

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. И. Явтухович
Научный руководитель: Т. В. Филиппова

Брестский государственный технический университет
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
taisijajawtuchowitsch18.10@mail.ru

В статье рассмотрено сущность понятия система управления кадровым потенциалом (СУКП). Также перечислены факторы, влияющие на СУКП и непосредственно подсистемы, входящие в СУКП; предложены принципы формирования системы управления кадровым потенциалом.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, система управления кадровым потенциалом, факторы, принципы, руководитель.

THE PERSONNEL POTENTIAL MANAGEMENT SYSTEM OF A MODERN ORGANIZATION

T. I. Yavtukhovich
Supervisor: T. V. Filippova

Brest State Technical University
Republic of Belarus, Brest, Moskovskaya str., 267
taisijajawtuchowitsch18.10@mail.ru

The article considers the essence of the concept of personnel potential management system (PPMS). The factors influencing the PPMS and directly the subsystems included in the PPMS are also listed; the principles of formation of the personnel potential management system are proposed.

Keywords: personnel, personnel potential, personnel potential management system, factors, principles, manager.

Для эффективного функционирования организации необходимо инвестировать не только в производственные и технологические процессы, но и в развитие человеческого капитала. Это означает, что компании должны уделять внимание своим сотрудникам и их профессиональному росту. Одним из ключевых аспектов современного подхода к управлению является анализ и оптимизация бизнес-процессов внутри организации.

В условиях глобализации и быстрого развития технологий компании сталкиваются с разнообразными вызовами в области управления своими трудовыми ресурсами. Процесс управления трудовым потенциалом переходит на новый уровень, который включает в себя развитие системы управления организацией, постоянное совершенствование и адаптацию к изменениям. Необходимо также активно искать инновационные решения и развивать новые идеи. Все это требует активного вовлечения топменеджмента и постоянного стремления к развитию компетенций и профессионализма.

Сегодня успех организации в условиях глобальной конкуренции во многом зависит от уровня компетентности и эффективного использования трудового потенциала. Поэтому формирование и развитие кадров становится приоритетной задачей для любой компании.

Важно проводить всесторонний анализ кадрового потенциала, изучать проблемы его развития, проводить оценку текущего состояния, а также разрабатывать систему управления кадровым потенциалом организации.

Проблемы, идеи и вопросы управления кадровым потенциалом рассматривали следующие зарубежные и российские ученые: М. Альберт, Р. Марр, Г. Шмидт; В. В. Адамчук, Л. С. Чижова, И. С. Маслова. Этими учеными изучены теоретические и практические аспекты управления кадрами, разработки системы управления персоналом в промышленных и других организациях.

Система управления кадровым потенциалом (СУКП) – это совокупность взаимовлияющих отдельных функциональных подсистем, осуществляющих согласованную деятельность, целью которой является полное и своевременное обеспечение формирования, развития и использования потенциала каждого работника [1].

Кадры – это люди, характеризующиеся набором индивидуальных качеств, среди которых социальные и психологические играют важнейшую роль; это совокупность работников определенных профессий и специальностей, уровня профподготовки и образования.

Кадровый потенциал организации представляет собой совокупность количественных и качественных характеристик персонала, необходимых для выполнения функций и достижения целей организации. Он объединяет как текущие, так и потенциальные возможности работников в единую систему, которые могут быть использованы оптимально в определенный момент времени с целью обеспечения устойчивого развития организации в будущем.

Факторы, влияющие на формирование системы управления кадровым потенциалом предприятия, представлены в таблице 1.

Система управления кадровым потенциалом является единым комплексом взаимосвязанных элементов и подсистем. Комплекс подсистем, входящих в состав целостной системы управления:

- 1) подсистема планирования и маркетинга персонала;
- 2) подсистема набора, отбора и найма персонала;
- 3) подсистема правового обеспечения и трудовых отношений;
- 4) нормирование и организация труда, мотивация и стимулирование персонала;
- 5) творческое и социальное развитие персонала;
- 6) организационная структура управления;
- 7) создание информационного обеспечения.

Таблица 1 – Факторы, влияющие на формирование системы управления кадровым потенциалом предприятия

Фактор	Характеристика
Экономическая обстановка	– отраслевая структура; – политика конкурентов; – темпы роста инфляции; – налоговая политика; – экономическое положение и покупательская способность клиентов рынка труда
Государственнополитическая ситуация	– военные конфликты; – политические кризисы; – внешнеэкономические ограничения
Научно-технический прогресс	– научно–техническая активность конкурентов; – ограниченность ресурсов; – подготовка и переподготовка кадров; – инновационная политика
Демографические факторы	– естественный прирост; – миграционные процессы; – половозрастной состав; – квалификационная структура

Экологические факторы	– экологическая чистота региона; – политика региона по окружающей среде; – влияние развития технологий на экологию
Социально-культурные факторы	– тенденция развития общества; – национальные традиции; – рынок образования; – статус профессии; – имидж компании; – социальная политика региона; – деятельность служб занятости; – уровень безработицы

Примечание – Источник: [1]

Создание эффективной системы управления кадровым потенциалом требует соблюдения нескольких ключевых принципов:

- обеспечение объективного распределения объема работы и оплаты на основе анализа результатов работ каждого сотрудника;
- разработка эффективных методов подбора и найма персонала, учитывающих специфику предприятия;
- систематическое стимулирование и повышение профессионального уровня персонала;
- предоставление возможностей для карьерного роста и развития, основываясь на качестве и объеме выполненной работы, уровне квалификации, профессиональных интересах и потребностях сотрудников.

Система управления кадровым потенциалом требует изучения и системного подхода в условиях острой конкурентной борьбы.

Практическая деятельность по формированию системы управления кадровым потенциалом предполагает тактическое и стратегическое направления.

Развитие и организация кадрового потенциала играют решающую роль в успешности и стабильности любой организации. Экономическая эффективность предприятия неразрывно связана с гибкой кадровой политикой и хорошо организованной системой управления персоналом. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала требуют особых принципов, анализа и системного подхода, особенно в условиях жесткой конкуренции.

Для успешной реализации такой политики и эффективного функционирования предприятия следует учесть следующие аспекты:

1. Адекватное планирование и набор персонала, учитывая потребности и требования организации.
2. Разработку и актуализацию квалификационных требований для каждой должности в соответствии с изменяющимися рыночными условиями и требованиями индустрии.
3. Оценку и развитие потенциала каждого сотрудника для обеспечения их продуктивности и мотивации.
4. Создание эффективного и справедливого системы вознаграждения, стимулирования и развития персонала.
5. Внимание к проблемам и потребностям сотрудников, создание среды, способствующей их профессиональному и личностному росту.
6. Обучение и развитие персонала в соответствии с потребностями организации и индустрии.
7. Регулярное участие и коммуникацию с сотрудниками для обратной связи и вовлечения в принятие решений.

Только учитывая все эти аспекты и создав эффективную систему управления кадровым потенциалом, предприятие сможет достичь успеха и стабильности во время конкурентной борьбы на рынке [3].

Система эффективного управления кадровым потенциалом имеет значительное воздействие не только на общую конкурентоспособность предприятия в целом, но и на индивидуальную конкурентоспособность каждого работника.

Успех организации в значительной мере зависит от эффективности системы управления человеческими ресурсами. Эта система влияет на производительность труда, уровень конфликтов и простоев, мотивацию и преданность сотрудников. Создание такой системы требует изучения структуры мотивации, разработки и применения материальных и нематериальных стимулов, а также выработки стратегии, соответствующей целям предприятия. В итоге, хорошо спроектированная система управления кадровым потенциалом позволяет совпасть интересам руководства и персонала, что способствует конкурентоспособности и выполнению задач организации.

Важную роль в эффективном управлении организацией играет личностная и профессиональная квалификация ее руководителя, а также его готовность к обучению и развитию, чтобы адаптироваться к постоянно меняющейся общественно-экономической среде.

Список использованных источников

1. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум / Т. Н. Лобанова. – М. : Юрайт., 2017. – 484 с.
2. Манежева, Н. С. Внутренний потенциал сотрудников: как его раскрыть и развить? / Н. С. Манежева // Кадровик. – 2018. – № 4. – С. 60–63.
3. Федорова, Н. В. Управление персоналом: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2016. – 224 с.
4. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М. : Проспект, 2017. – 224 с.
5. Дементьева, А. Г., Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. – М. : Аспект пресс, 2017. – 352 с.

References

1. Lobanova, T. N. Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti: uchebnik i praktikum / T. N. Lobanova. – M. : YUrajt., 2017. – 484 s.
2. Manezheva, N. S. Vnutrennij potencial sotrudnikov: kak ego raskryt' i razvit'? / N. S. Manezheva // Kadrovik. – 2018. – № 4. – S. 60–63.
3. Fedorova, N. V. Upravlenie personalom: uchebnik / N. V. Fedorova, O. Yu. Minchenkova. – M. : KNORUS, 2016. – 224 s.
4. Arhipova, N. I. Upravlenie personalom organizacii. Kratkij kurs dlya bakalavrov / N. I. Arhipova, O. L. Sedova. – M. : Prospekt, 2017. – 224 s.
5. Dement'eva, A. G., Sokolova M. I. Upravlenie chelovecheskimi resursami. Teoriya i praktika: uchebnik / A. G. Dement'eva, M. I. Sokolova. – M. : Aspekt press, 2017. – 352 s.

© Yavtukhovich T. I., 2023

УДК 338.2

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ИХ РОЛЬ В КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В. В. Яковчиц

Научный руководитель: Т. А. Бударян

УО «Брестский государственный технический университет»

г. Брест, Республика Беларусь, ул. Московская, 267

vl.yakovchits@mail.ru

Инновации играют ключевую роль в современном бизнес-мире. Они стали неотъемлемой частью стратегии управления организацией, определяя ее конкурентоспособность.