

2.2 Менеджмент

УДК 677.023.77

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Зайцева О.В., к.э.н., доц., Евсюкова А.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены пути совершенствования кадрового потенциала современной организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, пути совершенствования, современная организация, человеческие ресурсы, персонал.

Развитие человеческих ресурсов является важнейшей задачей кадровой политики организации. Высокие профессиональные требования предъявляют современные работодатели к работникам вне зависимости от их должности и профессии. Несоответствие современным требованиям отражается как на работниках, так и на работодателях. Для работника – это отставание в профессиональном развитии, снижение в индивидуальном развитии, снижение индивидуальной конкурентоспособности, сужение спектра приложения труда, ограничения роста производительности труда и заработной платы, нестабильность рабочего места. Для работодателя – это потери конкурентных позиций на рынке, снижение его рыночной стоимости, снижение эффективности использования ресурсов и, как следствие, снижение его финансовой устойчивости [1, с. 111].

Именно поэтому в современных организациях остро стоит вопрос совершенствования и развития кадрового потенциала. Одной из основных проблем в управлении кадровым потенциалом является его несоответствие потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудового коллектива. В случае низкого трудового потенциала может появиться препятствие для внедрения новшеств в производство. Эффективность управления кадровым потенциалом зависит от того, насколько досконально на основе кадровой диагностики будут разработаны индивидуальные планы развития, исключающие разрыв между растущими профессиональными требованиями и существующим уровнем компетентности всех работников организации. Одним из условий развития потенциала персонала является его непрерывное обучение и помощь сотрудникам развивать свои возможности, поскольку высокие результаты в управлении можно получить лишь в том случае, если подчиненные люди обладают необходимыми знаниями и навыками.

Сущность концепции непрерывного профессионального образования заключается в постоянной адаптации работников к изменяющимся по причине динамичного развития общества условиям труда, периодическом повышении их квалификации, производящемся на основе базового образования и требований занимаемой должности. Непрерывное образование можно представить как лестницу, идущую вверх. Каждая следующая ступень представляет собой новый уровень обладания знаниями и навыками, являясь логическим продолжением предыдущей. Ступенчатая система профессиональной подготовки способствует развитию трудового потенциала как отдельных работников, так и персонала в целом, позволяя говорить о повышении эффективности труда. Известно большое количество способов развития профессиональных навыков и знаний, их все можно разделить на две группы: обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места [2, с. 42]. Одними из наиболее распространенных методов обучения на рабочем месте являются инструктаж, ротация, ученичество и наставничество. Инструктаж является одним из недорогих, широко используемых и эффективных методов. Он представляет собой разъяснение ключевых моментов работы, которое может выполняться опытным сотрудником или специально подготовленным инструктором. Ротация – метод самостоятельного обучения, который заключается в перемещении сотрудника на другую, зачастую более высокую должность, для приобретения новых навыков, расширения социальных контактов. Данный метод имеет существенный недостаток – понижается

производительность труда на период адаптации работника к новым условиям. Ученичество и наставничество заключается в осуществлении работы под контролем опытного человека. Обучение на рабочем месте является оптимальным видом обучения для повторения вновь изученного и отличается практической направленностью, узкой специализацией, не давая сотруднику выйти за рамки традиционного поведения.

Поэтому широкое применение находит также и обучение вне рабочего места. Среди методов обучения вне рабочего места выделяют лекцию, практическую ситуацию, деловую игру, самообучение, семинар. Лекция является традиционным методом обучения, заключающимся в выделении ключевых моментов при изложении большого объема материала, и не предполагает практических действий. Практическая ситуация предполагает обычно анализ или групповое обсуждение под руководством инструктора какого-либо проблемного случая, что помогает развивать навыки анализа, разработки стратегии. При этом для осуществления такого обучения требуется определенный уровень владения теоретическими знаниями и профессионализм.

Деловая игра – это форма обучения, при которой участники переживают специально смоделированные ситуации, помогающие раскрыть и закрепить необходимые в работе знания и навыки, выявить собственные возможности. Такие игры способствуют быстрому и качественному усвоению материала, поскольку легко увлекают и хорошо мотивируют участников. Самостоятельное обучение является наиболее простым и наименее затратным способом приобретения новых знаний, оно может осуществляться в любое удобное время и носит индивидуальный характер. Иногда сложность может заключаться в возникновении затруднений при изучении какой-либо темы и отсутствии опытного и грамотного человека, который может дать пояснения по данному вопросу.

Семинар также является одной из традиционных форм обучения, причем достаточно эффективной, поскольку подразумевает своего рода отчет о самостоятельной работе. На семинаре учащиеся обсуждают свои сообщения, доклады, рефераты, выполненные под руководством преподавателя или инструктора, или просто проблемные вопросы. Работник должен быть заинтересован в хорошем результате обучения, стимулом для этого может быть поощрение в виде повышения заработной платы и улучшение условий труда [3, с. 57]. Обучение должно быть систематическим, непрерывным, поскольку разовые мероприятия не смогут дать видимых результатов. Благодаря наличию обучающей системы сотрудники видят возможности для своего карьерного роста, это дает им стимул и заинтересованность в хороших результатах работы.

Современный взгляд на кадровый потенциал организации предполагает, что именно персонал является ведущим, ключевым ресурсом организации, который, помимо обеспечения профессионального развития, необходимо также стимулировать для достижения стратегических целей организации. Для менталитета граждан Республики Беларусь характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее.

Сегодня по причине сложной экономической ситуации в стране трудно обеспечить высокую заработную плату всем работникам, в связи с чем следует уделять особое внимание нематериальному мотивированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд. Этого можно добиться с помощью следующих основных мероприятий: признание ценности работника для организации, предоставление возможности самореализации; применение программы обогащения труда и ротации кадров; использование скользящего графика, неполной рабочей недели, обеспечение возможности трудиться как на рабочем месте, так и дома; установление скидок для работников на продукцию организации, в которой они работают; предоставление оплачиваемых отпусков, бесплатных путевок [4, с. 12]. Следует учитывать, что повышению кадрового потенциала может способствовать только комплексный, грамотный и хорошо продуманный подход к формированию мотивационной системы, который учитывает индивидуальные качества и потребности сотрудников.

Таким образом, формирование и последующий рост кадрового потенциала современной организации – это один из важнейших внутрифирменных процессов. От качества выполняемых мероприятий по управлению кадровым потенциалом организации зависит эффективность её функционирования в целом.

Список использованных источников

1. Ванкевич, Е. В. Управление человеческими ресурсами современной организации:

- теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2020. – 269 с.
2. Пугачева, Н. Б. Приоритетные задачи высшего профессионального образования в современной теории и практике / Н. Б. Пугачева // Социосфера. – 2011. – № 1. – С. 42–46.
 3. Зайцева, Ю. А. Обучение на рабочем месте и оценка его эффективности: Управление развитием персонала. / Ю. А. Зайцева. – М.: Экзамен, 2011. – 208 с.
 4. Вишнякова, М. И. Мотивация персонала как важный инструмент кадровой политики / М. И. Вишнякова, О. В. Черкасова // Системное управление. – 2014. – № 3 (24). – С. 12.

УДК 331.108.2

ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Зайцева О.В., к.э.н., доц., Варушенко Д.В., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В материалах представлены анализ затрат на персонал в ОАО «Витебские ковры» и основные направления повышения их эффективности.

Ключевые слова: затраты на персонал, условно-переменные, условно-постоянные, компенсационные, инвестиционные, структура затрат на персонал, оптимизация затрат на персонал.

Затраты на персонал играют важную роль для организации, поскольку они составляют значительную часть ее расходов. Исследование расходов на персонал и эффективное управление ими жизненно важны для организации любой формы деятельности и масштаба.

Хоть понятие «затраты на персонал» само по себе не является новым, однако не существует его однозначной трактовки в нормативно-правовых документах и научных трудах.

Профессор А.Я. Кибанов трактует затраты на персонал организации как «показатель, характеризующий расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала» [1].

По мнению профессора П.Э. Шлендера, затраты на персонал – это выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, добровольных социальных услуг организации [2].

В монографии «Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика» Витебского государственного технологического университета понятие затраты на персонал организации представлено как определитель стоимости рабочей силы, а также индикатор ценности персонала для организации [4, с. 55].

Таким образом, существующие определения принципиально не разнятся и сводятся, как правило, к определению затрат на персонал как совокупности расходов, связанных с его содержанием.

Международной организацией труда в Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду был утвержден перечень статей затрат на персонал: заработная плата; расходы на социальную защиту работников; расходы на обеспечение работников жильем; расходы на профессиональное обучение; расходы на культурно-бытовое обслуживание, прочие расходы. Конвенцией Международной организации труда № 160, принятой в Женеве 25 июня 1985 года, были определены общие принципы национальных классификаций затрат на персонал и организации и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат [3].

В 2012 году Постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 29 августа 2012 г. № 132 (впоследствии заменено Постановлением от 28 июля 2014 г. № 120) была утверждена форма государственной статистической отчетности 6-т