

УДК 651.1

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ***Н.Н. САКСИНА, С.А. БАБЕНКО***(Костромской государственной технологической университет)**

Несвоевременное реагирование на возникающие кадровые проблемы, недостаточное внимание инвестиционной политики вопросам управления персоналом, а также отсутствие отработанной системы управления персоналом привели многие предприятия к угрожающему состоянию. Такие же проблемы затронули и большинство текстильных предприятий. Работники, имеющие специальное образование, огромный опыт и желание работать, вынуждены искать более высокооплачиваемую работу. Работодатели же не уделяют должного внимания необходимости закрепления кадров в погоне за прибылью, ориентируясь лишь на сиюминутную выгоду.

В настоящее время уже не вызывает сомнений, что качественный персонал является основой будущих стратегических успехов. Действительно, чтобы выжить в состоянии конкурентной борьбы организации необходимо иметь три условия существования:

- благоприятная деловая окружающая среда;
- правильная стратегия компании;
- качество человеческих ресурсов.

Все остальные факторы производства являются лишь результатом вышеназванных условий [1]. Однако недостаточно только обеспечить производство качественным потенциалом. Необходим механизм, позволяющий управлять всем циклом развития его трудового потенциала.

Единого подхода к определению качества трудового потенциала работника до сих пор не существует. В литературных изданиях можно встретить такие понятия, как качество трудовой жизни, качество труда, качество работы, качество управления. Как правило, говоря о качестве трудового потенциала, останавливаются на его качественных характеристиках [2], [3]. В любом случае, необходимо добиться сочетания профессиональных и человеческих качеств, которые в совокупности позволят успешно справиться с работой. Под качеством трудового потенциала мы подразумеваем способность персонала удовлетворять установленные и предполагаемые потребности работодателя, а также поддерживать предприятие на более конкурентоспособном уровне.

Потенциал есть постоянно функционирующая система. Во-первых, он воплощает некие накопленные характеристики, образуя тем самым ресурс достижения стратегических задач управления. Во-вторых, потенциал функционирует как капитал, активно участвуя в трудовой деятельности, принося определенный эффект как самому работнику, так и работодателю. В-третьих, потенциал имеет свойство накапливаться, тем самым расширяя границы его участия в производственной деятельности.

Поскольку в процессе трудовой деятельности работник реализует новые способности, наращивает имеющиеся, а неко-

которые утрачивает, то необходимо говорить о трудовом потенциале нового качества.

Под управлением развитием мы понимаем постоянный, планомерный процесс воздействия на факторы и условия, обеспечивающие формирование трудового потенциала оптимального качества с целью его эффективного максимального использования в соответствии с развитием потребностей самого персонала и работодателя.

Под механизмом понимается "...система, устройство, определяющие порядок какого-либо вида действия; последовательность процессов, определяющих какое-либо действие, явление..." [4].

Развитие трудового потенциала носит инновационный характер, так как постоянно находится в состоянии изменения под влиянием изменения структуры мотивов самого работника, а также политики руководства и внешних факторов. Таким образом, управление развитием – воздействие на инновационный процесс – в оперативном и стратегическом режимах, направленное на улучшение качества трудового потенциала. Результатом такого управления является новый уровень удовлетворенности работодателя и работника.

Задачей руководства для поддержания, использования и наращивания трудового потенциала должна быть разработка, обновление и совершенствование системы стимулирования работников.

Механизм управления традиционно включает: цели и принципы управления; количественный аналог целей – критерии управления; факторы управления, элементы объекта управления и их связи, на которые осуществляется воздействие в интересах достижения поставленных целей; методы воздействия на данные факторы управления; ресурсы управления – материальные и финансовые ресурсы, социальный и организационный потенциалы, при использовании которых реализуется избранный метод управления и обеспечивается достижение поставленной цели.

Блок-схема предложенного механизма управления развитием трудового потенциала представлена на рис. 1.

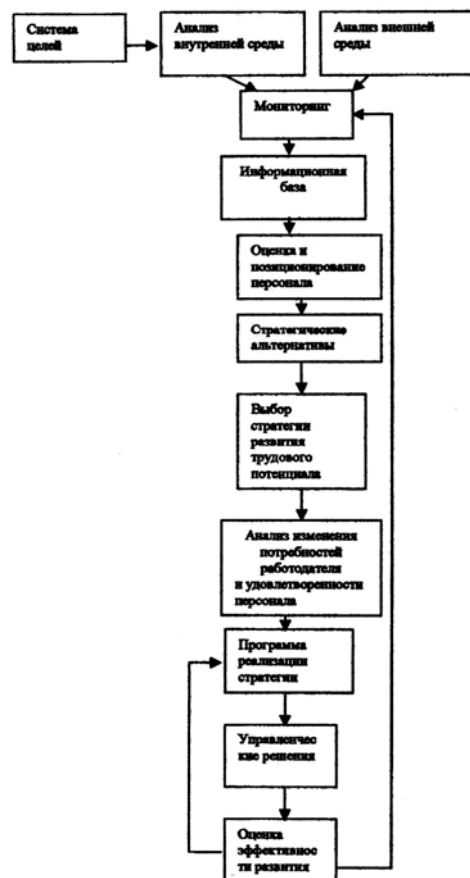


Рис. 1

Данный механизм предполагает проведение мониторинга внутренней и внешней среды предприятия с целью формирования требований к качеству персонала. На основании исследований формируются внутрифирменные стандарты разных категорий персонала. В зависимости от соответствия данным стандартам происходит позиционирование персонала, а также формируются возможные варианты стратегии развития. Для каждой стратегии развития с учетом тенденций развития потребностей работодателя и факторов удовлетворенности разрабатывается стратегическая программа. Оценка эффективности развития осуществляется на основании сопоставления изменения качества трудового потенциала и уровня удовлетворенности. При несоответствии критериям эффективного развития необходимо пересмотреть стандарты, либо стратегию развития, либо стратегическую программу.

Для реализации предложенного механизма на практике требуется разработка

организационного и методического обеспечения:

- формирование системы показателей и оценки эффективности управления развитием трудового потенциала;
- формирование системы внутрифирменных стандартов;
- организационная модель управления развитием трудового потенциала.

Таким образом, данный механизм управления позволяет решить следующие задачи:

- выбрать наиболее оптимальный вариант взаимодействия с определенной категорией персонала;
- оптимизировать использование трудового потенциала и выявить не востребованный трудовой потенциал;
- совершенствовать процедуру приема на работу.

1. *Бороздина О.Ю.* Разработка методического обеспечения оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы: Дис....канд. техн. наук. – Кострома, КГТУ, 1998.

2. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: - ИНФРА-М, 1998.

3. *Касаев А.Г.* Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. – М.: Наука, 1990.

4. *Смирнова Н.Д.* Организационно-методическое обеспечение управления развитием промышленного предприятия: Дис....канд. эконом. наук. – Кострома, 2001.

Рекомендована кафедрой бухгалтерского учета и аудита. Поступила 16.06.07.