

МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Кургузова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Функционирование и стабильность каждой компании обеспечивается благодаря внутри-организационным кадрам. Персонал — это важнейший элемент организации, позволяющий поддерживать социально-экономическую устойчивость компании в постоянно меняющихся условиях мирового рынка. В актуальной действительности все большее внимание уделяется кадровому потенциалу, который выступает важнейшим фактором динамического роста. Однако для его развития используются устаревшие методы и технологии, не позволяющие субъектам экономики наращивать свои конкурентные преимущества и повышать статус на рынке [1, 2]. Привычка действовать по тривиальному направлению элиминирует усилия руководства по обеспечению устойчивости функционирования организаций и создает дополнительные проблемы, снижающие качество и эффективность менеджмента.

Согласно базовым документам экономического развития России требуется активизировать инновационную деятельность в направлении обеспечения выхода страны на лидирующие мировые позиции. Продолжая мыслить шаблонами и отвергать политику внедрения изменений, в том числе в систему управления персоналом, достижение намеченных целей будет достаточно сложным процессом, а в ряде случаев, и невозможным [6].

Цель настоящего исследования заключается в формировании универсального механизма развития кадрового потенциала, способствующего росту качества управления персоналом и достижению целей инновационного развития российских организаций.

Методы. Методологическая основа исследования базируется на общенаучных подходах к формированию эффективного механизма развития кадрового потенциала организаций, способствующих развитию их систем управления персоналом и росту результативности инновационной деятельности — системный анализ, описание, диалектический метод, метод формализации. База исследования включает данные научных статей современных ученых и экономистов.

Результаты. Представленный механизм (см. рисунок) является платформой для осуществления постоянного мониторинга кадрового потенциала, идентификации резервов повышения эффективности системы управления персоналом, обеспечения роста инновационной активности организаций и достижения ими целей стратегического развития в условиях постоянных перемен. Механизм отображает основные составляющие развития кадрового потенциала организации, которые помогут обеспечить достижение необходимого уровня профессиональной и социально-психологической подготовленности персонала в процессе выполнения работы [3, 5].

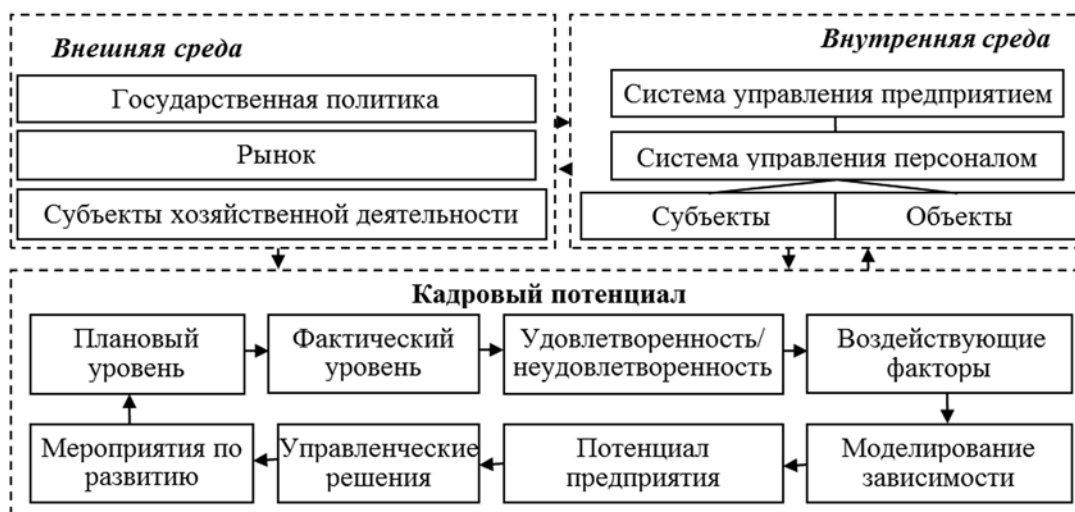


Рис. Механизм развития кадрового потенциала организации

Выводы. Кадровый потенциал должен быть приоритетом при формировании стратегических целей функционирования отечественных организаций. При этом требуется четкая аргументация влияющих на него факторов, основанная на глубоком анализе силы их влияния и интерпретации эффективности реализуемых управленческих воздействий.

Практическая реализация сформированного механизма обеспечит возможность усиления конкурентных преимуществ организаций за счет кадровой составляющей. Эффективное управление персоналом даст возможность сотрудникам получать максимальное удовлетворение собственных потребностей, цели и потребности организации будут достигаться значительно эффективнее и быстрее. Сформированные рекомендации будут способствовать также развитию новой корпоративной культуры организации, совершенствованию инновационной деятельности и повышению ее устойчивости на рынке.

На развитие кадрового потенциала большое влияние оказывает внешняя и внутренняя среда. Постоянные изменения вводят новые правила для функционирования любой организации, которые необходимо внедрять и совершенствовать, учитывая специфику и направленность отраслевой деятельности.

На современном этапе экономического развития и в условиях сложившейся в стране санкционной обстановки кадровым вопросам должно уделяться повышенное внимание. Кадры, на сегодняшний день, являются важным фактором получения предприятием прибыли. Большую роль играет качество подготовки персонала, а также работа по развитию кадрового потенциала на предприятиях, которые не всегда находят должное отражение как элементы кадровой политики предприятий [4]. Развитие кадрового потенциала — это непрерывный механизм функционирования, который нуждается в постоянном мониторинге и улучшении со стороны субъектов управления персоналом.

Таким образом, механизм развития кадрового потенциала — это циклический процесс. На сегодняшний день важно уделять большое внимание данному инструменту развития кадрового потенциала организации. Последовательность действий дает возможность отслеживать возможные отклонения и четко решать их без негативного влияния на функционирование деятельности всей организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал; управление персоналом; механизм развития; эффективность; конкурентные преимущества.

Список литературы

1. Агарзаева Г.Ш., Рабцевич А.А. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях // Молодой ученый. 2015. № 5. С. 227–229.
2. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий // Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3–9.
3. Васяйчева В.А. Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2021. Т. 16, № 4. С. 405–420. DOI: 10.17072/1994-9960-2021-4-405-420
4. Генкин Б.М., Глухова А.В., Дуракова И.Б., и др. Управление персоналом в России: 100 лет. Москва: Инфра-М, 2015. 320 с.
5. Ибрагимов У.Ф. Кадровый потенциал организации // Аллея науки. 2018. № 3. С. 322–324.
6. Лебедева Т.Е., Прохорова М.П. Современный взгляд на проблему оценки кадрового потенциала организации // Московский экономический журнал. 2019. № 12. С. 86. DOI: 10.24411/2413-046X-2019-10257

Сведения об авторе:

Елизавета Андреевна Кургузова — студентка, группа 7431-380303D, институт экономики и управления; Самарский университет, Самара, Россия. E-mail: kurlizaveta@mail.ru