

Коноплёва Галина Ивановна, Борщенко Алексей Сергеевич

ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СТРАТЕГИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ

В статье затрагивается тема кадрового потенциала организации. Дается определение персоналу, трудовым ресурсам, трудовому и кадровому потенциалам организации. Особое внимание уделено понятиям "трудоустройство организации" и "трудоустройство работника". Сравниваются трудовой и кадровый потенциалы организации. Выявлено, в чем состоит различие. Раскрываются основные этапы стратегии развития кадрового потенциала.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/2/22.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 2 (81). С. 86-88. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ABOUT BUDGETARY FINANCING FORMS OF ENVIRONMENTAL PROTECTION AND ECOLOGICAL FUNDS

Kolesnikova Kira Vladimirovna, Ph. D. in Law
North-Caucasus Federal University
m.s.kira@yandex.ru

The main problems of budgetary investments into environmental protection measures are their small, in the author's opinion, amount and the absence of the guarantees of their assignment for ecological activities. As a consequence, the author suggests ecological budgetary funds rebirth, which existed in modern Russia until the early 2000s, that requires the enactment of the Federal Law "About Ecological Funds". The article considers the international and foreign experience of ecological funds creation and functioning.

Key words and phrases: environment; financing sources; budget; subventions; subsidies; budget investments; budget credits; grants; ecological funds.

УДК 338.2(07)

Экономические науки

В статье затрагивается тема кадрового потенциала организации. Дается определение персоналу, трудовым ресурсам, трудовому и кадровому потенциалам организации. Особое внимание уделено понятиям «трудовой потенциал организации» и «трудовой потенциал работника». Сравниваются трудовой и кадровый потенциалы организации. Выявлено, в чем состоит различие. Раскрываются основные этапы стратегии развития кадрового потенциала.

Ключевые слова и фразы: персонал; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; компоненты трудового потенциала; кадровый потенциал; количественные и качественные показатели кадрового потенциала; этапы стратегии развития кадрового потенциала.

Коноплёва Галина Ивановна, к.э.н., доцент

Борщенко Алексей Сергеевич

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
ktopp@knastu.ru

ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СТРАТЕГИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ[©]

В условиях рыночных отношений перед организацией встает проблема грамотного отбора и дальнейшего использования персонала. Именно персонал и определяет конкурентоспособность организации, обеспечивает ей экономическое и социальное преимущество. И это очевидно, потому что наглядно прослеживается зависимость конечного результата деятельности от задействованности в трудовом процессе интеллектуального и квалификационного потенциала. В литературе отождествляются такие понятия как «персонал», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы» [2; 5; 6]. Что общего между этими понятиями, и в чем состоит их различие? Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью [4]. Персонал – это все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда [3]. Качественную сторону трудовых ресурсов составляет трудовой потенциал. Трудовой потенциал – это ресурсы и наши возможности, которые постоянно ориентированы на достижение определенной цели, формируются и развиваются в течение всей жизни человека. Следует различать такие понятия как «трудовой потенциал организации» и «трудовой потенциал работника». Трудовой потенциал организации можно рассматривать в двух аспектах: во-первых, это те необходимые условия, которые создает организация для трудового потенциала работника и его реализации (условия труда, грамотная мотивация). Во-вторых, трудовой потенциал организации следует рассматривать как совокупность взаимосвязанных работ формальных групп, действие которых направлено на усиление и интеграцию всех возможностей членов группы для достижения конечного результата. Данное действие можно рассматривать как закон синергии группы (т.е. единая направленность всех усилий работников для достижения конкретной цели организации). Конечным результатом достижения этой цели выступают экономические показатели организации. Совсем другой смысл имеет понятие трудового потенциала работника. Трудовой потенциал работника определяется его возможностями и эффективностью участия в экономической деятельности организации (производственной или управленческой). Экономическая эффективность достигнет наибольшего значения, когда отдача от труда работника будет максимальной. Под возможностями в данном случае следует понимать выполнение определенных функций, связанных с

производственно-квалификационной деятельностью. Трудовой потенциал работника можно рассматривать и как совокупность компонентов, взаимосвязанных между собой. Среди них следует выделить психофизиологический компонент (пол, возраст, работоспособность, характерологический тип человека, его способности), ценностно-ориентационные (использование монетарных побудительных систем: повышение заработной платы, участие в прибылях, развитие профессиональной карьеры), адаптационный компонент (уровень зрелости и уровень адаптации), статусный компонент (реализация потребностей работника в трудовой деятельности, развитие карьеры). Для оценки трудового потенциала необходимо учитывать количественные и качественные показатели. В качестве количественных показателей используются такие показатели как: средняя списочная численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений, производительность труда, количество отработанного времени. Качественные показатели могут быть представлены следующими единицами: уровень образования кадров, коэффициент квалификации работников, соответствия кадров профилю работы, коэффициент специализации работников, коэффициент стажа работы в организации, соотношение рабочих и служащих, текучесть персонала, качество труда персонала. Кадровый потенциал организации следует рассматривать как основную часть трудового потенциала. Кадровый потенциал организации включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала. Таким образом, он характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей. Между кадровым и трудовым потенциалом существует много общего: система управления персоналом, зависимость от внешних факторов (ситуация на рынке труда, экономические условия, особенности социальных потребностей, внедрение инноваций в технологический процесс, правовое регулирование и трудовое законодательство). Трудовой и кадровый потенциал в целом представляют собой количественную и качественную характеристику персонала организации. Существенным отличием кадрового потенциала от трудового является то, что кадровый потенциал меньше трудового на величину потенциальных возможностей неквалифицированных рабочих, нештатных работников и совместителей. В современной быстроменяющейся рыночной среде организации должны разрабатывать такую стратегию кадрового потенциала, которая позволит максимально задействовать персонал в производственном процессе с учетом возможностей и удовлетворения потребностей.



Рисунок 1. Модель планирования и развития карьеры

Стратегия развития кадрового потенциала включает в себя следующие составляющие:

1. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале. Следует различать общую потребность в кадровом потенциале, потребность по категориям и дополнительную потребность. Общая потребность определяется по объему продаж, по добавленной стоимости. Потребность по категориям определяется по трудоемкости, по нормам обслуживания, по числу рабочих мест и штатному расписанию. Дополнительная потребность в персонале связана, прежде всего, с расширением производства или же с необходимостью приема новых сотрудников взамен ушедших из организации по ряду причин.

2. Обеспеченность кадровым потенциалом. Подразумевает организацию отношений и связей с рынком труда – маркетинг персонала. На этом этапе производится отбор персонала на основе его компетентности (функциональной, мотивационной, интеллектуальной). Функциональная компетентность связана с умением

своевременно принимать обоснованные решения на основе научной или технической базы знаний. Мотивационная компетентность кадрового потенциала обусловлена мотивами признания, самовыражения, самоутверждения, сопричастности к общему делу. В основе мотивационной компетентности лежит внутренняя мотивация, направленная на удовлетворение потребностей достижения определенных результатов в конкретный период времени. Интеллектуальная компетентность представляет собой способности к обобщению, систематизации и конкретизации вида деятельности управленческих работ. Это гибкость и креативность ума, способность к принятию нестандартных решений. Именно вышеперечисленные компетентности и составляют конкурентоспособность кадрового потенциала организации.

3. Развитие кадрового потенциала. Этот этап включает в себя обучение, переподготовку, реализацию карьеры и служебных перемещений. На Рисунке 1 представлена модель планирования и развития карьеры [1].

4. Использование кадрового потенциала. Кадровый потенциал необходимо использовать в соответствии с организационной структурой и целями организации. Основной задачей на данном этапе является выявление резервов уровня отдачи работников. Это достигается путем эффективного использования квалификационного потенциала (знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность), психофизиологического (работоспособность) и творческого потенциала (интеллектуальные способности). Отдача от труда персонала будет более эффективной, если уровень приложенных усилий в процессе труда соответствует ожидаемому вознаграждению, способному удовлетворить потребности работников организации. Использование кадрового потенциала можно охарактеризовать с помощью таких показателей как: индекс стабильности персонала, коэффициент текучести кадров, уровень технической вооруженности, производительность труда, уровень рентабельности, прибыль, снижение доли затрат на систему управления в общих затратах на единицу выпускаемой продукции.

5. Мотивационная составляющая кадрового потенциала. Выбор методик совершенствования мотивации персонала представляет собой составляющую кадровой стратегии развития персонала в организации. Все человеческие потребности зависят от индивидуальных особенностей людей, от их способностей и возможностей. Средством удовлетворения потребностей кадрового потенциала в организации является оплата труда. Признание труда человека сопровождается увеличением его заработка. Создавая систему мотивации в организации, следует учитывать: какие усилия необходимы для выполнения качественной работы, соответствуют ли затраченные усилия полученному результату, какой результат считать и воспринимать как удовлетворительный. Грамотная мотивация кадрового персонала позволит более полно раскрыть и реализовать возможности персонала, повысить эффективность индивидуального труда и организации в целом.

Таким образом, кадровый потенциал определяет уровень конкурентоспособности организации, экономическую эффективность и перспективность долгосрочного и надежного присутствия организации на рынке. Стратегия развития кадрового потенциала организации дает полное представление о реализации объективных возможностей персонала для достижения конечного результата – прибыли организации при минимальных затратах.

Список литературы

1. Лукичёва Л. И. Управление персоналом: учебное пособие. 6-е изд. М.: Омега-Л, 2011. 264 с.
2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М. – Новосибирск: ИНФРА-М, 2000.
3. Системы управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://allendy.ru/teoruprav/140-sistema-uprav-personal.html> (дата обращения: 20.08.2013).
4. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/691970> (дата обращения: 19.08.2013).
5. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмкина. М.: ЮНИТИ, 2000. 423 с.
6. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 446 с.

NOTION OF HUMAN RESOURCES AND THEIR DEVELOPMENT STRATEGY

Konopleva Galina Ivanovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor

Borshchenko Aleksei Sergeevich

Komsomolsk-on-Amur State Technical University

kmopp@knastu.ru

The article touches upon the problem of the organization human resources. The notions of personnel, human resources, labour and staff potentials are defined. Particular attention is paid to the notions “organization labour potential” and “employee’s labour potential”. The organization labour and staff potentials are compared and difference between them is shown. The main phases of human resources development strategy are revealed.

Key words and phrases: personnel; human resources; labour potential; labour potential components; staff potential; quantitative and qualitative indexes of human resources; phases of human resources development strategy.