Ярускин И.С.

*Керченский государственный морской технологический университет
Россия, Керчь*

DOI: 10.18411/2015-06-2-1-4-6

Кадровый потенциал предприятия и способы усовершенствования кадрового потенциала на предприятии

В данной статье обосновывается идея о том, чтобы усовершенствовать некоторые недостатки, выявленные в процессе работы с кадровым потенциалом на предприятии, максимально снизить факторы, влияющие на производительность труда, предоставления услуг, качество продукции выпускаемой на предприятии, а также повысить квалификационный уровень кадрового потенциала в современных условиях.

Статья раскрывает некоторые понятия связанные с кадровым потенциалом и его деятельностью на предприятии, таких как Кадровая политика, кадровый потенциал, человеческий фактор, мотивация и стимулирования персонала. Также в статье особое внимание уделяется образованию персонала на предприятии и квалификационному уровню рабочих.

Автором предложены некоторые меры по повышению качества работы персонала, выявления и устранения конфликтов во внутренней среде предприятия между персоналом и повешению образовательного уровня кадров на предприятии, что, по мнению автора, является самым главным в современных условиях на предприятиях. Также будут рассмотрены общие требования к кадровой политики в современных условиях.

В современном мире понятие кадровая политика уже давно известна во всех областях человеческой деятельности, начиная от частного небольшого магазина и до крупных корпораций. Существует много разных определений и высказываний понятия кадровая политика и нельзя сказать, что они не правильны. Но каким бы не было высказывание главное понимать, что ядро каждого предприятия и успех непременно зависит от возможностей квалификационного уровня кадров на предприятии, именно об этом и пойдет речь в данной статье.

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Кадровая политика – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников¹.

Общие требования кадровой политики в современных условиях

1. Кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.
2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (ценности и убеждения, разделяемые работниками, нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия).
3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть

экономически обоснованной, т.е. исходить из реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения нормативных актов и действующего законодательства. Кадровая политика реализуется через кадровую работу, которая базируется на системе правил, традиций, процедур, комплексе мероприятий, связанных непосредственно с осуществлением подбора кадров, необходимой их подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации, продвижения и т.д.².

Кадровый потенциал предприятия и кадровая политика это два очень тесно связанных между собой понятия и нельзя их недооценивать. Кадровый потенциал предприятия в первую очередь зависит от самих кадров, а именно от их квалификационного уровня и знаний в своей сфере деятельности. Разные предприятия государственные или частные сосредоточены на определенной отрасли или в конкретно каком-нибудь направлении, производство товаров, предоставление услуг и т.д.

У всех предприятий существует руководитель, подчиненные, начальники цехов, отделов и т.д. Важно то, как и насколько грамотно будет происходить управление всеми звеньями в общей цепочке предприятия, а от этого зависит и дальнейшая судьба предприятия в целом. Поэтому предприятию, а конкретно кадровой службе следует проводить работу со своими кадрами!

Сюда можно отнести некоторые из видов работ связанные непосредственно с кадрами предприятия и повешения их потенциала в рабочем процессе:

1. Культурно-массовые и спортивно-патриотические мероприятия с персоналом.

2. Повышение уровня квалификации каждого работника предприятия (Ежегодно).
3. Создание резерва кадрового потенциала предприятия (*Это один из наиболее важных пунктов, потому, что создание кадрового потенциала даст возможность сохранить ценных сотрудников в случае кризиса, когда потребуется большое сокращение штата рабочих, в этом случае кадровый резерв, вернее их кадровый потенциал будет направлен на выведение предприятия или фирмы из кризисного состояния*)
4. Проводить более глубокий анализ проблем связанные с конфликтами в коллективе. И построение общей картины, позволяющая не допускать в дальнейшем каких либо конфликтов среди рабочего персонала.
5. Ежегодно осуществлять набор на работу молодых специалистов закончивших высшие государственные учреждения по государственной программе (Бакалавр и Магистр). Это позволит укрепить кадровый потенциал предприятия в целом с долгосрочной перспективой на будущее.
6. Осуществлять передачу опыта, среди рабочего персонала предприятия от старших к младшим.
7. Раз в год отправлять в командировку кадров для повышения квалификации и передачу передового опыта в другие города по всей территории Российской Федерации.
8. Создание на предприятии отдела стратегического управления кадровым потенциалом.
9. Проводить ежесуточный мониторинг работы кадрового состава для предотвращения отклонений от заданного темпа работы предприятия, а также раз в год проводить оценку рабочего времени кадров для выявления каких либо пробелов в процессе производства.
10. Создание долгосрочных целей развития кадрового потенциала и его поддержание.

*11.Создание благоприятных условий труда для работников на предприятии.
(Каждый работник должен быть удовлетворен рабочей обстановкой на рабочем месте.)*

Рассмотрев некоторые возможные манипуляции и рекомендации с кадровым потенциалом предприятия важно отметить, что работа с контингентом довольно тонкий и сложный процесс, потому как, к каждому нужен индивидуальный подход. Возможно, что в каких-то случаях потребуется воспользоваться таким приёмом как мотивация.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей и целей предприятия.

Часто мотивацию отождествляют со стимулированием. Эти понятия близки по содержанию, но не стоит их смешивать.

Стимулирование предполагает внешнее (*моральное, физическое, материальное*) воздействие на людей с целью непосредственного влияния на результаты труда, активизацию деятельности работников.

Все это делается для того, что бы максимально задействовать весь кадровый потенциал предприятия и максимально снизить уровень брака на предприятии, но существует такое понятие как человеческий фактор.

Человеческий фактор – это возможность принятия человеком ошибочных или алогичных решений в конкретных ситуациях. Ошибки, называемые человеческим фактором, как правило, непреднамеренны: человек выполняет ошибочное действия, расценивая их как верные или наиболее подходящие.

Причинами, способствующими появлению такого состояния, могут быть переживание какого-либо неприятного события, утомления, а также неуверенность в своих силах или недостаточная подготовленность к данному сложному или новому виду деятельности.

Поэтому имеет место проводить и мониторинг работы кадрового потенциала предприятия ежедневно, дабы снизить риск человеческого фактора на предприятии к минимуму. Также не стоит забывать о том, что на дворе XXI

век и поэтому важно уделять должное внимание на внедрение новейшего программного обеспечения, которое помогает определять проблемы в работе и максимально модернизировать рабочее место работников для того, чтоб и одновременно повысить уровень выработки.

Список используемых источников информации

1. <http://hrm.ru/db/hrm/9E740BD81F6FD38BC32577250046F4EA/print.html> 23.04.2015 в 17.30
2. Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС//abc.vvsu.ru
http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers/page0004.asp 23.04.2015 в 17.20