

Литература

1. Майорова А.Н. Особенности оценки нематериальных активов // Сборник научных трудов Sworld. – 2014. – Т. 26. – № 3. – С. 35-37.
2. Майорова Е.А. Нематериальные активы: теоретические и практические аспекты // Российское предпринимательство. – 2014. – № 15 (261). – С. 56-64.
3. Рожнова О.В. МСФО и управленческий учет // Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. 2012. № 8. С. 62–65.
4. Рожнова О.В. Актуальные проблемы финансовой отчетности // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 15. С. 2–8.

Кадровый потенциал, его влияние на конкурентоспособность и инновационное развитие организаций в России

Алмамедова Л.Р., Доронина Ю.Ю., к.п.н., доцент
Университет машиностроения,
Гуманитарно-экономический институт им. В.С. Черномырдина,
кафедра «Управление персоналом»
г. Москва, Россия
leyla1993@inbox.ru, +7(916)307-69-25

Аннотация. В написанной статье рассказывается об основных аспектах кадрового потенциала и его роли в организациях в условиях конкуренции, а также его воздействие на инновационное развитие.

Ключевые слова: кадровый потенциал, конкурентоспособность, кадры, бизнес, организация.

Неотъемлемой частью современных рыночных отношений является жесткая конкуренция, в которой может развиваться только наиболее конкурентоспособная организация.

Возможность любой организации развиваться в условиях конкуренции во многом зависит от её кадрового потенциала.

Для того, чтобы кадровый потенциал был на нужном уровне необходимо постоянно его развивать.

Термин “потенциал” в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможность, мощь, силу. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Чем выше кадровый потенциал, тем более сложные задачи будут решаться коллективом, а следовательно, повысится конкурентоспособность организации. Однако, существует ряд проблем при определении уровня потенциала кадров. Таких как появление сотрудников со слишком завышенным кадровым потенциалом для определенных условий производства, так как он не будет полностью использован, а затраты, понесенные организацией не оправдаются, либо если уровень потенциала низок, то это препятствует возможностям внедрения новшеств в производство.

Эффективному использованию кадрового потенциала организации способствует:

- установление научно обоснованных норм труда;
- своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства; проведение аттестации и рационализации рабочих мест;
- определение необходимого количества и сокращение излишних рабочих мест;
- обучение персонала,
- организация внедрения передовых приемов и методов труда;
- использование гибких графиков работы.

Кадровый потенциал общества, в частности, в России это часть трудовых профессионально подготовленных ресурсов общества, способных участвовать в профессиональных видах трудовой деятельности.

В 90-е годы XX века в России произошел переход к рыночным отношениям, который характеризовался отсутствием действующей политики государства в отношении её кадрового потенциала. Вследствие чего произошло снижение значимости интеллектуального труда, разрушилась система подготовки квалифицированного персонала, сократилось число занятых в основных отраслях экономики, более неравномерно распределяется кадровый потенциал по регионам России. В результате снизился уровень занятости, немного меньше половины выпускников учебных заведений не могут применить полученные знания на практике, в то время как во многих значимых отраслях экономики наблюдается дефицит специалистов. Профессии, которые раньше были менее престижными, вновь становятся востребованными, такие как инженерные специальности, а найти специалиста на рынке труда сложно. По данным Росстата в 2014 году 55% выпускников вузов работают не по той специальности, которая указана в дипломе, а 25% - вообще не могут найти работу, это связано с тем, что сейчас самыми популярными профессиями среди студентов являются: экономист, менеджер, юрист, программист, маркетолог, а рынок труда уже перенасыщен специалистами этих профилей. Среди дефицитных профессий выделяют инженеров, врачей, педагогов, простых рабочих.

В современных условиях главный вопрос развития бизнеса это образование технологической цепочки, которое невозможно без инноваций, а технология напрямую связана с кадрами.

Согласно данным за 2014 год Петербургского международного экономического форума 63% руководителей в России считают, что в их организациях отсутствует достаточное количество персонала с необходимыми навыками, 93% руководителей пересматривают стратегию развития организации, чтобы привлечь персонал необходимого уровня.

Работодателям следует уделять больше внимания профессиональному отбору кандидатов при приеме на работу для привлечения работников с нужной квалификацией и необходимыми личными качествами. Во многих организациях не осуществляется повышение квалификации персонала, а знания, которыми владеет сотрудник, со временем устаревают, поэтому необходимо обновлять их не реже, чем каждые 5 лет. Также большое значение имеет взаимодействие работодателей и ВУЗов для получения персонала с современными компетенциями и практическим опытом. Варианты такого взаимодействия разнообразны, например, организация стажировок и практик для студентов, проведение специалистами организаций семинаров, мастер-классов, совместные исследовательские, научные проекты.

Вывод

Для развития кадрового потенциала ключевым фактором является владеющий знаниями персонал, способный применить их на практике. Специалисты в сфере управления персоналом полагают, что проблемы развития организаций происходят из-за недостаточной квалификации персонала и малоэффективного использования человеческих ресурсов. Таким образом, эффективная деятельность организации, её конкурентоспособность и возможность инновационного развития невозможна без высокого уровня образования персонала, профессионализма и раскрытого кадрового потенциала.

Литература

1. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Способы повышения инновационной активности в молодёжном предпринимательстве в российских вузах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №4 (31). С.7
2. Зимин В.А., Пастухова Л.Ш. Совершенствование политики по развитию кадрового потенциала, АНО «Издательство СНЦ РАН», 2015 -116с.

3. Петербургский международный экономический форум 22-24 мая 2014 [Электронный ресурс] URL: www.forumspb.com (дата обращения: 12.11.2015)
4. Россия в цифрах. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014
5. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92

Методология кайдзен в инновационном развитии предприятия

Белогринов А.А., Бородачева Л.В., Ширяев Д.В., к.э.н.

Университет машиностроения,

Гуманитарно-экономический институт

им. Черномырдина,

Кафедра «Менеджмент»

г. Москва, Россия

alex_belg@mail.ru, +7(985)316-46-10

Аннотация. Статья посвящена анализу методологии кайдзен на ОАО "УАЗ". Данная тема является актуальной для российского общества.

Ключевые слова: *эффективность, методология, кайдзен-предложения, конкурентоспособность, инновационное развитие, бережливое производство, постоянное совершенствование, снижение издержек.*

ОАО «Ульяновский Автомобильный Завод» (УАЗ) - крупнейший российский производитель автомобилей повышенной проходимости. Осуществляет их поставки более чем в 40 стран мира. ОАО «УАЗ» входит в холдинг Sollers (ранее - «Северсталь-авто»), предоставляет полный комплекс услуг в автомобильной сфере: от производства автомашин до их продажи и сервисного обслуживания. На предприятии работают около 12,5 тыс. человек.

Методология кайдзен применяется на ОАО «УАЗ» с 2005 г. Одним из ключевых этапов реализации технологии бережливого производства стало создание на заводе программы кайдзен-предложений.

Понятие «кайдзен» имеет японское происхождение и применительно к производству переводится как «постоянное совершенствование». Это деятельность с участием всех сотрудников предприятия, которая заключается в непрерывной реализации положительных изменений (улучшений) в короткие сроки и без привлечения крупных инвестиций. Кайдзен делает ставку не на скачкообразное развитие предприятия, а на постепенный прогресс. Данная методология подразумевает то, что движение вперед происходит подобно подъему по ступеням. Таким образом, кайдзен-предложение - это идея работника, направленная на усовершенствование текущих процессов. Система подачи кайдзен-предложений нацелена на вовлечение персонала в постоянный процесс улучшений. Число внесенных сотрудниками предложений рассматривается как важный критерий при оценке эффективности деятельности подразделений и предприятия в целом.

На ОАО «УАЗ» данная система регламентируется положением «Порядок подачи, рассмотрения и внедрения кайдзен-предложений». Идеи могут подавать все работники компании, однако они должны быть нацелены на совершенствование (улучшение) процессов на основном (цех окраски кузовов, сборки и сдачи автомобилей, механосборочный, прессово-сварочный цеха) и вспомогательном производстве (цех отгрузки запасных частей, ремонтно-сервисный центр, департамент внутризаводской логистики - складское хозяйство и внутризаводской транспорт). Все поданные кайдзен-предложения классифицируются.

Организация работы с кайдзен-предложениями.