

Keywords: sanctions, support measures, subsidies, benefits, VAT, small and medium business, tourism, import substitution

А. С. Траксель

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ И ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Проблема управлением кадрового потенциала является одной из самых актуальных проблем уже долгое время. Это обусловлено тем, что от кадрового потенциала предприятия напрямую зависит уровень его эффективности. Так как кадры являются ключевым звеном в осуществлении задач, стоящих перед предприятием. В ходе данной статьи мы рассмотрим особенностей управления кадрами в рамках современной системы, рассмотрим значение кадрового потенциала в вопросах эффективности предприятия, а также влияющие на него факторы.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, управление.

Проблема управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия является одной из актуальных проблем развития предпринимательства в России в настоящее время. Это связано прежде всего с проводимыми в России экономическими реформами и преобразованиями в сферах собственности и методах хозяйствования.

Замена старых методов управления методами рыночного регулирования, которые включают в себя также процесс управления кадрами испытывает на себе влияние как прежних условия и традиция, так и новых. Основные изменения же в процессе формирования кадрового потенциала происходят, как на уровне формирования кадрового потенциала, так и на уровне его использования.

Одной из особенностей управления кадрами в рамках современной системы является наличие возможности разработки новой, более гибкой стратегии развития кадрового потенциала организации. Использование данной возможности приводит к радикальным изменениям в системе управления кадрами.

Следует также уделить особое внимание неразрывной связи таких понятия, как “кадровый потенциал” и “управление кадрами”. Связь между этими двумя понятиями является очень тесной, т.к. только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров, от чего и зависит эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

Рассмотрим подробнее эти два понятия. Управление кадрами представляет собой сложный многогранный процесс, которые имеет свои специфические особенности и закономерности. Под управлением кадрами подразумевается целенаправленная деятельность руководящего состава организации, которая касается разработки концепции и стратегии кадровой политики, ее принципов и методов управления кадрами.

Если рассматривать управление кадрами на практике, то этот процесс заключается, прежде всего, в формировании системы управленческого процесса, а также в определении кадрового потенциала организации и анализа ее потребности в кадрах. Управление кадрами также позволяет на всех стадиях воспроизводства и потребления кадрового потенциала планомерно регулировать воздействие кадрового потенциала, который, в свою очередь, обеспечивает потребности национальной экономики необходимой рабочей силой.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что основное содержания управления кадрами заключается в планировании, формировании и рациональном использовании кадров организации.

Под понятием “кадры” подразумеваются, прежде всего, люди, каждый из которых наделен комплексом индивидуально-типических качеств и свойств, среди которых социально-психологические играют главенствующую роль.

Предметом управления кадрами является отношения работников в ходе осуществления производственной деятельности с точки зрения наиболее эффективного использования их потенциала в условиях организации деятельности предприятия.

Основной целью управления кадрами является – сочетание эффективного обучения персонала, повышения квалификации и трудовой мотивации для развития способностей работников и стимулирования их к выполнению работ более высокого уровня.

Рассматривать кадровый потенциал стоит с двух точек зрения:

- с точки зрения его формирования;
- с точки зрения его использования.

Оба эти процесса имеют тесную связь. Формирование кадрового потенциала заключается в подготовке незанятого населения к трудовой деятельности, а также вовлечения в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. Процесс формирования заключается в создании реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида.

При формировании кадрового потенциала учитываются следующие признаки: демографические; медико-биологические; профессионально-квалификационные; социальные; психофизиологические; идейно-политические; нравственные; и другие.

Уровень качества сформированного кадрового потенциала зависит от степени сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями динамично развивающегося общественного хозяйства. Под использование кадрового потенциала подразумевают прежде всего реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом.

Использование кадрового потенциала рассматривается с количественной и качественной точки зрения.

Под количественной характеристикой кадрового потенциала подразумевается достаточность кадров по каждому структурному подразделению и предприятию в целом. Необходимое количество кадров определяется исходя из объема производственных зданий и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры.

Под качественной же характеристикой подразумевают степень соответствия профессиональной подготовки работника сложности, поставленной перед ним работы.

Кадровый потенциал работников играет большую роль в условиях рыночной конкуренции на рынке товаров и услуг. Поэтому если качественная характеристика кадрового потенциала работника не соответствует заявленной сложности, стоящей перед ним работы это может привести к нежелательным последствиям, к которым относят: брак по вине работника; невыполнение договорных обязательств; неудовлетворительное обслуживание оборудования и неполная занятость имеющегося парка оборудования; высокая текучесть кадров и др.

Для того, чтобы кадровый потенциал использовался эффективно организацией должно предприниматься следующие мероприятия:

- установление научно обоснованных норм труда и регулярная проверка их актуальности;
- проведение регулярной аттестации и рационализации рабочих мест;
- установление формулы организации труда работников и разрядов работ;
- организация передовых приемов и методов труда;
- установление режимов работы предприятия, введение гибких графиков и т.п.

Таким образом, на формирование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних факторов.

К внешним факторам относятся условия среды, в которых происходит формирование и использование кадрового потенциала. К внутренним же факторам относят условия, подающиеся управляющему воздействию со стороны предприятия.

Основными внешними факторами, оказывающими влияние на формирования кадрового потенциала, являются общественно-политические факторы, государственное

регулирование, рыночная ситуация, социально-демографическая обстановка; уровень научно-технического прогресса, состояние национальной системы образования, нравственно-культурные факторы и престиж отрасли.

Библиографический список

1. Алексеев В. В. Кадровый потенциал отрасли. М.: Знания, 1987. 64 с.; Баканов Г., Прошкин Б. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента // Человек и труд. 1997. № 6. С. 31-34.; Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом: Учеб. пособие. М.: "Изд-во ПРИОР", 1998. 512 с., Егоршин А. Л. Управление персоналом. 2-е изд. Н. Новгород: НИМБ, 1999. 624 с.; Журавлев П. В., Куланов М. Л., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Екатеринбург: Деловая книга, 1998. 232 с.; Кокорев В. Л. Мотивационные модели в управлении. Барнаул: Типография ЭФ АГУ, 1997 г., 250 с.
2. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций) // Проблемы теории и практики управления. 1999 № 1. С. 104-109.; Виханский О. С. Стратегическое управление. М.: Изд-во МГУ, 1995, 252 с.; Виханский О. С., Наумов Л. И. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс: Учебник для экономических специальностей вузов. М.: Изд-во МГУ, 1995. 416 с.; Десслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. М.: Изд-во Бином, 1997. 432 с.
3. Мухамбетов Т. И. Стратегия управления трудом. Алма-Ата: Казахстан, 1992, 307 с.; Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995, 300 с.; Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998, 453 с.
4. Дадашев А. З. Управление трудовыми ресурсами столичного города. М.: Наука, 1990. 176 с.
5. Кокорев В. Л. Мотивационные модели в управлении. Барнаул: Типография ЭФ АГУ, 1997, 250 с.
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 1998. 496 с.; Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: "Дело", 1992. 702 с.; Соколова Л., Тишина Т. Современному производству одинаково нужны и профессиональные менеджеры и квалифицированные рабочих // Человек и труд, 1999. № 10. С. 80-82.
7. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом: Учеб. пособие. М.: "Изд-во ПРИОР", 1998. 512 с.; Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: ИНФРА-М, 1996.; Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995. 300 с.
8. Типы управленческой карьеры в России // ЭКО. 1998. № 4. С. 132-134.
9. Касаев А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990. 160 с.
10. Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки: Сб. науч. трудов / Под ред. Г.С. Вечканова. Л.: ЛИЗИ, 1990, 128 с.
11. Атасов А. Л. Управленческая деятельность: Практика и резервы организации. М.: Экономика, 1988. 251 с.; Бутакова М. М., Соколова О. Н. Стратегия мотивации инновационной активности персонала коммерческого банка. // Стратегия кадрового менеджмента в вузах и на предприятиях. 1998. С. 177-180.; Голяко В. А., Нестеров Л. Д., Куз В. И. Моделирование динамики квалификации работников в производственных системах / Антикризисная организация и управление в условиях неопределенности: Материалы межрегиональной науч.-практ. конференции. Барнаул: Изд-во АТУ, 1999. С. 121-123; Данилов А. Р. Американская система стимулов производства. // США: Экономика, политика, идеология. 1995. № 3. С. 15-27.
12. Никитин А. В., Кольцов Н. А., Самарина Н. А. и др. Анализ трудовых показателей: Учеб. пособие для вузов / Под ред. П. Ф. Петроченко. 2-е изд., перераб. М.: Экономика, 1999. 288 с.

13. Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика: Тез. докл. на межд. конф. 28 апреля 1996 г., Алма-Ата, 1996. 91 с.

A. S. Traksel

PROBLEMS OF PROCESS MANAGEMENT AND FORMATION OF HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Abstract

The problem of talent management has been one of the most pressing issues for a long time. This is due to the fact that the level of its efficiency directly depends on the personnel potential of the enterprise. Since personnel are a key link in the implementation of the tasks facing the enterprise. In the course of this article, we will consider the features of human resources management within the framework of the modern system, consider the importance of personnel potential in matters of enterprise efficiency, as well as the factors affecting it.

Keywords: personnel, personnel potential, management.