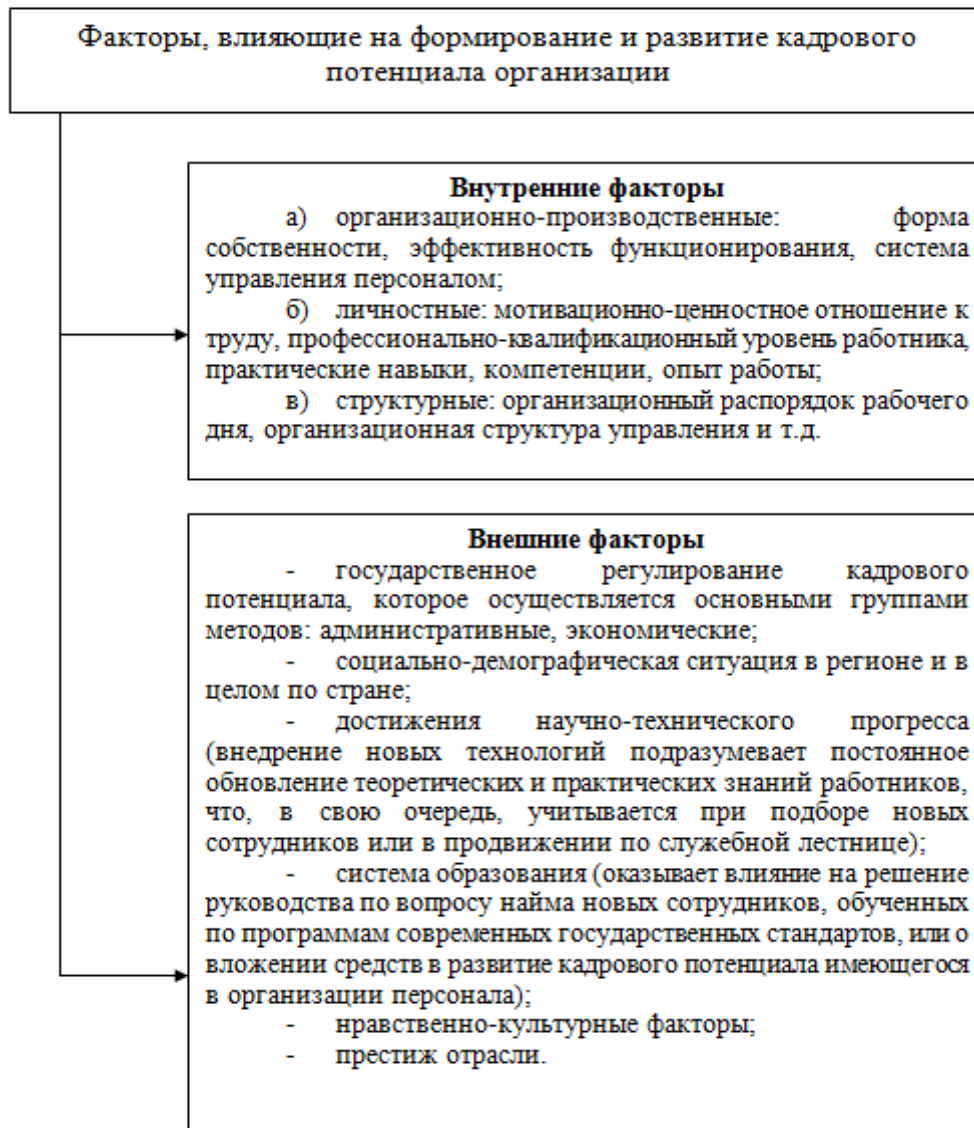


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на формирование и развитие кадрового потенциала организации [2]

Для эффективного управления кадровым потенциалом организации необходимо иметь комплексное представление о его состоянии. В

основе функционирования всей системы кадрового менеджмента должны лежать ряд ключевых принципов:

- а) адаптированная под современные тенденции и эффективно действующая система отбора, подбора, найма и расстановки кадров;
- б) соблюдение справедливого распределения нагрузки и оплата труда с учетом достигнутых результатов деятельности;
- в) формирование эффективно функционирующей системы стимулирования трудовой деятельности и профессионального обучения кадров;
- г) обеспечение возможностей для карьерного продвижения в соответствии с уровнем квалификации, результативности деятельности, личными возможностями и потребностями [9].

Таким образом, можно говорить о том, что в целях обеспечения положительной динамики кадрового потенциала организации необходимо с учетом особенностей ее функционирования формировать систему управления персоналом, основанную на использовании современных инструментов менеджмента и информационных технологий. Для этого необходима трансформация уже сложившихся подходов к системе кадрового менеджмента; разработка концептуальных основ, ориентированных на формирование и развитие высококвалифицированных кадровых ресурсов, способных создавать и поддерживать эффективное функционирование российской социально-экономической системы. На смену стандартным инструментам управления кадровым потенциалом (например, механизм управления кадровым резервом, механизм управления развитием и обучением персонала и др.) должны прийти инновационные, способные обеспечить готовность предприятий к адаптации в условиях важных вызовов современности.

Кадровый потенциал как объект управления в организации играет важную роль, состав и структура которого определяются спецификой отрасли, а также положением организации на рынке. Система управления потенциалом персонала должна быть выстроена таким образом, чтобы уровень его развития стал одним из конкурентных преимуществ организации.

Список использованных источников

- 1. Атаманчук Г. В.** Управление и персонал государственного аппарата / Г. В. Атаманчук. – Текст : непосредственный // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. – 2008. – № 2. – С. 66–77.
- 2. Зиннурова Ю. А.** Теоретико-методический подход к оценке кадрового потенциала / Ю. А. Зиннурова, Е. М. Широлина. – Текст : электронный // Вестник университета. – 2020. – № 5. – С. 12–17. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43116557>.
- 3. Одегов Ю. Г.** Кадровая политика и кадровое планирование : учебник / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 575 с. – ISBN 978-5-534-14217-4. – Текст : непосредственный.
- 4. Понеделков А. В.** Профессионализм государственных и муниципальных служащих как фактор кадровой безопасности / А. В. Понеделков, К. О. Магомедов. – Текст : непосредственный // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2015. – №8 (63). – С. 29–33.
- 5. Сулемов В. А.** Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии: моногр. / В. А. Сулемов. – Москва : Изд-во РАГС, 2005. – 390с. – ISBN: 5-7729-0214-8. – Текст : непосредственный.
- 6. Турчинов А. И.** Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества / А. И. Турчинов. – Текст : непосредственный // Человеческий капитал. – 2012. – № 9 (45). – С. 21–23.
- 7. Черепанов В. В.** Основы государственной службы и кадровой политики: Учебное пособие для студентов вузов / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. – Москва : ЮНИТИ-ДАТА, Закон и право, 2008. – 575 с. – ISBN 5-238-01099-0. – Текст : непосредственный.
- 8. Чуланова О. Л.** Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 364 с. – ISBN 978-5-16-105764-3. – Текст : непосредственный.
- 9. Шатунов Ю. А.** Управление кадровым потенциалом организации / Ю. А. Шатунов, А. В. Петрова. – Текст : электронный // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2020. – № 4 (23). – С. 69–74. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44468881>.

THE MAIN TRENDS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MANAGEMENT

Kuzmina Yulia Sergeevna**

Master`s student

yuaakimova@mail.ru

**National Research Mordovia State University,
Saransk, Russia

Abstract:

The article is devoted to the study of human resources management, and also shows the main trends in the development of human resources. The author formulated proposals regarding the provision of positive dynamics of personnel potential..

Key words:

personnel potential, formation, efficiency, management.