

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
имени В. И. Вернадского» (г. Симферополь)
ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ» (г. Москва)
ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь)
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет им. С. М. Кирова» (г. Санкт-Петербург)
ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический
университет» (г. Казань)
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический
университет» (г. Самара)
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (г. Ростов-на-Дону)
ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (г. Иркутск)
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический
университет», (г. Йошкар-Ола)
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», (г. Тверь)

ИССЛЕДОВАНИЕ, СИСТЕМАТИЗАЦИЯ КООПЕРАЦИЯ, РАЗВИТИЕ, АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ (ИСКРА–2021)

**сборник трудов
IV Всероссийской школы-симпозиума молодых ученых**

**14–15 октября 2021 г.
г. Симферополь**

Симферополь
ИТ «АРИАЛ»
2021

УДК 331.108.2

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES
OF A MODERN ORGANIZATION**

Хузиева Э. Ф., к. соц. н., доцент

Регидя О. И., обучающийся группы М-1-19

ФГБОУ ВО «Казанский государственный
энергетический университет», г. Казань

E. F. Khuzieva,

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

O. I. Regida, student gr. M-1-19

Kazan State Energy University, Kazan

Аннотация

В статье рассматривается формирование конкурентоспособности организации через концепцию рационального и эффективного использования кадрового потенциала компании, применения кадровой стратегии и ее влияние на отдачу работников в жизнедеятельности предприятия, прибыльность и конкурентоспособность организации. Актуальность рассмотрения данной темы состоит в том, что в современных организациях формирование и развитие кадрового потенциала является важным условием успешного функционирования любой компании и именно поэтому очень важным оказывается совершенствование механизмов развития персонала, направленных, прежде всего, на развитие имеющихся и потенциальных возможностей сотрудников.

Annotation

The article discusses the formation of the organization's competitiveness through a system of rational and effective use of the organization's human resources, the use of personnel strategy and the impact of personnel strategy on the return of employees in the life of the enterprise, the profitability and competitiveness of the organization. The relevance of considering this topic is due to the fact that in modern organizations the formation and development of human resources is an important condition for the successful functioning of any company and that is why it is important to improve the mechanisms for personnel development, aimed primarily at developing the existing and potential capabilities of employees.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая стратегия, управление кадрами, стратегическое управление.

Keywords: human resources, personnel strategy, personnel management, strategic management.

Введение. Следуя современным концепциям менеджмента, стратегическое управление кадрами компании регулирует создание конкурентных и квалифицированных кадровых ресурсов предприятия, учитывая существующие и будущие перемены во внешней и внутренней среде компании. Наличие такого

ресурса помогает развитию, выживанию и успешному достижению долгосрочных целей.

Стратегическое управление кадрами уместно рассматривать как часть основного управления предприятием, так как кадровая политика строится на общей стратегии организации. А стратегическое управление компанией, в свою очередь, основывается на постулате о том, что основным источником организации являются кадры [2].

Актуальность темы исследования на сегодняшний день состоит в важности формирования и развития кадрового потенциала как одного из важнейших факторов конкуренции любой организации. Так как человеческие ресурсы и эффективное управление этими ресурсами являются основой для существования, роста и развития, конкурентоспособности и успешной долгосрочной деятельности любой компании.

Кадровый потенциал — это общая черта персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением определенных функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени. Кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала предприятия [6].

Этап управления кадровыми ресурсами в организации несет в себе огромную ответственность руководства, так как грамотные, конкурентоспособные, высококвалифицированные и приобщенные к общей деятельности сотрудники — это важное условие для его эффективного функционирования. Люди являются важными ресурсами, которые способствуют развитию конкурентоспособности компании, а также росту экономических показателей [4].

Кадровая стратегия в организации является глубокой и важной частью системы управления персоналом. Именно благодаря этому можно повысить эффективность работников в жизнедеятельности предприятия. Она отвечает за регулирование связей между обучением, повышением квалификации, стимулированием труда и производственным процессом, что способствует компенсации потребности компании в рабочей силе и повышению ее прибыльности и конкурентоспособности. Организации, которые не уделяют этому должного внимания, в конечном итоге терпят банкротство [3].

Цель исследования. Рассмотреть теоретические аспекты стратегического управления кадровым потенциалом современной организации.

Результаты исследования. Вне зависимости от идей, новых технологий или самых благоприятных условий для развития бизнеса, без хорошо обученного персонала невозможно достичь высоких показателей деятельности компании. Поэтому руководству следует уделять внимание кадровой разработке и ее развитию.

Кадровый потенциал организации следует рассматривать как общий уровень кадрового обеспечения для существования и развития компании. Реализация данной политики предприятия состоит из определенных мероприятий по управлению кадрами, включающая: планирование, отбор, наем, адаптацию, размещение трудовых ресурсов, обучение и подготовку персонала, продвижение по службе, методы стимулирования труда, условия работы и тому подобное [5].

Для характеристики кадрового потенциала организации, используются следующие качества его сотрудников, как:

- уровень квалификации и опыта, профессиональные знания, умения и навыки;

- демографическая специфика;

- психо-мотивационные особенности профессиональной деятельности; дополнительные качества, согласно характеристикам организации.

Цели стратегия управления кадровым потенциалом:

- Создание высокоперспективного кадрового резерва для удовлетворения будущих потребностей компании.

- Контроль уровня зарплаты, который должен соответствовать миссии отбора, удержания и продвижения сотрудников.

- Важная роль в развитии лидерских качеств на ведущих должностях.

- Планирование тренингов для повышения профессионального уровня сотрудников, создание соответствующей кадровой динамики внутри компании.

- Развитие систем качественной коммуникации между отделами и службами и между административным персоналом и другими сотрудниками.

- Разработка механизмов, позволяющих преодолеть психологическое неприятие изменений.

То есть, в общем смысле, цель стратегии управления кадрами состоит в изменении общей стратегии компании в форме увеличения перспектив вовлеченности сотрудников в будущем. Эта стратегия предназначена для координации внутренней и внешней среды компании, а также она направлена на долгосрочное развитие кадрового потенциала.

Кадровая политика бывает двух видов: открытой и закрытой. Она зависит от стратегии управления организации и уровню планирования. Например, при предпринимательской стратегии, открытая кадровая стратегия заключается в проведении таких мероприятий, как привлечение молодых специалистов, формирование требований к кандидатам и т. д. Если же кадровая политика закрытая, то создаются собственные центры и институты обучения и повышения квалификации персонала [7].

Сущность кадрового потенциала заключается, одновременно, в возможности принятия сотрудниками участия в общественно полезной деятельности в виде определенного производственного ресурса, а также, в – в характеристике особенностей работника, которые отображают степень развития его способностей, учитывая пригодность и подготовленность к выполнению определенных работ, его отношение к труду, готовность полностью вложить свои способности в деятельность организации.

Следует выделить, что формирование кадрового потенциала организации происходит за счёт вклада в развитие не только *hard skills* (профессиональные навыки и умения), но и в *soft skills* (личные качества). Совершенствование *hard skills* происходит при помощи обучения сотрудников, повышения квалификации, прохождения специализированных курсов и вебинаров. А вот работа над *soft skills* представляет собой развитие личных качеств посредством посещения сотрудниками тренингов, приглашение обученных коучей и т. д. Таким образом можно выделить несколько основных направлений формирования и развития кадрового потенциала [6].

Выводы. Управление кадровым потенциалом современной организации заключается в действиях по достижению организационных целей, за счет обеспечения нужного производственного поведения каждого из сотрудников или реализации организационных компетенций, непосредственно связанных с персоналом. Стратегия компании и кадровая политика в наше время – это показатель, который может сориентировать находится ли предприятие или фирма в тенденциях рынка. Люди – главный ресурс.

А также хотелось добавить, что образование кадрового потенциала представляет собой целенаправленный процесс развития ресурсов организации, который представляет собой не только профессиональные особенности персонала, но в том числе и личностные. То есть, разработка и развитие кадрового потенциала должно представлять собой комплексный подход к развитию персонала организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. М. : Генезис, 2015. – 248 с.
2. Баринов В. А. Стратегический менеджмент / В. А. Баринов. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 236 с.
3. Карасев М. А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – Т. 7, № 5. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf> (дата обращения: 21.09.2021).
4. Кнорринг В. Теория, практика и искусство управления. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 326 с.
5. Кузьмин М. А. Методические подходы к оценке кадрового потенциала: общий обзор / М. А. Кузьмин // Экономические науки. – 2011. – № 5. – С. 251–255.
6. Лобанова А. М. Бизнес-стратегия и кадровая политика / А. М. Лобанова // Информационные системы. – 2010. – № 5. – С. 17–19.
7. Тыгер Л. М. Современные требования к персоналу в системе управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства / Л. М. Тыгер, Е. Д. Горячева, Н. Л. Султаева, Н. В. Костикова, Л. М. Рудина // Интернет-журнал «Науковедение». – 2016. – Т. 8, № 2. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/136TVN216.pdf> (дата обращения: 21.09.2021). – DOI: 10.15862/136TVN216.

© Э. Ф. Хузиева, О. И. Регид

УДК 331.1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ

ACTUAL PROBLEMS OF GENDER ASYMMETRY IN THE LABOR MARKET IN RUSSIA

Цхададзе Н. В., д. э. н., профессор
Розанова М. А., обучающаяся группы НАУ20-4
Корчагин А. А., обучающийся группы У19-3
ФГБОУ ВО «Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации», г. Москва