

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ФИРМЫ, КАК ДОМИНИРУЮЩИЙ ФАКТОР РОСТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Стахурлов Д.А.,

научный руководитель д-р экон. наук Александров Ю.Л.

Сибирский федеральный университет

Торгово-экономический институт

Кадровый потенциал любого субъекта рыночной экономики является доминирующим фактором роста социально-экономической эффективности труда. От его уровня во многом зависит отношение сотрудников к социально-экономической тактике, стратегии предприятия и оценка ими уровня своего благосостояния и перспектив изменения качества жизни.

Ввиду того, что эффективное управление кадровым потенциалом является одной из важнейших социально-экономических характеристик развития и роста любого предприятия. Поиск возможностей повышения его эффективности заслуживает особого внимания. Исходя из этого, целью настоящей статьи является анализ кадрового потенциала, как перспективного инструмента создания экономических изменений в деятельности субъектов рыночной экономики.

Современная управленческая деятельность основывается на умении качественно управлять сотрудниками как целостной системой, связанной с выполнением возложенных на нее функций, достижением целей эффективного развития фирмы. Кадровый потенциал компании - это обеспечение работы компании в настоящем и будущем, а, следовательно, рост производительности и социально-экономической эффективности труда.

В условиях современного рынка выигрывает и укрепляет свою конкурентную позицию, четко организованная, с грамотным и дисциплинированными сотрудниками, умеющими быстро реагировать на изменение рыночной конъюнктуры. Поэтому любой топ-менеджер успешной фирмы, в зависимости от уровня профессиональной подготовки и опыта работы, должен владеть инструментами управления, нарабатывать методы увеличения потенциала сотрудников.

Способность сотрудников решать актуальные и перспективные задачи раскрывает сущность потенциала сотрудников, который определяется численностью персонала, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности.

От того, в какой степени развит трудовой потенциал коллектива и насколько они эффективны, зависят объем и своевременность выполнения поставленных задач, эффективность, новейших технологий и как результат – инновационность, востребованность, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других важных экономических показателей.

Грамотное управление кадровым потенциалом является ядром фирмы и проявляется в ее конкурентоспособности, а следовательно, экономическом росте и эффективности деятельности.

Компания представляет собой сложную социальную систему: с одной стороны это совокупность предметов и средств труда, а с другой, — совокупность людей, объединенных для производства товаров или услуг с помощью этих предметов или средств труда, которая понимается как трудовой коллектив, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют на формальных и неформальных принципах.

Доказано, что без людей, способных эффективно использовать свой потенциал для развития, фирма не может успешно и динамично развиваться.

Задача руководителя установить благоприятный психологически климат для использования и развития потенциала сотрудников, что обеспечит беспрепятственный рост социально-экономической эффективности труда.

Именно благоприятный психологический климат и внимание руководителя позволяет сотруднику трудиться с полной отдачей, даже в отсутствие денежной мотивации, поскольку повышение заработной платы и внедрение денежной мотивации не всегда ведет к росту экономической эффективности труда.

Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала.

При разработке алгоритма управления следует сделать акцент на понятие "долгосрочный кадровый потенциал". Включающий работников, способных решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства.

Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности. Это резерв, требующий соответствующей системы формирования управления. Он не предназначен для решения обычных текущих задач, а ориентирован на перспективу.

При формировании кадрового потенциала предприятия важную роль играет принцип ориентации на его профессиональную часть. Представляющую собой совокупность способностей сотрудников предприятия, позволяющих осуществлять деятельность максимально эффективно, обеспечивая предприятию стратегическое и конкурентоспособное преимущество на рынке.

Это преимущество возникает благодаря тому, что предприятие начинает значительно опережать конкурентов по качеству производимой продукции или оказываемых услуг, а также по степени модернизации предприятия. Речь идет о формировании уникального кадрового состава предприятия, по своему профессиональному и творческому потенциалу значительно опережающего потенциал конкурирующего предприятия.

Это позволит предприятию не только быстро преодолевать возникающие трудности, но и повысить доходность в долгосрочной перспективе.

На формирование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних факторов. Факторы формирования и использования кадрового потенциала предприятия, в нашем представлении, - это внешние и внутренние условия среды, в которых осуществляются процессы формирования.

Учитывая современные подходы В.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, к классификации таких факторов предлагается обобщенная классификация факторов формирования и использования кадрового потенциала предприятия в условиях рынка.

Рыночная ситуация – это некая сеть равноправных отношений, основанная на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя, собственника и наемного работника. При переходе к рынку на предприятиях наблюдается постепенный отход от жесткой системы административного воздействия на кадры к рыночным взаимоотношениям, отношениям собственности, базирующимся на экономических методах. Поэтому необходима разработка

принципиально новых подходов к формированию кадрового потенциала на основе смены приоритетов.

В современных условиях главное внутри предприятия - это кадры, а за его пределами - потребители выпускаемой продукции (оказываемых услуг). Через эффективно действующую систему управления кадрами необходимо повернуть сознание каждого наемного работника к потребителю, а не к начальнику; к конечному результату деятельности предприятия, а не к безразличности; к инициативному высококвалифицированному производственному работнику, а не к бездумно-безликому исполнителю. Любые изменения на рынке товаров или рабочей силы должны находить незамедлительное отражение в процессах формирования кадров предприятия и их использования.

Социально-демографическая обстановка характеризует состав и структуру, а также формы и интенсивность движения кадров предприятия как внутри него, так и за его пределами. В условиях перехода к рынку для предприятия становится весьма актуальным сохранение, развитие и максимально эффективное использование уже имеющихся кадров и обеспечение притока молодых, инициативных и высококвалифицированных "свежих" сил из имеющихся трудовых ресурсов.

Для понимания мотивации людей необходимо отталкиваться от понятия «потребности». В наиболее простом смысле мотив — это отражение потребности, т. е. нужды, недостатка в чем-то, что человеку необходимо. Поэтому понятие «человеческий фактор» приобретает невероятную силу, ведь по сути, да и по природе мы не роботы с определенным опытом и навыками в какой-либо профессиональной сфере, а живые организмы, способные совершать действительно непредсказуемые поступки, которые отражаются и на профессиональной сфере.

Обучение персонала выполняет важную двойную функцию наилучшего использования работника и его мотивацию. Путем усовершенствования умений и навыков работника выполнять производственные задачи, в которых заинтересована компания, обучение позволяет более эффективно использовать человеческие ресурсы; путем создания у работника чувства мастерства в выполнении своей работы и признания руководством его заслуг повышается удовлетворенность работника своей работой.

Сегодня дефицит квалифицированных сотрудников, в том числе, на руководящие позиции в компании, чувствуется все острее. Упущенные возможности, упущенное время, высокие затраты на поиск и адаптацию нового персонала — все это стимулирует руководителей создавать систему развития «долгосрочного кадрового потенциала». Этот, поначалу кажущийся сложным системный процесс, предоставляет возможности, которые помогут добиться эффективности в социально-экономическом росте компании, а значит, раскрытию и использованию кадрового потенциала своих сотрудников и будут являться внутренним источником кандидатов на ключевые позиции, а так же позволит:

- Удерживать потенциально талантливых сотрудников;
- Повысить квалификацию сотрудников;
- Ускорит развитие талантливых сотрудников, чему способствует работа в компании с благоприятным психологическим климатом;
- Предоставит персоналу новые возможности для карьерного роста, тем самым улучшая социальный фактор роста;
- Снижает затраты, т.к. развитие сотрудников внутри организации — процесс, требующий меньших инвестиций, чем поиск и адаптация новых сотрудников;

Понимание важности управленческой составляющей приводит к тому, что проблемы, связанные с совершенствованием управления, постоянно находятся в центре внимания. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах.

Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленных сотрудников высокой эффективности работы добиться невозможно. Практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. Поэтому, прогнозируя экономический рост, нельзя упускать из виду социальные составляющие - кадровый потенциал.

Главная проблема развития кадрового потенциала сейчас – это кажущееся отсутствие средств на развитие персонала, сокращение бюджетов на обучение и повышение квалификации, массовые увольнения квалифицированных специалистов, а ведь это один из важнейших ресурсов компаний.

Человеческий потенциал — главный доминирующий фактор социально-экономического роста, обладающий силой общественного прогресса.

Особое место достается компании, которая выступает инструментом социально-экономического роста и обладает широкими возможностями и рычагами воздействия на человека. Именно компания несет ответственность по созданию и поддержанию благоприятного социального климата, иными словами, ответственность за благоприятные условия жизнедеятельности человека.

Список использованных источников

- 1 Диана Мак Ноттон, Дональд Дж. Карисон, Клайтон Таунсенд Дитц Кадры современных организаций, М.: «ЮНИТИ-ДАНА», 2004.
- 2 Жуков Е.Ф. Управление кадрами предприятия, М.: Издательское объединение «ЮНИТИ», 2005.
- 3 В.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Управление персоналом, Москва, Юнити 2002
- 4 Грэхем, Р. Беннетт Управление человеческими ресурсами, под редакцией Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, Юнити Москва , 2003
- 5 Веснин В.Р. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2006.