

Валькович Ольга Николаевна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
Кубанского государственного университета

Valkovich Olga Nikolayevna

PhD in Economics, Assistant Professor,
Enterprise Economics, Regional
and Human Resource Management Department,
Kuban State University

Коротких Любовь Викторовна

магистрант кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
Кубанского государственного университета

Korotkikh Lyubov Viktorovna

Applicant for a Master's degree, Enterprise Economics,
Regional and Human Resource Management Department,
Kuban State University

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИИ

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE STATE AND ENTERPRISES AS A FACTOR OF LABOUR POTENTIAL DEVELOPMENT IN RUSSIA

Аннотация:

Рассмотрено взаимодействие кадровой политики государства и предприятия как фактор улучшения воспроизводства трудовых ресурсов для совершенствования трудового потенциала организации. Выделены наиболее актуальные направления совершенствования системы управления трудовым потенциалом, в том числе затрагивающие государственную кадровую политику.

Ключевые слова:

кадровая политика, кадровый потенциал, персонал, предприятие, кадры, управление персоналом.

Summary:

This article examines the interaction between the personnel policy of the state and enterprises as a factor of increasing the labour force reproduction in order to improve the labour potential of a company. The paper defines the most relevant trends in developing the labour potential management system which affects the personnel policy as well.

Keywords:

personnel policy, personnel potential, personnel, enterprise, staff, personnel management.

В динамично развивающемся обществе к ряду ключевых факторов повышения эффективности деятельности предприятия относят систему управления кадровым потенциалом. Чтобы из трудовых ресурсов создать высококвалифицированных специалистов, которые могут быть конкурентоспособным ядром национальной экономики, вызвать у них стимул к успешной работе, вывести экономику страны на новый уровень, государство и руководители на местах должны совершенствовать систему управления кадровым потенциалом. При этом вынужденной мерой является активизация кадровой политики, так как без нее невозможен выход экономики государства на новый уровень. Формирование целостной системы управления кадровым потенциалом со стороны государства приобретает все большую актуальность в условиях экономической нестабильности.

Современные исследования в основном направлены на рассмотрение вопросов формирования кадрового потенциала на уровне предприятия. Однако, на наш взгляд, развитие системы управления кадрами представляет собой социально значимую проблему, которую необходимо изучать и на федеральном уровне. В то же время вопросы рациональной системы управления персоналом не только стали предметом изучения науки, но и являются ежедневной практической деятельностью специалистов предприятий, организаций и фирм.

В рамках новой парадигмы управления экономикой России знания, образование, профессиональные кадры можно рассматривать как стратегический ресурс и важнейший фактор прогресса страны. Принимая во внимание многоаспектность трудностей современного этапа экономического развития, при жесткой ограниченности ресурсов нужно изыскивать необходимые средства для совершенствования кадрового потенциала на федеральном и региональном уровнях.

В аспекте данной проблемы следует перманентно разрешать противоречие: с одной стороны, экономическая деятельность хозяйствующих субъектов в условиях рынка должна носить коммерческий характер, стремиться к максимизации прибыли и минимизации издержек, а с другой – процессы в сфере управления персоналом не должны ущемлять материальные и социальные интересы наемных работников, обеспечивая им за счет работодателя социальные гарантии в объеме не меньше установленного законодательством. Кроме того, в целях перспективного экономического развития региона в частности и страны в целом необходимо совершенствовать

общую систему профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Однако в рамках режима экономии ресурсов владельцы предприятий не только выделяют на эти цели недостаточно материальных средств, но и в целом уделяют им мало внимания. Отсутствие скоординированного развития региональной и федеральной систем практической кадровой политики никак не способствует формированию богатой кадровой ресурсной базы государства и даже приводит к деградации его трудового потенциала.

Рыночная экономика постоянно ставит задачи, решение которых требует от хозяйствующих субъектов выхода на все более высокий уровень развития. Одной из таких задач является усиление косвенного участия в формировании общего кадрового потенциала национальной экономики. Для обеспечения ее эффективной реализации нужна правильно организованная государственная кадровая политика как общенациональная стратегия формирования, постоянного поддержания, дальнейшего развития и рационального применения на практике профессионального трудового потенциала общества.

В нашей стране общенациональная кадровая политика традиционно провозглашается одним из приоритетных направлений деятельности государства. Однако по сравнению со степенью важности государственных и муниципальных органов управления во время советского периода тотального планирования практически всей деятельности народного хозяйства их значимость и объемы участия в этой сфере с переходом на рыночные условия хозяйствования существенно сократились. На этом фоне задачи формирования трудового потенциала на региональном уровне лишь актуализируются. Как оказалось, научно-технический прогресс несколько не умаляет роль человеческого фактора в экономике, а лишь качественно изменяет и даже усложняет ее, в том числе за счет усиления межхозяйственных информационных потоков и экономических связей. При ограничении инвестиций в человеческий капитал возрастающая потребность в опытных и квалифицированных специалистах для всех социально-экономических сфер жизни определяет необходимость подготовки кадров с инновационным типом мышления.

В условиях экономической нестабильности при развитой рыночной экономике кадровая политика должна быть сформирована на базе приоритета идей и принципов деятельного подхода, что означает привлечение в организацию профессионалов. Однако профессиональный опыт и знания, которые играют определяющую роль в повышении производительности труда, накапливаются в течение длительного времени (как известно, превращение современного среднестатистического работника в профессионала занимает от 5 до 7 лет) [1, с. 312]. Чтобы приобрести и грамотно использовать полученные опыт и навыки, в становление работника как профессионала необходимо вложить значительные ресурсы, в том числе материальные и временные. Намного сложнее подсчитать упущенную выгоду в тех случаях, когда приобретенный за счет компании опыт профессионалов и полученные в результате развития персонала знания остаются невостребованными. Поэтому в рамках динамично меняющихся производственных отношений при формировании кадрового потенциала важно не растерять и преумножить совокупный профессиональный опыт – на это и должна ориентировать современная система образования.

При нестабильной экономике некоторые предприятия принимают решение «заморозить» человеческий капитал, воздерживаются от увольнений, обходятся без внедрения инноваций. В подобной ситуации изучение факторов, влияющих на сохранение и развитие персонала, может помочь компаниям избежать значительных издержек, правильно мотивировать персонал, сформировать лояльность внутреннего клиента [2, р. 157]. Главной оперативной целью работы с кадрами при этом является стабильность рабочего места при минимальной заработной плате. Однако следует отметить, что при таком подходе страдают все сферы народного хозяйства, совершенствоваться и развиваться экономика в подобном состоянии не способна.

Кадровый потенциал в широком смысле слова представляет собой навыки, умения работников, которые могут быть направлены на повышение эффективности в разных сферах производства, получение намеченной прибыли или достижение социального эффекта. В узком смысле кадровый потенциал рассматривается как временно свободные (резервные) человеческие ресурсы, которые потенциально могут быть заняты работниками в результате личностного совершенствования и обучения. При этом управление кадровым потенциалом призвано содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики и развитию персонала [3, с. 141].

При планировании процессов, связанных с управлением кадрами, основной задачей должно быть создание «долгосрочного» кадрового потенциала, который предполагает такие же долгосрочные трехсторонние отношения «работник – государство – работодатель». При этом существуют две группы взаимовыгодных отношений на продолжительной основе: текущий кадровый потенциал и целевой (накопительный). Первый рассматривается как персонал, изначально планируемый только для исполнения основных, текущих, производственных операций. Второй используется ад-

министратией при решении вопросов стратегического развития, таких как расширение производства и повышение конкурентоспособности. Это тот резерв, который требует от системы управления стратегических планов и не предназначен для выполнения текущих задач. Поэтому на государственном уровне, по нашему мнению, целесообразно заниматься прежде всего именно целевым долгосрочным кадровым потенциалом. Длительный характер трудовых отношений между работодателем и работником в большинстве случаев оказывается гораздо выгоднее, чем частая смена кадров. Государство активно применяет трехсторонние договорные отношения для достижения положительных социально-экономических эффектов в обществе.

Полноценная система управления кадровым вектором деятельности организации должна быть ориентирована на решение трех важнейших задач:

– полное оперативное удовлетворение потребностей организации в кадровых ресурсах определенной специализации и уровня квалификации;

– создание и поддержание комплекса институциональных, экономических, а также психологических условий, способствующих наиболее эффективному выполнению работниками возложенных на них обязанностей;

– обеспечение надлежащего уровня взаимодействия между управлением человеческими ресурсами и другими направлениями менеджмента предприятия [4, с. 47].

Решение этих задач в процессе управления будет способствовать достижению корпоративной цели деятельности компании посредством работы с ее кадровым потенциалом. Так как последний является частью общенационального потенциала, то решение данной системы задач на макроуровне может дать мощный толчок социально-экономическому развитию всей страны.

Трудовые ресурсы – важнейшая категория теории и практики управления персоналом. Богатая ресурсная база и образованное население – прочная основа конкурентоспособности России на мировом уровне. Однако многие из лучших умов страны часто ищут возможности заработка за рубежом.

Можно сделать вывод, что создание благоприятных условий для воспроизводства трудовых ресурсов на общегосударственном уровне путем институционализации этой сферы будет способствовать усилению кадрового потенциала как отдельных предприятий, так и государства в целом. Это позволит российским компаниям быть готовыми к конкурентной борьбе с иностранными фирмами и способствовать ускоренному развитию нашей экономики.

Ссылки:

1. Слепцова Е.В., Валькович О.Н. Компетенции как современная парадигма управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2016. № 2 (26). С. 309–314.
2. Effects of Succession Planning Programs on Staff Retention / S.N. Eshiteti, O. Okaka, S.N. Maragia, O. Odera, E.K. Akerele // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2013. Vol. 4, no. 6. P. 157–162.
3. Коротких Л.В., Гелета И.В. Формирование кадрового потенциала на предприятии // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 8. С. 141–146.
4. Боговиз А.В., Вукович Г.Г. Совершенствование кадровой политики предприятия как основа эффективного кадрового менеджмента // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. Т. 1, № 32. С. 46–50.

References:

Bogoviz, AV & Vukovich, GG 2013, 'Improvement of the personnel policy of the enterprise as a basis of the effective personnel management', *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava*, vol. 1, no. 32, pp. 46-50, (in Russian).

Eshiteti, SN, Okaka, O, Maragia, SN, Odera, O & Akerele, EK 2013, 'Effects of Succession Planning Programs on Staff Retention', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 4, no. 6, pp. 157–162, (in Russian).

Korotkikh, LV & Geleta, IV 2015, 'Formation of human resources at the enterprise', *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii*, no. 8, pp. 141-146, (in Russian).

Sleptsova, EV & Valkovich, ON 2016, 'Competencies as a modern paradigm of personnel management', *Ekonomika ustoychivogo razvitiya*, no. 2 (26), pp. 309-314, (in Russian).