

УДК 35.08-057.17

Конакова Екатерина Александровна,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

КОМПЛЕКСНЫЙ МЕХАНИЗМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Аннотация. Статья посвящена вопросам разработки комплексного механизма стратегического планирования кадрового потенциала в жилищно-коммунальной сфере. Рассмотрены различные научные подходы к определению понятия «развитие кадрового обеспечения». Определены направления инвестиций в развитие кадрового обеспечения.

Ключевые слова: планирование персонала, кадровый потенциал, стратегическое планирование кадрового потенциала, кадровая культура, развитие кадрового обеспечения, жилищно-коммунальная сфера.

Konakova Ekaterina Aleksandrovna,
NOCU VO «Moscow Economic Institute»,
Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

COMPLEX MECHANISM OF STRATEGIC PLANNING OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE HOUSING AND COMMUNAL SPHERE

Abstract. The article is devoted to the development of an integrated mechanism for strategic planning of human resources in the housing and utilities sector. Various scientific approaches to the definition of the concept “development of staffing” are considered. Identified areas of investment in staffing development.

Keywords: personnel planning, personnel potential, strategic planning of personnel potential, personnel culture, development of staffing, housing and utilities.

Вся система управления сферой жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная работа, сотрудничество руководящих органов и рядовых сотрудников, которые достигаются за счёт эффективного стратегического планирования кадрового потенциала. Эффективное внутрифирменное планирование является неотъемлемой частью предприятия сферы ЖКХ.

Данная проблема является актуальной, т.к. она связана с существующим экономическим положением хозяйствования предприятий сферы ЖКХ и необходимостью восстановить бизнес-процессы с учетом реально существующих экономических условий, проблем и возможностей организаций. Более того, оптимизация кадрового состава с точки зрения научного подхода, позволяет выявить резервы для уменьшения управленческих расходов. Одним из составляющих процесса выступает кадровое планирование, главным элементом которого выступает грамотное планирование и прогнозирование потребности в персонале.

Поэтому, для того чтобы организация не потерпела крах в условиях современной экономики, необходим такой состав сотрудников, который имеет высокую квалификацию и готов к получению новаций и опыта.

Грамотное кадровое планирование удачно влияет на результаты деятельности предприятия сферы ЖКХ вследствие оптимизации использования персонала:

- систематизированная организация управления нуждается в полной отдаче каждого в единстве, а также вместе взятой всей совокупности сотрудников в процесс производства;

- выявление и продуктивное применение профессионального потенциала работников;

- создание основы для планомерного набора и отбора персонала;

- сокращение общих издержек на рабочую силу за счет обдуманной, последовательной и активной политики на существующем рынке труда.

Развитие кадрового обеспечения организации в условиях рыночной экономики становится одним из важнейших условий занятия устойчивых и передовых позиций на рынке. Решение многих вопросов, связанных с развитием кадрового обеспечения в современных условиях хозяйствования, позволяет также достичь стратегической цели.

К большому сожалению, приходится констатировать, что существующий уровень кадровой культуры в организациях, государственной политики в отношении кадрового обеспечения не адекватен вызовам кадровой

глобализации и создает реальные предпосылки для формирования угроз в области кадровой безопасности в сфере ЖКХ.

В настоящее время отсутствует единое понимание сути развития кадрового обеспечения сферы ЖКХ [6]. Более того, несмотря на употребление термина «развитие кадрового обеспечения», очень редко, можно встретить определение этого термина.

На основе критического анализа научных подходов к определению понятия «развитие кадрового обеспечения» можно сделать вывод, что правильнее всего будет рассмотрение данного понятия с двух основных сторон. Во-первых, с точки зрения работника, развитие - одна из главных характеристик, отражающая и качественное изменение работника, которое связано с появлением чего-то нового, которое происходит в результате управляющих действий и (или) со стороны самих работника для обеспечения их соответствия условиям деятельности, и качественное состояние работника в определенный момент времени. Во-вторых, с позиций организации, развитие кадрового обеспечения выступает как часть системы управления персоналом, которая включает объединение механизмов и методов воздействия организации на качество работников для достижения нового более высокого уровня кадрового обеспечения, обеспечивает развитие организации для выполнения задач бизнеса.

В современных условиях частый дефицит финансовых ресурсов вынуждает руководителей находить возможность их экономии, в основном это отражается в расходах на персонал: сокращается заработная плата и надбавки к ней, сокращается численность кадров, сворачиваются программы развития персонала.

Развитие кадрового обеспечения должно быть подкреплено экономической целесообразностью капиталовложений, связанных с наймом, обучением и возможностями работника раскрывать свой талант. Однако такие меры в период кризиса обычно рассматриваются как неэффективные расходы, и они большей частью не финансируются.

Развитие кадрового обеспечения предусматривает реализацию стратегических аспектов управления организацией, такие, например, как выработка и осуществление кадровой политики, внутри которой методы управления персоналом сохраняют объективные тенденции, социальные и экономические законы, которые опираются на научные рекомендации общественной психологии, теории менеджмента и организации, т.е. весь арсенал научного знания, который и определяет возможности эффективного регулирования и координации человеческой деятельности.

Говоря о мероприятиях по развитию кадрового обеспечения необходимо помнить об инвестировании в его развитие. Под инвестициями в развитии кадрового обеспечения необходимо понимать расходы организации, которые связаны с ростом общеобразовательного и профессионального уровня персонала, с программами дополнительного пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания (в том числе страхование), с другими выплатами стимулирующего и компенсационного характера, не предусмотренными действующим законодательством.

На наш взгляд, составляющей капитализации организации является кадровый потенциал, и инвестиции в этот потенциал начинаются с момента найма персонала и заканчиваются его увольнением.

Таким образом, на наш взгляд, можно выделить следующие направления инвестиций в развитие кадрового обеспечения сферы ЖКХ:

- образование [4, с. 11-18];
- профессиональное развитие и переподготовка [2, с. 13];
- инновационная и творческая деятельность;
- здравоохранение;
- мобильность и поливалентность;
- мотивация развития [1].

В современной экономической литературе по вопросам стратегического управления, управления стратегическим потенциалом и управления персоналом организации до сих пор отсутствует действенная методология стратегического

планирования кадрового потенциала предприятия, что обуславливает необходимость осуществления исследований в данном направлении.

Для решения данной проблемы предлагается комплексный механизм стратегического планирования кадрового потенциала предприятия, главной целью которого является разработка стратегий формирования кадрового потенциала организации на основе его кадровых стратегий, взаимосвязанных с бизнес-стратегиями развития во внешней среде.

Теоретическую базу предложенного механизма составляют концепции стратегического управления, управления стратегическим потенциалом, HR-менеджмента и концепция формирования кадрового потенциала предприятия [3, с. 26-30].

Объектом действия механизма является процесс стратегического планирования кадрового потенциала предприятия, предметом – методологические и практические основы разработки стратегий формирования кадрового потенциала организации.

В качестве принципов разрабатываемого механизма использованы предложенные базовые принципы концепции формирования кадрового потенциала: существования стратегии, системности, эффективности, адаптивности планирования, инновативности [5, с. 78-97].

В качестве научно-методологической базы предложенного механизма используются общенаучные подходы: стратегический, системный, процессный, ситуационный, а также научно-методические подходы: подход к обоснованию кадровых стратегий организации и научно-методический подход к разработке и выбору стратегий формирования кадрового потенциала организации.

В качестве процессно-методологической базы предложены этапы процесса стратегического планирования кадрового потенциала, разработанные на основе классических этапов стратегического планирования применительно к разработке стратегий формирования кадрового потенциала организации, которые и являются результатом процесса.

Таким образом, предложенный механизм является инструментом обоснования стратегий формирования кадрового потенциала организации,

однако для эффективного осуществления стратегического планирования кадрового потенциала необходима разработка механизмов формирования и выбора целей и стратегий.

Список литературы

1. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Монография. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. - 113 с.
2. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом // Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 4 (8). С. 13.
3. Ильченко С.В. К вопросу о совершенствовании профессиональной подготовки выпускников высшей школы. В сборнике: Образование XXI века: внедрение и развитие инноваций. Материалы международной научно-практической конференции. Институт мировой экономики и информатизации, Московский экономический институт. 2015. С. 26-30.
4. Ильченко С.В. Разработка содержания компетенций руководителя в системе управления человеческими ресурсами компании. В сборнике: Актуальные вопросы теории и практики экономики, управления и психологии Материалы международной (заочной) научно-практической конференции. 2014. С. 11-19.
5. Сурат И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Монография. Москва, 2019. – 183 с.
6. Сурат И.Л., Борщева А.В., Коробко В.И., Ильченко С.В. Жилищно-коммунальное хозяйство: предоставление услуг по управлению, экономике, содержанию и ремонту многоквартирных домов: монография. Московский экономический институт, 2018. 162 с.