

Управление развитием кадрового потенциала в организации.

Всяких Ю.В. (Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансовый менеджмент»), Строкова А.Р. (Студент кафедры социологии и управления. Института экономики и менеджмента БГУ им. В.Г.Шухова)

17 УП

КОЗЛОВОЙ ОЛЬГИ

АЛЕКСЕЯ ТУР

Важно знать основные понятия:

Под кадрами мы будем понимать определенную группу сотрудников или основной состав работников на постоянной основе, которые имеют соответствующую квалификацию и набор знаний для выполнения своих рабочих функций и обязанностей на предприятиях различного рода. Кадровый состав различается:

- По полу;
- По возрасту;
- По численности;
- По должности;
- По квалифицированной и профессиональной структуре.



Кадровый потенциал предприятия – это общая характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия. Кадровый потенциал характеризует скрытые возможности, способности и умения сотрудников, которые они могут осуществить и реализовать в процессе выполнения своих рабочих обязанностей.

Кадровый потенциал характеризует скрытые, пока еще не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы.

Для выявления скрытых качеств работника, которые будут способствовать эффективному развитию предприятия, необходимо учитывать все условия.

В задачи управления кадровым потенциалом входит:

- ▶ Поиск наиболее перспективных кадров в своей организации и привлечение квалифицированных специалистов извне организации;
- ▶ Квалифицированное развитие персонала;
- ▶ Создание оптимальны условий для эффективной работы кадров, сохранение здоровья и обеспечение высокой трудоспособности.



В содержание управления кадровым потенциалом относят:

- ▶ Определение основных направлений деятельности организации;
- ▶ Определение потребности организации в персонале, составление плана подбора персонала;
- ▶ Привлечение персонала, его расширенный комплексный отбор с использованием современных методов и технологий;
- ▶ Оценка персонала по параметрам, характеризующим профессиональную успешность работника, включая оценку возможностей профессионально-должностного продвижения работника;
- ▶ Выделение ключевого персонала, т.е. персонала, обладающего не только комплексом необходимых знаний и умений, но легко обучаемого, мотивированного на долгую плодотворную работу;
- ▶ Планирование горизонтальной и вертикальной карьеры;
- ▶ Расстановка персонала в зависимости от квалификационной категории и перспективности;
- ▶ Рациональное распределение должностных обязанностей, направленное на будущий рост (стретчинг);
- ▶ Подготовка, переподготовка, повышение квалификации;
- ▶ Мотивация развития персонала;
- ▶ Разработка системы оплаты за квалификацию.

Конкурентоспособность

- это степень соответствия имеющихся качественных характеристик условиям конкретного производства и предприятия, существующему положению спроса и предложения на трудовые ресурсы, обладающие определенными качествами.



Вывод:

На сегодняшний день для того, чтобы трудовая деятельность была эффективной, необходимо повышать уровень кадрового потенциала сотрудников, также важно достаточно хорошо разбираться в вопросах специальности и в общих вопросах мирового сообщества. У плохо подготовленных в профессиональном плане сотрудников, уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с профессиональной деятельностью находится на критически опасной отметке. Поэтому важно не забывать повышать и постоянно поддерживать существующий уровень кадрового потенциала, сложившийся на предприятии.

