

УДК 35.08-057.17

Борщева Алла Викторовна,

кандидат экономических наук, первый проректор НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: aborsheva@mail.ru

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация. В статье определены основные направления совершенствования и повышения экономической эффективности использования кадрового потенциала. Описаны показатели оценки кадрового потенциала предприятия, а также некоторые основные элементы современных моделей развития кадрового потенциала. Сформулированы основные характерные черты обучающейся организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, обучающаяся организация, трудовые ресурсы, производительность труда, экономическая эффективность.

Borsheva Alla Viktorovna,

candidate of economic sciences, First Vice Rector of NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow

Ilchenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate Professor, Department of Management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

**THE MAIN DIRECTIONS OF INCREASING THE ECONOMIC
EFFICIENCY OF USE OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE
ENTERPRISE**

Abstract. The article outlines the main directions for improving and increasing the economic efficiency of employing human resources. The indicators of an estimation of personnel potential of the enterprise, and also some basic elements of modern models of development of personnel potential are described. The main characteristics of the learning organization are formulated.

Keywords: human resources, training organization, labor resources, labor productivity, economic efficiency.

Рынок труда всегда являлся важным сектором рыночной экономики, требующим особого подхода в решении вопросов подбора персонала. Значительную роль в обеспечении конкурентоспособности, или выполнении каких-либо услуг или работ, отводится системе управления персоналом.

Главным фактором повышения производительности предприятия является обеспечение его квалифицированной рабочей силой. Для обеспечения квалифицированными кадрами необходим анализ трудового потенциала рабочих.

Чтобы достигнуть максимально эффективного использования трудовых ресурсов предприятия необходимо разработать эффективную систему управления персоналом. Данное условие достигается путем реализации рациональной кадровой политики и стратегии [7].

Решить проблему воспроизводства кадров помогает использование комплексного подхода, с учетом экономических, психологических, социальных и других факторов [5, 8].

Определим основные направления совершенствования и повышения экономической эффективности использования кадрового потенциала. Отметим, что кадровый потенциал – это неиспользованные возможности определенных категорий рабочих и служащих, которые могут применяться для повышения эффективности достижения целей предприятия в соответствии с должностными обязанностями. В таком случае кадры

рассматриваются как активные элементы предприятия. Реализация кадрового потенциала работника непосредственным образом влияет на качество труда, определяющее эффективность деятельности предприятия [2, с. 8]. Качество труда повышается по мере роста общеобразовательного, культурного и технического уровня работников, их квалификации и профессиональных компетенций [4, 6].

Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия представляет собой сложную систему, включающую множество элементов. Построение данной системы является весьма сложным процессом. Роль для выполнения этой задачи отводится, как правило, службам по управлению персоналом или кадровым службам. Данная система включает в себя ряд процессов, реализация которых позволяет создать надежный и конкурентоспособный коллектив. Эффективность любого предприятия зависит от квалификации работников, правильной организационной структуры. Все это, в конечном итоге, влияет на такие экономические показатели как: объемы выполненных работ или оказанных услуг, темпы прироста производства, использование материальной базы и др.

С целью оценки кадрового потенциала предприятия используют качественные и количественные показатели [1].

К количественным показателям относятся такие как:

- численность персонала;
- суммарный объем рабочего времени, отведенный для выполнения работ в режиме нормальной интенсивности труда.

Качественные показатели кадрового потенциала отображают:

- физический потенциал работников предприятия (состояние здоровья, выносливость);
- уровень квалификации;
- ответственность, дисциплинированность и др.

Общим показателем количественной оценки кадрового потенциала является рабочее время, которое работник может отработать до выхода на пенсию – человеко-лет. Анализируя данный показатель, можно проследить не только половозрастной состав коллектива, но и увидеть процесс омоложения или старения коллектива.

Кадровый потенциал предприятия достаточно изменчив. Его количественные и качественные показатели постоянно видоизменяются. Связано это с такими факторами как, например, принятие управленческих решений по поводу перепрофилирования предприятия.

Особое внимание следует уделить способам развития кадрового потенциала. К числу прочего относятся самообразование персонала, переподготовка, повышение квалификации, совершенствование организационной структуры и др. Чем выше кадровый потенциал предприятия, чем выше перспектива предприятия улучшить или увеличить свое производство.

Однако следует отметить, что увеличение кадрового потенциала не является первостепенной задачей. Некоторые ученые отмечают, что в большей степени или наравне необходимо стремиться эффективно использовать уже имеющийся кадровый потенциал. Тем не менее, все вышеописанное не является основанием, чтобы сделать вывод, что работа службы по управлению персоналом заключается только в том, чтобы обеспечивать наращивание кадрового потенциала. Существуют ситуации, когда величина кадрового потенциала не имеет значения, или имеет в определенной величине. Величина необходимого кадрового потенциала зависит в первую очередь от потребностей производства. Ситуация, когда величина кадрового потенциала не соответствует потребностям производства весьма нежелательна. Во-первых, реализация кадрового потенциала обходится предприятию очень дорого. А во-вторых, средства, затраченные на реализацию кадрового потенциала, который не будет

использован, не окупятся. У самих же работников это вызовет неудовлетворение занимаемой должности и, в конце концов, вызовет желание уволиться, не говоря уже о снижении работоспособности.

Проблема несоответствия величины кадрового потенциала потребностям производства на сегодня остается довольно актуальной проблемой. В то же время низкий уровень трудового потенциала является препятствием для внедрения новых схем производства и новых технологий.

Один из основных способов решения данной проблемы – планомерное развитие кадрового потенциала работников в соответствии с потребностями предприятия. Таким образом, становится возможным обеспечить и развитие производства, и профессиональный рост персонала [3].

Реализация кадрового потенциала работников предприятия в современных условиях развития производства предполагает внедрение таких технологий, которые обеспечат совершенствование и развитие трудового, творческого, умственного потенциала работников с целью достижения необходимого результата. Опишем подробнее особенности технологического подхода к развитию кадрового потенциала.

1. При внедрении и разработки кадровых технологий необходимо учитывать содержание определенной кадровой функции, которую она обслуживает, ее цели и задачи в общем процессе управления человеческими ресурсами

2. Кадровые технологии обеспечивают детализацию действий в границах необходимой кадровой функции.

3. Отдельные элементы технологии имеют свойство взаимозаменяемости, в зависимости от поставленной цели и задач.

4. Разработка кадровых технологий позволяет усовершенствовать функции, повысить их эффективность, ведет к сокращению затрат сил, средств, времени.

В настоящее время накоплен богатый опыт использования персонал-технологий. В современных экономических условиях большинство кадровых служб обладают целым арсеналом технологий подбора кадров, адаптации работников, профессионального продвижения, оценки человеческих ресурсов и т.д. Таким образом, кадровые технологии отражают практически все направления кадрового менеджмента в организации. В последнее десятилетие ведущими предприятиями развитых стран осуществляется активный поиск, разработка и внедрение новых технологий управления персоналом для повышения компетенции [9] и мотивации работников, которые рассматриваются как стратегический ресурс организации. Среди современных образовательных технологий корпоративного развития человеческих ресурсов получают широкое распространение тренинги, метод конкретных ситуаций (case), компьютерные учебные программы, дистанционное обучение и др.

В условиях экономического кризиса для успешного ведения производства требуется особый подход с помощью концепции «обучающейся организации». Отсюда вытекает еще один немаловажный фактор, влияющий на развитие кадрового потенциала – обучение работников.

Таким образом, в обычной организации трудовое поведение работника направлено, в основном, на выполнении заданий, указанных в должностной инструкции, то в обучающейся организации трудовой процесс нацелен на изменения, инновации, решение проблем, требующих постоянного обновления знаний, развития способностей и трудовых навыков работников.

Сформулируем основные характерные черты обучающейся организации:

- по характеру взаимодействия с внешней средой эта организация быстро адаптируется к происходящим во внешней среде изменениям;

- по характеру взаимодействия элементов внутренней среды организации может быть либо проектно-матричная, либо сетевая. В некоторых случаях организационная структура является децентрализованной. В общих чертах такая структура характеризуется организационной гибкостью;

- основной функцией обучающейся организации является образовательный процесс для всех работников, включая определение целей организации, миссии и способов реализации поставленных задач;

- в обучающейся организации высшее руководство выступает как движущая сила образовательного процесса, изменяя тем самым управленческое мышление и перестраивая социально-трудовые отношения согласно получаемым знаниям. Руководитель является в то же время новатором и социальным партнером, образцом самостоятельности и творчества.

В условиях развития рыночных отношений, развития инновационной деятельности, приоритет отдается именно обучающейся организации, когда во главе угла становится не группа людей, а целая организация. Обучающаяся организация не только обучает сотрудников, тем самым развивая их потенциал, но и развивается сама, преобразуясь в динамически развитый механизм.

Поэтому обучение персонала в обучающейся организации является отдельным видом управленческой деятельности способной обеспечить совершенно новый качественный уровень кадрового состава с целью достижения экономических и индивидуальных целей организации. Обучающаяся организация способствует повышению самореализации,

творческому и профессиональному росту ее членов, удовлетворяя тем самым их индивидуальные потребности.

К основным направлениям развития кадрового потенциала относятся дополнительное профессиональное образование и наставничество на рабочих местах. Внедрение системы наставничества и дополнительного профессионального образования обеспечивает формирование правильной концепции развития предприятия, где главная роль признается за работниками.

Отметим также, что для достижения максимального эффекта реализации кадрового потенциала необходимо выполнение следующих условий:

- иметь определенные знания, навыки и умения;
- мотивацию к образованию;
- иметь личностные качества, побуждающие к личностному росту, самообразованию, групповой работе в коллективе, формированию внутренней мотивации и т.д.

Опишем некоторые основные элементы современных моделей развития кадрового потенциала:

1. Развитие научно-технического прогресса в виде совершенствования компьютерно-информационных систем, улучшение знаний в области ведения производственной деятельности вносят коррективы в трудовую деятельность работников, требуя от них принципиально новых знаний, высокого профессионального мастерства, творческого подхода, умения работать в коллективе.

2. Изменение ориентации производства на удовлетворение нужд потребителей, повышение качества продукции.

3. Принципиальное изменение организации труда посредством введения коллективных форм трудовой деятельности потребовали от

персонала дополнительной ответственности, заинтересованности в получении наилучших результатов, сотрудничестве.

Таким образом, формирование современных подходов к развитию кадрового потенциала обусловлено действием целого ряда объективных факторов, которые сегодня проявляют себя в российской экономике. Актуальным является обобщение зарубежного опыта с целью правоприменительной практики его использования на российских предприятиях.

Список литературы

1. Борщева А.В., Ильченко С.В. Оценка эффективности кадровой политики организации. Вестник экспериментального образования. 2017. № 4 (13). С. 41-51.
2. Борщева А.В., Ильченко С.В. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия. Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 4 (8). С. 8.
3. Борщева А.В., Ильченко С.В. Факторы конкурентоспособности предприятия. Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 1 (9). С. 6.
4. Гони́на О.О. Психологическая подготовка будущих педагогов к профессиональной деятельности // Современные направления психолого-педагогического сопровождения детства. Новосибирск: НГПУ, 2015. - с.7-10.
5. Гони́на О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом // Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 4 (8). С. 13.
6. Гони́на О.О. Толерантность педагогов на различных этапах их профессионализации // Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 3 (7). С. 13.
7. Ильченко С.В., Кивит Е.А., Оришев А.Б. Кадровая политика предприятия. ООО «Самполиграфист». Москва. 2015.

8. Ильченко С.В. Организационное поведение: монография. Москва: Московский экономический институт, 2017.
9. Сураг И.Л. К вопросу о методологии проектного управления инновационной деятельностью в системе высшего профессионального образования. Транспортное дело России. 2008. №56 С. 71-72.