

СЕКЦИЯ 3
СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА
И МАРКЕТИНГА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

УДК 331.108.23

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Авалдыкова Е.С.

ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова», г. Элиста

Ключевые слова: кадровый потенциал, коучинг, развитие персонала, образование.

Key words: personnel potential, coaching, personnel development, education.

Аннотация: В настоящее время взаимодействие системы образования с работодателями является важнейшим инструментом в области развития кадрового потенциала организации. Формирование и развитие кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Summary: Currently, the interaction of the education system with employers is an important tool in the development of human resources of the organization. The formation and development of human resources as well as the degree of efficiency corresponding to it, depends not so much on any one element, but on their integration, as well as their balance for the individual and for groups of workers.

Развитие кадрового потенциала является неотъемлемой частью кадровой политики любого современного предприятия, независимо от его деятельности. В теории управления персоналом, под кадровой политикой понимают нормативно-определенный набор целей, задач, принципов, методов, технологий, средств и ресурсов, отбора, подготовки, использования, развития профессиональных знаний, умений, навыков, способностей, специалистов, руководителей и других участников профессионально-трудовых отношений. Задача развития кадрового потенциала организации требует следующие основные виды деятельности: подбор и развитие человеческого потенциала через использование современных

технологий и методов работы, управления, корпоративного обучения и эффективности. Тенденции развития кадрового потенциала предприятий определяются факторами формирования и использования указанного потенциала.

Формирование кадрового потенциала – это такой сложный и длительный процесс приобретения и использования навыков, знаний и умений, который занимает соответствующую подготовку, приобретение практических навыков и конкретное их целевое использование в определенных условиях.

По результатам последних опросов, HR-менеджеры считают, что повышение квалификации является одним из важнейших инструментов развития и повышения кадрового потенциала. При серьезном дефиците квалифицированных кадров, 70 % компаний считают развитие персонала будет приоритетом номер один, тогда как только 11 % считают, что привлечение персонала извне поможет решить проблему.

В настоящее время взаимодействие системы образования с работодателями является важнейшим инструментом в области развития кадрового потенциала организации и выражается в следующем:

- организация практической подготовки студентов;
- поддержка научно-исследовательской работы в лабораториях высшего учебного заведения;
- улучшение материальной базы высшего учебного заведения для организации научных исследований и подготовки молодых ученых;
- введение результатов научных исследований специалистов вуза в производство и т. д.

На сегодняшний день многие организации отдают предпочтение пользе нового метода – коучинг, который представляет собой метод консультирования и тренинга, направленный на поиск решения совместно с клиентом. Основная цель коучинга – научить человека смотреть на проблему с разных сторон, т. е. воспринимать ситуацию в целом, а не рассматривать её с какой-то одной, определённой позиции. Человек должен научиться думать по-новому, и тогда результативность личности, в своей профессиональной и персональной деятельности, достигнет максимума [1].

Существуют разрозненные авторские подходы к классификации факторов формирования кадрового потенциала организации. Исходя из них, можно составить обобщенную классификацию факторов формирования кадрового потенциала.

Кадровый потенциал организации складывается под влиянием внешних и внутренних факторов. Под внешними факторами понимаются условия, которые предприятие не может изменить, но должно учитывать при формировании и использовании собственных кадров. Внутренние же фак-

торы представляют условия, которые могут в значительной степени подвергаться воздействию со стороны предприятия [2].

Рассмотрим внешние факторы:

1. Политическая система, общественный строй непосредственно влияют на формирование кадрового потенциала организации. К примеру, в нашей стране в эпоху плановой экономики были присущи экстенсивные тенденции, т.е. направленность на максимальное увеличение спроса на рабочую силу, расширение общественного фонда рабочего времени и др. Всё это зачастую не позволяло предприятиям правильно подбирать работников на рабочие места. Да и сами работники зачастую тяготились своими обязанностями, или не соответствовали необходимому уровню квалификации. Рыночная экономика даёт возможность каждому индивиду реализовать себя в каком-либо выбранном им направлении, а также возможность предприятию эффективно подбирать и использовать персонал в процессе своей деятельности.

2. Любые изменения на рынке товаров или рабочей силы всегда оказывают влияние на организацию. Для того чтобы выжить, организации подстраиваются под ситуацию на рынке, изменяя свою деятельность и структуру, в том числе процессы формирования кадрового потенциала.

3. Социально-демографическая обстановка заставляет организацию менять свою кадровую политику. Целью таких изменений является сохранение, развитие и максимально эффективное использование уже имеющихся кадров, а также привлечение молодых, инициативных и квалифицированных работников для постоянного обновления уже имеющихся трудовых ресурсов. Допустим демографическая обстановка в стране кризисная, т.е. происходит уменьшение населения, в особенности работоспособного населения, организации испытывают проблемы с подбором кадров, их нехватку. В будущем это порождает проблему «старения» кадров, т.е. увеличения среднего возраста сотрудников, которых некому заменить, и которые не смогут передать знания и опыт работы. Всё это скажется на эффективности производства и заставит организацию изменить формирование и развитие кадрового потенциала.

4. Постоянная борьба с конкурентами заставляет организации увеличивать эффективность производства, одним из путей которого является введение новых технологий и нового оборудования, освоение новых видов продукции. Это требует от персонала постоянного обновления теоретических и особенно практических знаний, навыков в связи с изменением объема и содержания выполняемых функций. Все эти изменения также учитываются при наборе новых сотрудников на работу или при разработке систем стимулирования труда, а также продвижения по служебной лестнице.

5. Состояние национальной системы образования. Уровень качества содержания профессиональных образовательных программ, доступность образования, преимущества и недостатки профессионального обучения в стране, модели служебной карьеры и многое другое, влияют на решение руководства предприятия, либо о найме новых, уже отвечающих всем предъявляемым требованиям сотрудников, либо о вложении средств предприятия в развитие кадрового потенциала постоянных кадров.

6. Это понятие включает в себя систему ценностей, социальные нормы, установки поведения, которые заставляют индивида вести себя определённым образом. Персонал организации в современных условиях может быть не однородным по этническому, моральному, идеологическому принципу. Это добавляет актуальности учёта нравственно-культурных факторов организацией. Ведь если она не будет учитывать их, то это может привести к недопониманию или конфликту между работниками и управляющими кадрами. Для того чтобы развивать кадровый потенциал, организация должна не допускать конфликтов и непонимания со стороны персонала, должна учитывать это, создавая комфортные условия труда, исходя из интересов отдельно всех групп.

7. Ни для кого не секрет, что чем престижней отрасль, тем меньше проблем с формированием кадрового потенциала испытывают предприятия данной отрасли, по причине весьма стабильного кадрового состава, а также по причине выгодных условий труда. К примеру, в нашей стране, по причине энергоресурсной ориентации экономики, престижной и высокооплачиваемой отраслью является энергетическая. Организации этой отрасли не имеют проблемы с кадровым потенциалом, поскольку из-за выгодных условий труда они постоянно имеют приток высококвалифицированных кадров.

Внутренние факторы:

1. Уровень развития материально-технической базы предприятия обуславливает все средства производства, материальные и вещественные, которые требуются для производства в организации. Также оно включает в себя совокупность отраслей инфраструктуры, которые участвуют в экономических процессах, т.е. без неё невозможна любая деятельность на предприятии, в том числе и кадровая. Постоянное обновление материально-технической базы ведёт за собой возникновение или повышение требований к компетенции сотрудников. Это влечёт за собой кадровые перестановки, либо повышение квалификации персонала организации, что, в конечном счёте, влияет на формирование и развитие кадрового потенциала.

2. Организация управления кадровым потенциалом влияет на успешность деятельности каждого работника, напрямую зависит эффективность деятельности предприятия. Таким образом, главной задачей управления

кадровым потенциалом становится забота о персонале, т.е. рациональное распределение должностных обязанностей, профессиональное и должностное продвижение работников, регулярное повышение квалификации специалистов, планирование карьеры, создание мотивирующих к эффективному труду условий.

3. В настоящее время управляемыми предметами являются не только технические средства, человеческий ресурс, но и организационная культура предприятия. Организационная культура — это свод определенных правил и норм поведения, которых должны придерживаться сотрудники. Она не только помогает понять ее суть (как любой другой культуры), но и настроиться на деловой лад и проникнуться рабочей атмосферой. Принципы организационной культуры помогают людям адаптироваться в определенных ситуациях, потому что каждый член коллектива проникается нормами и правилами компании. Соответственно после адаптации сотрудники могут реализовывать свои самые смелые идеи, перенимать опыт старших товарищей, повышать свою квалификацию.

Таким образом, принятые на предприятии нормы напрямую отражаются на поведенческих реакциях коллектива, а эффективность принятия решений зависит от поведения сотрудников и руководства.

4. Организация труда — это взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе для достижения наилучших результатов. Она устанавливает необходимое количество человек для конкретного вида деятельности, организацию рабочих мест, способы и методы, создание наилучших условий труда, режима работы и отдыха.

5. Основным содержанием деятельности служб персонала традиционно является планирование персонала и его профессиональный рост, а также выявление и решение социально-бытовых проблем. При этом выясняется, что деятельность всех перечисленных субъектов носит разрозненный, эпизодический характер. Координация работы всех участников предприятия в рамках программы управления кадровым потенциалом отвечает поставленной цели — обеспечению успешной работы предприятия в условиях рыночной экономики.

6. Результат труда индивида зависит не только от его способностей, но и от мотивации, то есть, результативность действий работника зависит от взаимодействия способностей и мотивации. Так, способный человек, который обладает компетенцией, талантом в чём-либо может и не добиться успехов в своей деятельности, если он не будет прикладывать усилия. В то же время, многие люди с очень средними способностями настойчивыми повседневными усилиями добиваются значительных успехов. Подобные примеры нередки и в организационной среде. Каким бы не был

специалист профессионалом в своей отрасли, но без должного стимула (достойная заработная плата) и мотива (осознания, что его труд даст определенный результат), его труд не будет эффективен, он не будет использовать все свои способности, навыки, опыт. Чтобы понять мотивы работника нужно узнать его потребности. В разнообразии потребностей выделим лишь те, которые являются наиболее значимыми и полезными для понимания поведения людей в организациях. Зачастую, к вступлению в организацию индивида побуждают потребности, которые организация может удовлетворить

7. Социальное развитие персонала организации в нынешних условиях очень актуально. Эта актуальность обусловлена тем, что элементы социального развития, проектирования применяются почти на каждом уровне деятельности современной организации, в том числе и в формировании и развитии кадрового потенциала. Показателями социального развития выступают: социальные условия труда и социальная инфраструктура. Оба этих показателя характеризуют степень удовлетворенности социальных потребностей сотрудника организации, что в конечном счёте повлияет на уровень его работоспособности, реализации идей, раскрытие своего потенциала. Всё это приводит к изменению уровня кадрового потенциала организации.

Кроме названных выше факторов, на уровень кадрового потенциала организации влияют: миссия, цели и задачи организации, именно они определяют требования к персоналу конкретной организации. А также кадровый потенциал организации зависит от условий, созданных в организации, которые повышают или понижают данный показатель в целом.

Сегодня руководители всех крупных, современных, инновационных компаний, организаций понимают, что самый важный ресурс в производстве – это человек, его потенциал развития. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как:

- личностные свойства;
- общая работоспособность;
- профессионально-квалификационные знания, умения и опыт;
- творческие склонности, способность и ориентация личности.

Формирование и развитие кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Также необходимо отметить, что чем больше организация вкладывает средств в процессе обучения и развития кадрового потенциала, тем выше производительность труда персонала, а также качество и сроки выполне-

ния работы. Сотруднику необходимо чувствовать значимость и ценность своего труда в организации, что вызывает стремление личностного роста и дальнейшего развития. В свою очередь стремление сотрудника выполнить работу более интенсивно и качественно отражается на динамике получаемой прибыли и конкурентоспособности организации на рынке.

Список использованной литературы

1. Зорина Т.П., Коноплёва Г.И. Понятие кадрового потенциала // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 4.
2. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 432 с.

УДК 332.025

НАЦИОНАЛЬНЫЙ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Агеенко А.Л.

УО «Белорусский государственный университет», г. Минск

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, реальный сектор экономики, инновационное развитие, экономический рост.

Keywords: information and communication technologies, real sector of the economy, innovative development, economic growth.

Аннотация: Для дальнейшего роста экономика Республики Беларусь нуждается в поощрении инноваций, что требует модернизации государственных институтов. Если белорусскому государству не удастся построить инновационную инфраструктуру, мы останемся в статусе развивающейся страны. Не сможем догнать такие страны как Япония, Тайвань и Корея. Экономика которых основана на знаниях и технологиях.

Abstract: For further growth, the economy of the Republic of Belarus needs to encourage innovation, which requires the modernization of state institutions. If the Belarusian state fails to build an innovation infrastructure, we will remain in the status of a developing country. We can not catch up with such countries as Japan, Taiwan and Korea. Economics of which are based on knowledge and technology.

В последние десятилетия мировая экономика ускоренно трансформируется в сетевую экономику, экономику знаний. Это значит, что государства переходят к инновационной модели развития, в рамках которой