

СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Макарова С.С. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, г. Томск

Научный руководитель: Орлова В.В. доктор социологических наук, профессор кафедры философии и социологии Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники

Аннотация: Кадровый потенциал - это возможности определенной группы сотрудников, которые могут быть введены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии со своими должностными обязанностями и поставленными целями на определенном этапе развития. Кадровый потенциал организации формируется под влиянием внешних и внутренних факторов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, показатели кадровых ресурсов, внешние и внутренние факторы.

STRUCTURE, FUNCTIONS HUMAN RESOURCE CAPACITY WITHIN THE ORGANIZATION

Makarova S.S. the Tomsk State University of control systems and Radioelectronics, Tomsk.

Abstract: Personnel potential is the possibility of a certain group of employees that can be introduced in the course of employment, in accordance with its duties and objectives at a certain stage of development. Human resources capacity of the organization is formed under the influence of external and internal factors.

Key words: personnel potential, human resources indicators, external and internal factors.

Кадровый потенциал предполагает сочетание способностей и возможностей персонала для обеспечения эффективного функционирования организации. К способностям и возможностям необходимо отнести:

- профессиональные возможности сотрудников и менеджеров;
- организационная культура;
- создание в организации межличностных отношений (социально-психологический климат коллектива организации), стиль руководства. [1, 452]

Кадровый потенциал - это возможное количество и качество труда, которое организация имеет на достигнутом ею уровне развития науки и техники. Кадровый потенциал является неотъемлемой частью производственного потенциала и измеряется количественно и качественно.

Количественные показатели кадровых ресурсов определяются организационной структурой управления организацией, численностью сотрудников организации, ее динамикой, объемом рабочего времени,

выработанного сотрудниками предприятия за определенный период, и уровнем интенсивности труда работников. [2, 96]

Качественные показатели кадровых ресурсов определяются стилем и методами управления, состоянием здоровья, уровнем развития и физической работоспособности работников, уровнем их образовательной и профессиональной квалификации.

В кадровом потенциале выделяются следующие компоненты:

— функциональный (определяет разделение управленческих функций между руководством и отдельными единицами);

— организационные (состав и подчинение взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают в себя аппарат управления и производственные единицы, их количественный и профессиональный состав и структуру, перечень позиций);

— социально-экономические (набор групп работников по полу, возрасту, социальному статусу, уровню образования, семейному положению, уровню оплаты труда);

— неформальный (набор социально-психологических небольших групп работников в организации, которые спонтанно формируются под влиянием психологических факторов для удовлетворения индивидуальных потребностей работников, которые по разным причинам не удовлетворяются в рамках организационных (формальных) составов;

— ролевой (степень участия в творческом процессе в производстве, в общении и поведенческих ролях). [2, 129]

Социальные роли представлены совокупностью требований, предъявляемых к человеку обществом, и действиями, которые должен выполнять человек. Творческие роли определяются положением позиции сотрудника в решении проблемных ситуаций, поиском альтернативных решений. Коммуникационные роли определяют содержание и степень участия в информационном процессе, взаимодействие в обмене информацией. Поведенческие роли связаны с психологическими закономерностями поведения человека в производстве, в повседневной жизни, в конфликтных ситуациях.

Кадровый потенциал может быть представлен структурно по следующим признакам:

— демографические характеристики - социальная принадлежность, пол и возрастное разделение;

— функциональное и должностное описание - руководители, помощники (советники), специалисты, технические исполнители;

— уровни профессиональной компетентности - более высокая, средняя, начальная квалификация. [3, 215]

Говоря об устойчивом развитии организации, необходимо различать понятия «долгосрочные кадровые ресурсы». К долгосрочному кадровому потенциалу относятся сотрудники, которые могут решать задачи развития производства. В то же время выделяются две составляющие долгосрочного кадрового

потенциала: текущие и целевые кадры. Текущий кадровый потенциал рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой кадровый потенциал сотрудников предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности.

Кадровый потенциал рассматривается с точки зрения его формирования и с точки зрения его использования. Создание реального потенциала труда, знаний и навыков, охватывающих коллектив в целом и каждого сотрудника, представляет собой формирование кадровых ресурсов. Степень формирования кадровых ресурсов определяется соответствием профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям организации.

Использование кадрового потенциала связано с реализацией трудовых и квалификационных навыков работника и всего коллектива. Суть рационального использования персонала любого предприятия заключается в выявлении и внедрении возможностей каждого работника предприятия, в повышении творческого и познавательного характера труда, повышении профессионального и квалификационного уровня сотрудников, с учетом его стимулирования и надлежащей оценки вклада каждого сотрудника в конечные результаты деятельности. Имея совершенную материально-техническую базу с новейшими технологиями и техникой, производственный процесс не может быть эффективно выполнен при нерациональном использовании способностей сотрудников.

Формирование и использование кадрового потенциала рассматривается в количественном и качественном отношении. В количественном выражении кадровый потенциал определяется на основе объема производственных заданий и потенциальных возможностей персонала. В качественном отношении - степень соответствия уровня профессиональной квалификации работников со сложностью выполняемой работы.

Процессы формирования и использования человеческих ресурсов тесно взаимосвязаны.

Формирование кадрового потенциала - это создание знаний и навыков, реального потенциала живого труда, охватывающего все общество и каждого человека. Использование кадровых ресурсов - это реализация трудовых квалификационных навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. Рациональное использование кадрового потенциала связано с полной идентификацией и реализацией возможностей каждого работника предприятия, придавая работе характер творчества, повышение профессионального и квалификационного уровня сотрудников путем стимулирования и оценки вклада сотрудника в конечный результат.

Устойчивое развитие организации зависит от рационального использования кадровых ресурсов. Этому способствуют следующие виды деятельности, которые являются частью концепции управления кадровым потенциалом:

— установление прочных трудовых норм;

- своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства;
- определение необходимого числа рабочих мест;
- проведение аттестации рабочих мест;
- обучение персонала;
- организация внедрения передовых методов и методов работы;
- использование гибких графиков работы.

Кадровый потенциал организации формируется под влиянием внешних и внутренних факторов. Это внешние и внутренние условия среды, в которых осуществляются процессы формирования и использования кадровых ресурсов. Внешние факторы связаны с условиями, которые предприятие не может изменить, но оно должно учитываться при формировании и использовании собственного персонала. Организация в значительной степени управляет внутренними факторами.

Рассмотрим внешние факторы:

1. Социально-политические факторы - интенсивность движения сотрудников на внешнем рынке труда, обеспечение государственной поддержки незанятого населения создают возможность для формирования качественных кадровых ресурсов и их эффективного использования на предприятии.

2. Государственное регулирование осуществляется тремя основными группами методов:

- законодательство (трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости и т. Д.);
- административные (вводят административные нормы и правила, положения, инструкции, рекомендации и т. Д.);
- экономическая (ценообразование, налогообложение, установление социально-экономических норм и стандартов, а также минимальные социальные гарантии и т. д.).

3. Социально-демографическая ситуация - сохранение, развитие и максимальное эффективное использование существующего персонала и обеспечение притока молодых, инициативных и высококвалифицированных трудовых ресурсов.

4. Достижения научно-технического прогресса - внедрение новых технологий и нового оборудования, разработка новых видов продукции.

5. Состояние национальной системы образования - доступность образования, его содержание, стоимость профессиональной подготовки.

6. Морально-культурные факторы - общие ценности, социальные нормы, установки поведения, которые управляют действиями сотрудника.

7. Престиж отрасли - нет проблем, связанных с формированием кадровых ресурсов из-за стабильного кадрового обеспечения работников в престижных отраслях, а также из-за благоприятных условий труда на предприятиях этих отраслей (например, в добывающих отраслях, электроэнергетике и т.д.).

Таким образом, кадровый потенциал - это многогранная концепция, формирование которой осуществляется государством, руководством организации и выражается в виде высококвалифицированных сотрудников во всех сферах деятельности. В то же время развитие кадровых ресурсов должно быть ориентировано на устойчивое развитие, привлечение образованных специалистов. Кадровый потенциал организации состоит из потенциала каждого отдельного сотрудника, систематически организованная совместная работа порождает эффективность. Эффективность использования кадровых ресурсов отражается в высокой результативности производства, социального обеспечения, создания благоприятного морально-психологического климата, комфортных условий труда и широких возможностей для самореализации личности. [1, 452]

Таким образом, кадровый потенциал определяет уровень конкурентоспособности организации, экономическую эффективность и перспективы для долгосрочного и надежного присутствия организации на рынке. Развитие кадрового потенциала организации дает представление о реализации объективных возможностей персонала для достижения целей, ради которых она была создана.

Список литературы:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент./О.С.Виханский, А.И.Наумов. - М.: Экономистъ, 2006. — 670 с.
2. Жариков Е.С. Психология управления./Е.С.Жариков – М.: Проспект, 1998.– 360 с.
3. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом / Ю.Г.Одегов, П.В.Журавлев. – М.: Финстатинформ, 2007. – 880с.