

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ

Дандыкина Е.М.

Научный руководитель – к.э.н., доцент Н.В. Разнова

Сибирский федеральный университет

В современных условиях глобализации мировой экономики, резкого усиления конкуренции, изменилось отношение к главной производительной силе общества - человеку. Глубокие трансформации происходят не только в политической и экономической структурах общества, но и в ценностной и мотивационной областях жизни человека. Успешная, конкурентоспособная деятельность предприятия не возможна без стратегического и целостного подхода к управлению наиболее ценными активами организации и, прежде всего, человеческим капиталом. Кроме того, как показывают исследования последних лет, самые эффективные инвестиции - вложения в человека. Следовательно, необходима высокоэффективная комплексная система организации труда и производства, которая подразумевает не только рациональное использование ограниченных экономических ресурсов, но и развитие производственного и трудового капитала. Развитие современной экономики, повышение ее конкурентоспособности, рост масштабов научно-технических преобразований и выпуска высококачественной продукции обуславливается, в первую очередь, трудовыми ресурсами страны. В современных условиях именно трудовые ресурсы рассматривают как наиважнейшие ресурсы организации. Они являются главной производительной силой общества.

В современной практике управления трудовыми ресурсами большое значение имеют и такие понятия как «кадры» и «кадровый потенциал».

Кадры – это высококвалифицированные работники, обладающие определенными производственными навыками и, как правило, высоким уровнем мастерства в избранной сфере деятельности, имеющие постоянные длительные отношения с трудовым коллективом, представляющие интерес для работодателя и не склонные к нарушению трудовой дисциплины либо к потенциальной текучести, возможно являющиеся акционерами предприятия.

Категория «кадровый потенциал» не идентична категории «кадры». Кадровый потенциал предприятия - это общая (количественная и качественная) характеристика **персонала** как одного из видов **ресурсов**, связанная с выполнением возложенных на него **функций** и достижением **целей** перспективного **развития** предприятия. Это имеющиеся и потенциальные возможности **работников**, как **целостной системы (коллектива)**, которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени.

Кадровый потенциал, как важная составная часть **трудового потенциала предприятия**, по своей сути характеризует те знания, умения, способности, которые реализуются в процессе трудовой деятельности работниками, формирующими кадровый состав предприятия, т.е. те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы.

Проводимые в России реформы экономической системы и преобразования в сфере собственности и методах хозяйствования, ликвидация единой системы

планирования и ценообразования, а также изменения в структуре производства не могли не сказаться на системе управления кадровым потенциалом предприятия.

В период замены старых методов управления методами рыночного регулирования система экономических отношений, включающая и отношения, связанные с управлением кадрами, испытывала на себе влияние, с одной стороны, прежних условий и традиций, а с другой - новых процессов.

Сегодня на большинстве предприятий система управления персоналом претерпевает существенные изменения, как на этапе формирования кадрового потенциала, так и на этапе его использования.

Современная система управления кадрами в условиях рыночной экономики представляет возможности разработки новой, более гибкой стратегии развития кадрового потенциала предприятий, приводящей к радикальным изменениям в системе управления кадрами.

Иными словами, планирование, формирование, распределение и рациональное использование кадров составляет основное содержание управления кадрами. И с этой точки зрения рассматривается аналогично управлению материально-вещественными элементами производства. Вместе с тем, кадры - это, прежде всего, люди, характеризующиеся сложным комплексом индивидуально-типических качеств и свойств, среди которых социально-психологические играют главенствующую роль. Поэтому предметом управления кадрами как научно-практического направления выступают отношения работников в процессе производства, с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их возможностей в условиях организации трудовой и производственной деятельности предприятия.

Основная цель управления трудовым потенциалом предприятия в современных условиях – поиск оптимального сочетания эффективных вариантов обучения персонала, повышения квалификации и трудовой мотивации, для развития способностей работников и стимулирования их к выполнению работ более высокого уровня.

Кадровый потенциал может быть рассмотрен с двух точек зрения:

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

На практике процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой .

Формирование кадрового потенциала общества в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. В общем, формирование представляет собой создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида.

Формируя кадровый потенциал, необходимо учитывать следующие факторы: демографические, медико-биологические, профессионально-квалификационные, социальные, психофизиологические, идейно-политические, нравственные и другие.

Мерой оценки качества сформированного кадрового потенциала выступает степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями динамично развивающегося общественного хозяйства. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом.

На формирование и использование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних (по отношению к самому предприятию) факторов. Факторы формирования и использования кадрового потенциала

предприятия, в нашем представлении, - это внешние и внутренние условия среды, в которых осуществляются процессы формирования и использования кадрового потенциала.

Под внешними факторами понимаются условия, которые предприятие не может изменить, но должно учитывать при формировании и использовании собственных кадров. Внутренние же факторы представляют условия, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны предприятия. При этом, факторы формирования делятся на внешние и внутренние по отношению к промышленному предприятию.

В условиях перехода к рынку сущность рационального использования кадров предприятия, заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, усилении творческого и содержательного характера труда, поднятии профессионально-квалификационного уровня работников с учетом его всестороннего стимулирования и соответствующей оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Даже если предприятие имеет совершенную материально-техническую базу производства, располагает новейшей техникой и технологией, производственный процесс не может осуществляться нормально в случае нерационального использования квалификационных и других способностей работников.

Использование кадрового потенциала рассматривается отечественными авторами, как в количественном отношении, так и в качественном. С количественной точки зрения наличие (достаточность) кадров по каждому структурному подразделению и предприятию в целом определяется исходя из объемов производственных зданий и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а с качественной - степенью соответствия профессионально-квалификационного уровня работников сложности выполняемых работ.

Персонал предприятия, а именно его качественные характеристики сегодня большинством специалистов рассматриваются как основной актив компании. Одной из основных форм развития активов персонала является его обучение. Обучение персонала – это целенаправленный, планомерный, динамичный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, специалистов, руководителей. Среди основных методов оценки человеческих активов сегодня рассматриваются:

- мониторинг интеллектуального капитала посредством индексов: изменение индексов с течением времени отражает изменение в состоянии активов;
- оценка качества активов с помощью SWOT-анализа; сопоставление полученной картины со стратегическими целями развития компании;
- проведение качественного аудита человеческих активов, отслеживание их временной динамики;
- использование информационно-аналитических систем (например, Oracle Application) для получения сводного анализа. Например, подсчет упущенной прибыли от ухода специалистов и т.д.;
- разработка специальных методов оценки человеческих активов путем трансформации уже известных методов, применяемых для оценки других видов активов.

При этом стоит учитывать, что стоимость человеческих активов не равна сумме стоимости знаний и способностей каждого отдельного сотрудника. При командной работе и эффективном управлении появляется синергия, существенно увеличивающая эффективность индивидуальных решений. Как ее оценить? Это еще один из важных проблемных аспектов формирования кадрового потенциала компаний.

От того, как организован процесс управления кадровым потенциалом, зависит успешность не только деятельности каждого работника, но и в целом эффективность деятельности предприятия. Таким образом, важнейшей задачей управления кадровым потенциалом становится формирование и развитие его персонала. Эта задача включает в себя:

- рациональное распределение должностных обязанностей;
- профессиональное и должностное продвижение работников с учетом результатов оценки их деятельности и индивидуальных особенностей;
- регулярное повышение квалификации специалистов;
- создание других условий, мотивирующих работников к более эффективному труду;
- планирование карьеры.

Сегодня, в основе политики управления кадровым потенциалом компаний должны лежать три фактора:

- привлечение на работу высококвалифицированных специалистов;
- создание условий, способствующих профессиональному развитию и закреплению на предприятии, в учреждении наиболее квалифицированных, опытных работников;
- совершенствование организации управления.

В перспективе актуальной становится задача управления кадровым потенциалом путем внедрения совершенных технологических процедур, включающих оценки персонала и развития информационной базы для принятия обоснованных управленческих решений.

С усложнением среды деятельности предприятий возможность добиться успеха на отраслевом рынке напрямую зависит от того, насколько руководству компании удастся поднять методы своей работы на качественно новый уровень. Сегодня организации вынуждены работать гибко, создавая новые системы отношений как с партнерами по бизнесу, так и со своими сотрудниками, вырабатывать адекватные происходящим изменениям стратегии инновационного развития кадрового потенциала, пересматривая приоритеты в инновационном развитии организации в целом. Стратегия инновационного развития кадрового потенциала организации не только строится на подготовке кадрового потенциала, но и зависит от имеющихся кадровых ресурсов и резервов, а также от состояния инвестиционной активности сотрудников. Кроме того, приходится вносить существенные поправки в связи с жесткими финансовыми ограничениями.