

Сускина А.А. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №3 (март). – АРТ 198-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.108

Сускина Анастасия Андреевна
магистрант 3 курс,
Российский Государственный
Социальный Университет,
Россия, г. Москва
ira.dgtu@bk.ru

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

Аннотация: В статье проанализирован кадровый аспект управления персоналом, как основополагающий элемент стратегического развития организации. Выявлены базовые компоненты составляющие систему кадрового развития предприятия. Проанализированы основные этапы, влияющие на развитие кадровой работы. Приведен ряд проблемных свойств, относительно развития человеческого потенциала организации. Теоретическая актуальность рассматриваемой темы обусловлена необходимостью понимания сущности повышения эффективности управления кадровыми процессами организации, как комплекса взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности, с целью развития и раскрытия потенциала персонала организации.

Ключевые слова: управление, персонал, кадровый потенциал, стратегия, эффективность.

Suskina A.A.,
undergraduate 3 course,
Russian State
Social University,
Moscow, Russia

PERSONNEL CAPACITY OF THE ORGANIZATION AND INCREASE IN EFFICIENCY OF ITS USE

Summary: In article the personnel aspect of personnel management as a core element of a strategic development of the organization is analysed. The basic components constituting system of personnel development of the entity are revealed. The main stages influencing development of personnel work are analysed. A number of problem properties, concerning human development of the organization is given. Theoretical relevance of the considered subject is caused by need of understanding of essence increase in efficiency management of personnel processes of the organization as complex of the interconnected economic, organizational and social and psychological methods providing efficiency of a labor activity for the purpose of development and disclosure of potential of personnel of the organization.

Keywords: management, personnel, personnel potential, strategy, efficiency.

Кадровые технологии как отрасль междисциплинарного научного знания и многообразных социальных практик получают на рубеже XX и XXI веков новый инновационный импульс динамичного развития, они постепенно входят в практику управления и уже доказали свою состоятельность и обоснованность внедрения. «Именно кадровые технологии создают возможность тиражировать приемы и методы, многократно повторять их, а также применять в аналогичных обстоятельствах в других социальных институтах и процессах» [1]. «Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют либо получить информацию о возможностях человека, либо сформировать требуемые для организации, либо изменить условия их реализации» [2].

Кадровая политика, обусловленная определенной философией и принципами, реализованными руководством относительно человеческих ресурсов предприятия, является одной из важнейших из составных частей стратегии организации.

Она в целом определяет приоритеты предприятия в области управления персоналом. Отметим, что для реализации имеющихся целей в кадровой политике, необходимо проведение конкретных стратегий, таких как, стратегия отбора персонала, стратегия найма персонала, стратегия адекватной мотивации персонала.

Несмотря на то, что пока не существует единого термина кадровой политики, данное понятие широко используется с такими направлениями как:

- управление трудом;
- управление ресурсами труда;

- управление кадровыми единицами;
- общее управление всем персоналом предприятия;
- работа с кадрами, связанная с трудовой деятельностью конкретного работника;
- управление поведением работника на всех этапах процесса производства.

В экономической литературе встречается большое количество определений понятия «кадровая политика». Кадровая политика представляет собой общее направление всей кадровой работы, в которое входят такие элементы, как, например, методы, общие принципы, формы, а также механизмы организации, связанные с выработкой тех задач и целей, которые будут направлены на стабилизацию, сохранение и дальнейшее развитие всего кадрового потенциала, имеющегося на предприятии.

По нашему мнению, кадровую политику можно определить, как общую стратегию, объединяющую в себе все формы работы с кадрами, а также разработанные планы, согласно которым должна использоваться рабочая сила. Как зачастую бывает, при попытках давать определения и раскрывать содержание тех или иных понятий ряд авторов акцентирует внимание на наиболее важных, с их точки зрения, сторонах, задачах, формах проявления и т.п.

Так, говоря о понятии кадровая политика, имеется в виду управление частью населения, относящегося к данной категории, подвергающейся процессу планомерного воздействия и регулирования обществом. Понятие «кадровая политика» относят чаще к определенной территории либо компании, и охватывает ряд вопросов по эффективному использованию задействованных рабочих сил. Понятие «кадровая политика»

рассматривается как составная часть наиболее широкого понятия – «экономика труда».

Кадровая политика служит необходимым элементом для формулировки и достижения целей, которые ставятся перед организацией. В этом случае управление кадрами будет ассоциироваться с одной или несколькими функциями в определенных системах.

Кибанов А.Я. определяет кадровую политику как комплекс действий, которые должны обеспечивать совпадение количественных и качественных характеристик персонала с целями и задачами организации [3].

Ильяшенко В.В. дает свое определение кадровой политики. Согласно ему, кадровая политика представляет собой деятельность, благодаря которой неорганизованная толпа превращается в целенаправленную группу, обладающую высокой производительностью. Считаем, что вышеуказанные определения несколько отличаются друг от друга в определенных деталях, но имеют три схожих элемента, которые и являются главными признаками кадровой политики [4]:

- конкретное воздействие на определенную группу людей, осуществляющих свою трудовую деятельность на предприятии;
- данное воздействие тесно связано непосредственно с целями и задачами организации;
- воздействие и управление стимулирует движение трудовых ресурсов, а также регулирует их рациональное использование.

На сегодняшний момент, повышение эффективности управления кадровыми процессами организации это не только комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности, но и внедрение новейших технологий с целью развития и

раскрытия потенциала персонала организации. Принципам построения системы кадрового процесса следуют руководители, специалисты подразделений системы управления персоналом, когда формируют саму систему на конкретном предприятии.

Результаты деятельности многих организаций и предприятий, опыт их работы с персоналом показывают, что формирование трудовых коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности финансово-хозяйственной деятельности и конкурентоспособности выпускаемой продукции. Вопросы, возникающие в области кадровой политики, по оценке специалистов, в ближайшее время будут постоянно находиться в центре внимания менеджеров организаций и предприятий.

Облик современного руководителя определяют представления о труде и вытекающие из них системы мотивации и отношения персонала организации к труду. Эволюция представлений о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к управлению персоналом в современной организации. Все более важным становится подготовка и непрерывное обучение персонала, подготовка управленческих кадров всех уровней, что и определяет стратегию кадрового развития организационной структуры.

Общеизвестно, что только кадры, обладающие современными профессиональными знаниями, навыками и опытом работы могут обеспечивать благополучие и развитие компании, а также и эффективное организационное управление. Прогнозирование потребности в высококвалифицированных кадрах для решения стратегических задач организации, вопросы их подготовки, переподготовки, повышения квалификации, опережающего образования, самообразования, проведения

аттестации, квалификационного экзамена, конкурсного отбора, работа с резервом кадров, всё это предполагает внедрение системного комплексного подхода в повышении кадрового потенциала с применением всего арсенала современных кадровых технологий.

Рассмотрим функции кадровой политики более подробно:

- организационная функция регулирует процесс разделения задач между отдельными работниками или подразделениями, а также процесс определения главной цели и последовательности действий для ее достижения;

- побуждающая или мотивационная функция отвечает за стимуляцию действия сотрудников;

- планирующая функция включает в себя выбор непосредственной цели, а также разработку конкретного плана действий;

- контрольная функция обеспечивает полное соответствие запланированного результата с реально достигнутым.

Выделяются три основные группы методов управления кадрами, они представлены: административными, экономическими, социально-психологическими методами.

Организационные методы представлены формированием управленческих структур, созданием трудовых коллективов, подготовкой и проведением общественных мероприятий и т.д. [5].

Административные методы являются методами властной мотивации, они ориентированы или на прямое принуждение людей к определенному поведению, или на создание возможности такого принуждения. Эти методы выходят из неравенства участников управленческого процесса [6]. В условиях необходимости оперативного решения различных проблем

предприятия административные методы перестали соответствовать реальным потребностям управления [7].

Возникла необходимость в методах управления, позволяющих сотрудникам предприятия, основываясь на своем материальном интересе, принимать решения и нести ответственность за результат. Речь идет об экономических методах, которые приобрели широкое распространение в начале XX века.

В отличие от административных они предусматривают не непосредственный, а опосредованное влияние на объект управления. Однако экономические методы управления не имеют достаточного стимулирующего эффекта для сотрудников, которые работают не только, не в первую очередь ради денег.

К социально-психологическим методам можно отнести психологическую мотивацию, создание творческой атмосферы в коллективе, удовлетворение культурных и духовных потребностей персонала.

Перспективными направлениями в реализации кадровой политики и кадровой деятельности являются разработка и использование инновационных механизмов. Современный опыт показывает, что к ним следует отнести:

- механизм «ротации» кадрового состава - временного перевода специалистов высшего и среднего звена в области управления персоналом на смежные должности;
- механизм систематизации «кадровой команды» и специфика деятельности в «кадровых командах»;
- механизм перевода к денежному поощрению по принципу оплаты по результату, исходя из результативности труда;

С вышеизложенного можно сделать вывод, что, используя только один метод управления персоналом, невозможно достичь желаемого результата; наибольшую эффективность в управлении персоналом обеспечивает применение комплекса из всех рассмотренных методов.

Таким образом, анализируя вышесказанное мы пришли к выводу, что кадровая политика является длительным и трудоемким процессом, в ходе которого осуществляется планирование, организация, а также стимуляция и контроль над работой всех сотрудников компании. Данный процесс является необходимым при достижении поставленных целей организации и решения текущих задач.

Также кадровая политика включает в себя координирование ежедневной рабочей деятельности всего персонала, которое необходимо для повышения мотивации и результативности. Все вышеуказанные методы управления персоналом считаются необходимым элементом в управлении компанией в целом. В организационном аспекте кадровой политикой охватываются все работники и весь ряд структур, подразделений в организации, который несет ответственность за работу с персоналом на предприятии [8].

Каждая организация осуществляет выбор того типа кадровой политики, который отвечает конкретным целям и задачам, решение которых необходимо для развития компании в целом. Этот выбор включает в себя поиск определенных средств при помощи которых будут решаться поставленные цели и задачи. Таким образом, считаем, что поиск кадровой стратегии будет состоять в определении основного направления движения системы управления персоналом. В процессе анализа внутренней политики компании, должно уделяться огромное внимание поиску и анализу

производственного, организационного, а также финансового и кадрового аспекта работы фирмы.

Анализируются все факторы движения кадров от их найма, обучения и продвижения к оценке результатов их труда и мотивации. При реализации целей кадровой политики применяют определенные кадровые стратегии: формирование кадрового состава корпорации, поддержание работоспособности персонала, оптимизацию кадрового потенциала и др.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Предназначение системы управления кадровой политикой в организации - привлекать, развивать и удерживать специалистов компании, повышая ее капитализацию на рынке;

2. С ростом требований к эффективности предприятий повышается роль процессов управления персоналом. Современной организации необходимы новые технологии работы с персоналом, обеспечивающие прозрачность информации как для руководства и заинтересованных служб, так и для сотрудников организации;

3. Усовершенствование кадровых процедур позволит службе персонала и руководству сосредоточиться на исполнении стратегических задач бизнеса и двигаться по пути развития человеческого капитала организации.

Таким образом, подводя итоги, можно сделать вывод, что в современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения целей организации. Правильный подход к управлению этими ресурсами ведет к повышению прибыльности и рентабельности предприятия, формированию устойчивого социально-психологического климата и как следствие эффективного управления организацией.

Использование административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом в современных условиях становится все более эффективным. Современная экономика диктует четкие правила рыночной стратегии, и руководство организации следует использовать все методы и принципы управления для создания эффективной организационной структуры в целях оптимизации условий труда и как следствие повышения прибыльности компании.

Список использованной литературы:

1. Тощенко Ж.Т. Социология: Общий курс. – М.: Юрайт, 2001. – С. 478
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 469.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: АСТ, 2014. С.91. 13
4. Основы управления персоналом. М.: АСТ, 2014. С.123. 6 Менеджмент / Под ред. В.В. Ильяшенко. М.: Академия, 2014. С. 35
5. Базарова Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: Финансы и статистика, 2013. С. 86.
6. Афоничкин А.И. Основы менеджмента. СПб.: Питер, 2014. С.94.
7. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Гардарики, 2013. С. 73.
8. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом. М.: Эксперспектива, 2014. С.80.

Дата поступления в редакцию: 07.03.2019 г.

Опубликовано: 15.03.2019 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2019*

© Сускина А.А., 2019