

Красильников Сергей Александрович

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

**Совершенствование системы развития кадрового потенциала
предприятия**

Аннотация. В статье выявляются особенности управления кадровым потенциалом, рассматриваются проблемы и возможности системы развития его на предприятии, предлагаются к реализации этапы совершенствования системы развития кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление, стратегия развития, проблемы, совершенствование.

Проблема управления кадрами достаточно остро стоит на многих российских предприятиях, особенно в нестабильной современной ситуации. Это вызывает необходимость многостороннего рассмотрения данной проблемы (табл. 1).

Таблица 1

Аспекты управления кадровым потенциалом предприятия

Аспекты	Содержание
Организационно-экономический	Вопросы планирования и прогнозирования численности и состава кадров предприятия, их материального стимулирования, организации делопроизводства, использования рабочего времени и т. п.
Правовой	Вопросы соблюдения трудового гражданского кодекса в кадровой работе.
Технико-технологический	Уровень развития производства, особенности условий производства, качество и характеристики используемых техники и технологии и т. п.
Социально-	Вопросы социально – психологического обеспечения управления

психологический	кадровым потенциалом, внедрение современных психологических и социологических регламентов в работе с кадровым потенциалом.
Педагогический	Рассмотрение вопросов, определенных необходимостью воспитания кадров, наставничества и т. п.

При решении вопросов оптимизации управления кадровым потенциалом необходимо учитывать его определенные особенности (табл. 2) [1; 4].

Таблица 2

Особенности механизма управления кадровым потенциалом предприятия

Особенности	Характеристика
Материально-технические	Технология управления кадровым потенциалом определяется целью роста фондовооруженности кадров.
Финансовые	Технология управления кадровым потенциалом ориентирована на привлечение внешних высокопрофессиональных сотрудников, которые способны решать задачи, стоящие перед производством, на высоком профессиональном уровне.
Информационно-коммуникативные	Технология управления кадровым потенциалом определяется использованием новых информационно-коммуникативных технологий, которые оптимизируют и ускоряют решение кадровых вопросов.

По мнению автора, достижение цели совершенствования системы управления кадровым потенциалом предполагает решение ряда задач, к которым можно отнести: а) обеспечение предприятия квалифицированными кадрами; б) разработка и внедрение в практику предприятия положений и условий для реализации системы воспитания молодых работников; в) привлечение работников предприятия к достижению целей и задач, которые стоят перед предприятием; г) постоянное развитие и саморазвитие работников, переход к обучающемуся предприятию; ж) развитием социального партнерства и социальной ответственности.

По нашему мнению, в практике деятельности предприятия для достижения цели совершенствования системы развития кадрового потенциала можно использовать следующий алгоритм, который позволит предприятию получить значительные преимущества и повысит его конкурентоспособность (рис. 1).

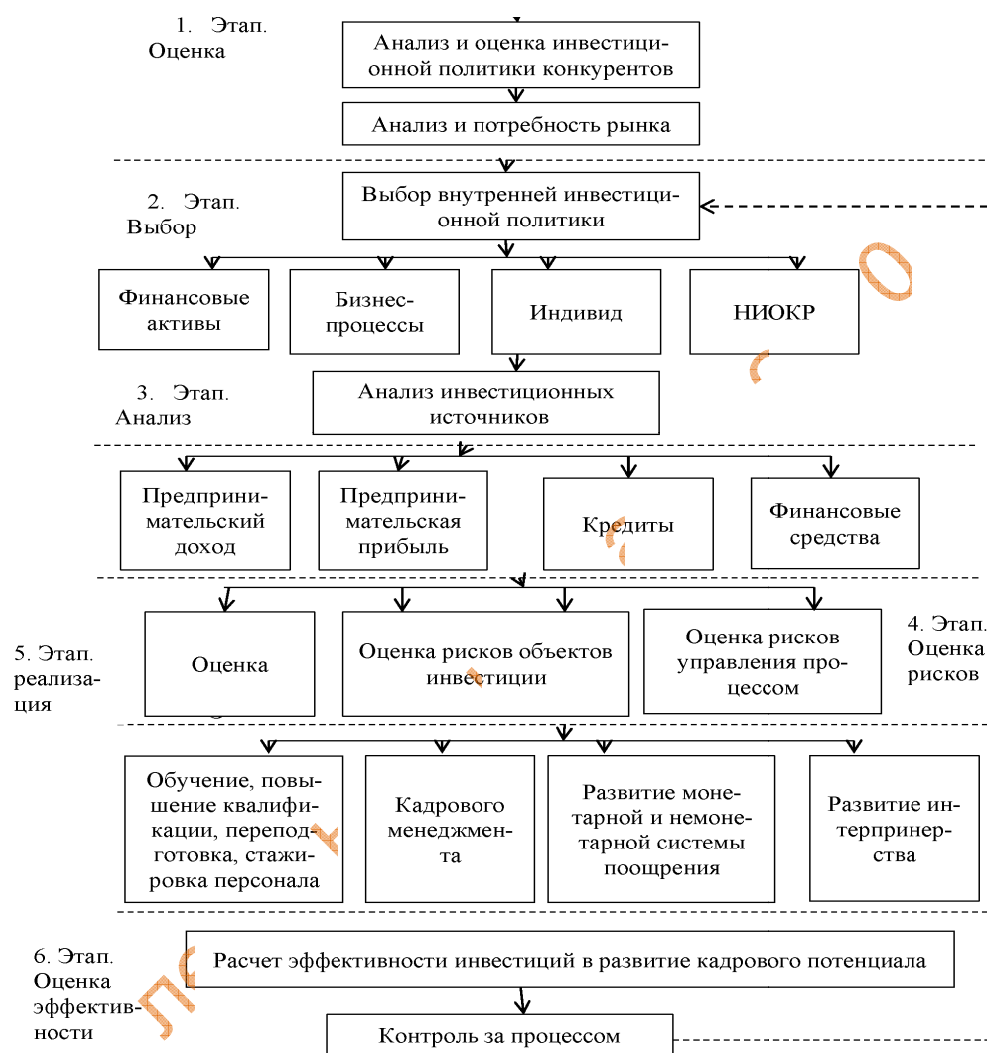


Рис. 1. Предлагаемый алгоритм процесса совершенствования системы управления кадровым потенциалом ООО «Стройпромснаб» [2; 3].

Проведенное исследование состава, структуры, профессионализма кадров предприятия показало достаточно высокий уровень его развития. Но при этом выявило ряд проблем, которые являются достаточно распространенными в данном направлении работы предприятий (табл. 3)

**Проблемы и недостатки системы управления кадровым потенциалом
ООО «Стройпромснаб»**

№ п/п	Проблемы и недостатки
1	В ООО «Стройпромснаб» планирование затрат на кадры достаточно часто выполняется без учета их эффективности, планируется только среднесписочная численность и средняя зарплата.
2	Не планируются качественные характеристики кадрового потенциала.
3	Отсутствуют инструменты оценки, стандарты оценки профессиональных и управленческих знаний работников и их навыков, которые позволяют получать наиболее объективную оценку профессиональных и управленческих качеств потенциала сотрудников ООО «Стройпромснаб».
4	Отсутствует система объективной оценки вклада каждого сотрудника предприятия в общий результат деятельности ООО «Стройпромснаб».
5	Наличие формальной ежегодной аттестации сотрудников, результаты которой не могут быть использованы при принятии кадровых управленческих решений.
6	В ООО «Стройпромснаб» не формируется политика обучения и развития персонала.
7	Работа с кадровым резервом ведется недостаточно системно, отсутствует взаимосвязь обучения с основной целью и задачами развития предприятия.
8	Нет специалистов, которые отвечают за развитие кадров.

Для выхода из создавшейся ситуации нами предложена к реализации стратегия совершенствования системы развития кадрового потенциала ООО «Стройпромснаб» (табл. 4).

**Направления стратегии совершенствования системы развития
кадрового потенциала ООО «Стройпромснаб»**

Основные направления	Основные мероприятия
Использование своевременного и обоснованного планирования подбора и привлечения	Использование деятельности предприятия эффективного организационно-экономического механизма подбора, привлечения персонала, особенно на управленческие

Основные направления	Основные мероприятия
персонала	должности и ключевых рабочих профессий.
Рационализация системы мотивации персонала предприятия	Совершенствование системы мотивации. Обеспечение роста материального стимулирования работников.
Развитие системы оценки вклада работников в деятельность предприятия	Формирование и внедрение в практику стандартов оценки работников предприятия по профессиональным знаниям и навыкам.
Разработка эффективной системы развития работников предприятия	Постоянный мониторинг потребностей работников предприятия в повышении квалификации, в обучении.
Формирование эффективной системы работы с кадровым резервом	Закрытие вакансий внутри предприятия преимущественно своими подготовленными специалистами. Закрытие вакансий управленческого персонала из кадрового резерва.
Поддержка оптимальной для предприятия половозрастной структуры	Формирование оптимального половозрастного состава в структуре персонала предприятия.
Проведение работы с образовательными учреждениями и молодыми специалистами	Постоянное взаимодействие с образовательными учреждениями по отбору лучших выпускников. Разработка индивидуальных планов развития для подготовки и адаптации молодых специалистов.

По нашему мнению, совершенствование и развитие кадрового потенциала ООО «Стройпромснаб» становится важной вехой в развитии всей организации. При этом исследование показало, что совершенствование системы развития кадрового потенциала ООО «Стройпромснаб» необходимо осуществлять обдуманно, системно и комплексно на основе использования экономических методов, мониторинга обеспечения и потребностей в кадровом потенциале, выявления проблем и определении путей их решения.

Литература

1. Андропова Н.Л., Макарова Н.В., Андропова И.Ю. Кадровый менеджмент. М.: Academia, 2018.

2. Селентьева Д.О., Зиганшина Д.Г. Совершенствование системы управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 12-1.

3. Сотников С.И. и др. Управление персоналом организации: современные технологии: Учеб. для обучающихся по программам высшего образования. М.: Инфра-М, 2019.

4. Хабарова Ю.А. Подходы к оценке эффективности управления персоналом: Сб. избр. ст. Междунар. науч. конф. «Материалы конференций ГНИИ «Нацразвитие». Февраль 2018». СПб., 2018.

© Бюллетень магистранта 2020