

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ПЕНЗЕНСКИЙ ФИЛИАЛ)
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. П.Г. ЛОБАЧЕВСКОГО
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ИГАУ

**ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ
РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА
НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ:
ТАКТИКА И СТРАТЕГИЯ**

Сборник статей
XXI Международной
научно-практической конференции

24–25 февраля 2022 г.

Пенза
ИГАУ
2022

of «personnel management». The main dominants of personnel management, its goals and objectives in the management of the organization are also given.

Key words: dominant, efficiency, personnel policy, management, competencies

УДК 331.108.2

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ИХ ПОТЕНЦИАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

О.И. Регина, Е.А. Ехлакова, Е.Н. Ратова*

*Казанский государственный энергетический университет,
г. Казань, Россия*

** Казанский (Приволжский) федеральный университет,
г. Казань, Россия*

В статье рассматривается формирование конкурентоспособности организации через систему рационального и эффективного использования кадрового потенциала на жизнедеятельности, прибыльность и конкурентоспособность организации. Актуальность рассмотрения данной темы обусловлена тем, что в современных организациях формирование и развитие кадрового потенциала является важным условием успешного функционирования любой компании и именно поэтому важным оказывается совершенствование механизмов развития персонала, направленных, прежде всего, на развитие имеющихся и потенциальных возможностей сотрудников.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая стратегия, управление кадрами, стратегическое управление, кадровые ресурсы

Учитывая современные положения менеджмента, стратегическое управление сотрудниками компании должно регулировать создание конкурентоспособных и квалифицированных человеческих ресурсов на предприятии с учетом текущих и перспективных изменений внешней и внутренней среды компании.

Поскольку кадровая политика в этом формате основывается на общей стратегии организации, рекомендуется рассматривать стратегическое управление персоналом как часть основного управления предприятием. А стратегическое управление компанией основывается на предположении, что основным ресурсом организации является персонал.

Актуальность темы исследования на сегодняшний день заключается в важности формирования и развития человеческих ресурсов как одного из важнейших факторов конкурентоспособности любой организации. Так как человеческие ресурсы и эффективное управление этими ресурсами являются основой существования, роста и развития, конкурентоспособности и долгосрочной успешной работы любой компании.

Кадровый потенциал – это общая черта персонала как одного из видов ресурсов, связанных с выполнением определенных функций и достижением долгосрочных целей развития предприятия; это текущие и потенциальные возможности сотрудников, которые используются и могут быть использованы в данный момент времени [1].

Кадровая стратегия в организации является сложной и важной составляющей системы управления персоналом. Она отвечает за налаживание связей между обучением, повышением квалификации, стимулированием рабочей силы и производственным процессом, которые способствуют удовлетворению потребностей компании в рабочей силе и повышению ее прибыльности и конкурентоспособности.

Вне зависимости от идей, новых технологий или самых благоприятных условий для развития бизнеса, без хорошо подготовленного персонала невозможно добиться высоких показателей деятельности компании. И именно поэтому руководство должно уделять должное внимание развитию кадрового потенциала [4].

Кадровый потенциал предприятия следует рассматривать как общий уровень кадрового обеспечения для существования и развития компании. Реализация данной политики предприятия состоит из определенных мероприятий по управлению персоналом, в том числе: планирование, отбор, наем, адаптация, расстановка трудовых ресурсов, обучение и воспитание кадров, продвижение по службе, методы поощрения труда, условия труда и др.

Стратегическое управление кадровым потенциалом преследует следующие цели:

- Создание возможного резерва для удовлетворения будущих потребностей в персонале.
- Управление уровнем заработной платы, которое должно соответствовать подбору, удержанию и продвижению сотрудников.
- Важная роль в развитии лидерских качеств на ключевых должностях.
- Планировать тренинги для повышения профессионального уровня сотрудников, создавать соответствующую кадровую динамику внутри компании.
- Развитие систем качественной коммуникации между отделами и службами, а также между административным персоналом и другими сотрудниками.
- Разработка механизмов преодоления психологического нежелания меняться [2].

Цель HR-стратегии состоит в том, чтобы преобразовать общую стратегию компании в виде расширения перспектив вовлеченности сотрудников в будущем. Эта стратегия предназначена для согласования внутреннего состояния компании и внешней среды, а также долгосрочного развития кадрового потенциала.

Сущность кадрового потенциала заключается, с одной стороны, в возможности работника (или всех членов коллектива) участвовать в общественно полезной деятельности как специфическим источником производства. С другой стороны, в характеристике качества сотрудника она отражает степень развития способностей работника, его пригодность и готовность к выполнению тех или иных задач, его отношение к работе, его способность и готовность работать с полной силой и преданность [6].

Следует отметить, что формирование кадрового потенциала организации происходит за счет его вклада в развитие не только hard skills (профессиональных навыков и умений), но и soft skills (личностных качеств). Развитие первого происходит посредством обучения сотрудников, повышения квалификации. Однако 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.

Управление персоналом 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 являются индикатором, по которому можно определить, находится ли бизнес или компания в тенденциях рынка. Люди - главный ресурс.

Из всего вышесказанного следует, что формирование кадрового потенциала - это процесс, направленный на развитие ресурсов организации, причем не только профессиональных качеств персонала, но и личностных. Поэтому фор-

мирование и развитие человеческих ресурсов должно представлять собой комплексный подход к развитию персонала организации.

Список использованных источников

1. Аллин, О.Н. Кадры для эффективного бизнеса. – Москва: Генезис, 2015. – 248 с.
2. Барinov, В.А. Стратегический менеджмент. / В.А. Барinov. – Москва: ИНФРА-М, 2015. – 236 с.
3. Карасев, М.А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. том 7. №5. [Электронный ресурс]. – Москва, 2015. – Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/57EYNS15.pdf> – Загл. с экрана.
4. Кнорринг, В. Теория, практика и искусство управления. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 326 с.
5. Кузьмин, М.А. Методические подходы к оценке кадрового потенциала: обзор / М.А. Кузьмин // Экономические науки, 2011. – №3. – С.23-29.
6. Лобанова, А.М. Бизнес-стратегия и кадровая политика. // Информационные системы. / А.М. Лобанова. – 2010. – №5. – С. 17-19.

PROJECT MANAGEMENT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES

O.I. Regida, E.A. Ehlakova, E.N. Ratova*

*Kazan State Power Engineering University,
Kazan, Russia
*Kazan (Volga Region) Federal University,
Kazan, Russia*

The article discusses the formation of the organization's competitiveness through a system of rational and effective use of human resources for life, 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.

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