

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>
Выпуск 6 (25) 2014 ноябрь – декабрь <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-6-14>
URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/185PVN614.pdf>
DOI: 10.15862/185PVN614 (<http://dx.doi.org/10.15862/185PVN614>)

УДК 331.5

Хадасевич Наиля Ракиповна
ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет»
Россия, Сургут¹
Кандидат экономических наук
Доцент кафедры управления персоналом
E-mail: 19982005@mail.ru

Влияние кадровой политики организаций на региональный трудовой потенциал

¹ 628412, Россия, ХМАО, Тюменская обл., г. Сургут, пр. Ленина, 1

Аннотация. Огромное влияние в современных социально-экономических условиях на развитие регионов и стран оказывают производственные ресурсы, обладающие динамичностью и требующие постоянного управленческого воздействия. В современных условиях на первый план среди факторов развития производства и экономики выходят трудовые ресурсы.

В ходе исследования, во-первых, выявлены подходы и направления перспективного формирования, развития и реализации кадровой политики современных организаций, направленной на формирование трудового потенциала; во-вторых, рассмотрена роль организаций в процессах формирования регионального трудового потенциала; в-третьих, освещается концепция качества трудовой жизни. Исследование показало, что необходимым условием формирования качества регионального трудового потенциала являются качество трудовой жизни персонала в организациях.

В работе раскрыта значимость качества трудовой жизни как основы формирования современной кадровой политики организаций, направленной на формирования трудового потенциала.

Ключевые слова: труд; трудовые ресурсы; кадровая политика; трудовой потенциал; качество трудовой жизни; управление персоналом; регион; трудовая деятельность; персонал; компетенции.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Хадасевич Н.Р. Влияние кадровой политики организаций на региональный трудовой потенциал // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» 2014. № 6 <http://naukovedenie.ru/PDF/185PVN614.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/185PVN614

Современные условия хозяйствования связаны с глубокими изменениями методов труда и требуют, в связи с этим, отлаженной и четкой структуры органов управления трудовыми процессами на предприятии, обоснованности принимаемых решений, гибкости и адаптивности методов руководства. Поэтому, в условиях динамичной рыночной среды эффективность функционирования хозяйственных субъектов во многом зависит как от применяемых технологий в производстве, организации производства, так и от реализуемой кадровой политики.

Кадровая политика – это направления и принципы, вырабатываемые и реализуемые в конкретной организации, а также формирующие стратегию, тактику и систему управления персоналом, как важнейшим ресурсом организации. В данном случае на первый план выходят цели, к которым стремится организация, формулируя и реализуя кадровую политику. Как уже говорилось ранее, именно трудовой потенциал сегодня является основным предметом (целью) кадровой политики организаций. Кадровая политика организации определяет механизмы планирования, развития и реализации трудового потенциала организации, но при этом не отражает конкретные мероприятия. Кадровая политика, основывается на ситуационном подходе, интегрирует требования внешней и внутренней среды организации, потребности сотрудников и работодателей, формулирует цели, задачи и принципы управления трудовым потенциалом организации.

В кадровой политике современных организаций используется ряд подходов, которые ориентированы на формирование трудового потенциала:

- осознанный подбор и отбор работников, что выражает умение организации работать с рынком труда;
- восприятие персонала как стратегического партнера, в соответствии с современной концепцией управления персоналом;
- формирование корпоративных ценностей, как инструмента взаимодействия, интеграции и мотивирования персонала и организации;
- развитие персонала с целью формирования корпоративных компетенций и их непрерывной модификации и усовершенствования, как формы обеспечения конкурентоспособности и адаптивности организации в динамических условиях жизнедеятельности;
- привлечение работников к участию в принятии решений в процессе управления организацией, как современный способ вовлечения в творческие процессы в деятельности организации персонала, а также повышения мотивации и удовлетворенности трудового коллектива.

Если рассматривать вышеперечисленные подходы с точки зрения реализуемых потребностей организации и персонала, то можно отметить, что они пересекаются и взаимосвязаны, что сегодня является актуальным и важным для успешной и эффективной жизнедеятельности организации. На процессы формирования трудового потенциала влияет отраслевая, территориальная специфика, реальные условия и стратегические цели организации, а также действующие законы экономической и управленческой деятельности. [7, с.159]

Таким образом, главная цель кадровой политики организации – это формулирование кадровой стратегии и ориентирование на использование передовых управленческих технологий, учитывающих не только стратегические цели организации, но и индивидуальные потребности, планы и цели работников, их требования к качеству и уровню жизни, а также социальному развитию организации и отдельных работников.

Кадровая политика влияет на трудовой потенциал организации посредством обеспечения ее персоналом, рационального использования, социального и профессионального

развития персонала. Определение качественной и количественной потребности в персонале, обеспечение этой потребности и последующее развитие персонала – это важнейшие задачи системы управления персоналом, посредством реализации которых производится обеспечение и использование персонала в соответствии с целями организации на определенный период. Процессы использования персонала сопровождаются процедурами мотивации трудовой деятельности, управления трудовым поведением персонала. Развитие персонала организации сегодня является общей целью, как для работника, так и для руководителей организаций и однозначно ведет к эффективному формированию трудового потенциала организации.

Перед любым хозяйственным субъектом стоят цели, связанные с реализацией задач по обеспечению эффективности, конкурентоспособности и адаптивности к внешним и внутренним изменениям. В данном случае организации базируются в управленческих процессах не только на экономические, но и на социальные методы управления. Отсюда, построение кадровой политики, ориентированной на формирование трудового потенциала, в организации связано не только с обеспечением высокой результативности производства, но также и с ориентацией на потребности работников, созданием благоприятного морального и психологического климата, комфортных условий труда, обеспечивающих возможности для реализации личности в организации.

Построение кадровой политики организации осуществляется через определение направлений и подходов к формированию трудового потенциала организации (табл. 1). Определение качественной и количественной потребностей в персонале с ориентацией на цели организации, является основополагающим, при этом необходим учет стратегических планов организации и особенностей динамики ее развития. Определение индивидуального трудового потенциала претендентов и его соответствия должности в организации производится с учетом специфики должностей и рабочих мест в организации. Расстановка и использование персонала в организации с учетом условий и организации труда влияет не только на производительность труда, но на перспективы реализации и развития трудового потенциала персонала.

Стратегическое управление непрерывным развитием персонала включает как адаптацию новых сотрудников, так и обучение работников организации. Использование современных подходов в создании систем мотивации персонала с использованием как монетарных, так и немонетарных методов.

Внешняя среда жизнедеятельности организации всегда находится в динамике. Кадровая политика, направленная на формирование трудового потенциала, сочетавшаяся с внешней средой вчера, сегодня может находиться в ином состоянии взаимоотношений с внешней средой в связи с ее динамикой. Организация должна контролировать степень несоответствия, а также вносить коррективы в систему формирования и развития трудового потенциала персонала для полного, адекватного учета текущих требований и последующего повышения уровня эффективности функционирования организации, поэтому в кадровой политике актуально наличие программы формирования трудового потенциала организации. Такая программа содержит в себе следующие общие и частные принципы. Общие принципы кадровой политики организации - это основные положения, правила и нормы, позволяющие формировать организации качественный трудовой потенциал. Эти принципы отражают требования, которые объективно показывают действие экономических и социальных законов, что позволяет данным принципам быть объективными. Общих принципов построения кадровой политики организации – множество, но при всех условиях формирование необходимого качества трудового потенциала должно проводиться посредством традиционно реализуемых в организациях принципов: демократического централизма, научности, плановости, отбора, расстановки рабочей силы; сочетания коллегиальности и единоначалия, централизации,

децентрализации; функционального, линейного и целевого управления; контроля над решениями.

Отсюда, эффективное формирование трудового потенциала определяется кадровой политикой организаций, направленной на развитие трудового потенциала в соответствующей изменяющейся социальной и экономической среде. И, как следствие, в современных условиях организации используют передовые технологии управления персоналом.

Таким образом, кадровая политика организации, направленная на формирование трудового потенциала организации с учетом понимания сложившейся структуры и состояния производства, позволяет выбрать направления перспективного развития:

- обеспечение качества использования трудового потенциала персонала в организации;
- обеспечение условий для реализации трудового потенциала персонала;
- повышение конкурентоспособности трудового потенциала персонала за счет его развития;
- стимулирование эффективного инвестиционного процесса в управлении персоналом организации;
- использование технологий управления трудовым поведением персонала.

Как уже было отмечено выше, категории «трудоу потенциал» и «трудоу деятельность» тесно взаимосвязаны, именно в процессе трудовой деятельности используется, развивается и реализуется трудовой потенциал. Без трудовой деятельности, как способа реализации трудового потенциал теряет возможность проявить и реализовать свою ценность. В рамках данного восприятия трудового потенциал актуальность обретает современная концепция качества трудовой жизни, как основа кадровой политики организации. Качество трудовой жизни - как раз та категория, которая характеризует условия успешной реализации трудового потенциал и удовлетворенности персонала организации.

В рамках концепции качества трудовой жизни предприятия стали воспринимать как открытые социотехнические системы, состоящие из работников, оборудования, применяемых технологий и определенные организацией труда и взаимоотношений. Качество трудовой жизни превратилось в организационную парадигму, объединяющую в себе демократизацию труда и организацию производства. Данная концепция, прежде всего, ориентирована на реализацию потенциал человека в процессе трудовой деятельности и в первую очередь его трудового потенциал посредством применения определенных подходов влияния на человека и его трудовое поведение в организации.

В отечественной науке изучением вопросов качества трудовой жизни занимались: В.Н. Бобков, В.Ф. Патуданская, Е.Д. Малинин, А.П. Горкин, А.Я. Кибанов, П.Э. Шлендер и другие. Исследуя качество трудовой жизни, ученые определяли сущность качества трудовой жизни, как:

- показатель развития человека через деятельность [7, С. 321];
- показатель, характеризующий условия и организацию труда реализации способностей работников [6, С. 437.];
- показатель экономического развития общества и благосостояния человека, качества и уровня жизни; [1, С.86.]
- системный показатель, характеризующий производственную жизнь работника ориентированную удовлетворения его потребностей; [5, С. 116]
- характеристика, определяющая условия трудовой деятельности и удовлетворение потребностей работников. [2, С. 134]

По нашему мнению, качество трудовой жизни достаточно четко ориентировано на условия и организацию трудовой деятельности работников организации для реализации и развития трудового потенциала и как условие мотивации и удовлетворенности работников.

Чаще всего исследователи называют следующие характеристики качества трудовой жизни: справедливая зарплата, программа дополнительных выплат, условия безопасности и охраны здоровья, условия для реализации трудового потенциала, развитие работников, демократия на производстве, содержание и методы труда. Эти составляющие качества трудовой жизни напрямую или косвенно влияют на формирование и реализацию трудового потенциала организации. Таким образом, можно сделать вывод о том, что качество трудовой жизни является условиями обеспечиваемыми, прежде всего организацией в которых работник осуществляет трудовую деятельность и реализует свой трудовой потенциал.

Опираясь на различные точки зрения по поводу содержания научной категории, качество трудовой жизни, нам представляется, что следует констатировать – качество трудовой жизни это, прежде всего, характеристика условий для реализации трудового потенциала отдельного работника, персонала предприятия, всех трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал работника является основой производства и его результативности. В тоже время результат зависит не только от качества трудового потенциала, но и от качества трудовой жизни в организации, а так же от трудового поведения персонала, как основы реализации трудового потенциал работника.

Качество трудовой жизни поддерживает обеспечение персоналом организации, так как является одним из факторов формирования положительного имиджа организации как работодателя. Что позволяет укомплектовать рабочие места организации квалифицированными работниками, что приносит организации выгоду. Организация направляет усилия на создание и формирования трудового потенциала, и его непрерывное совершенствование. Когда качество трудового потенциала работников растет, увеличивается производительность и эффективность организации.

В рамках формирования трудового потенциала происходит его развитие и адаптации к меняющимся требованиям к трудовой деятельности, используя при этом современные технологии управления персоналом. Организация стремится привлечь, развить и удержать работников, носителей трудового потенциала, поскольку они являются носителями корпоративных компетенций.

Стимулирование использования трудового потенциала основано на убеждении, что организация должна создавать условия для использования и реализации трудового потенциала персонала, оптимально реагировать на изменения производства и как следствие требований к трудовому потенциалу совокупной рабочей силы и обеспечивать повышение функционального качества труда.

Сегодня существует научная категория «корпоративные профессиональные компетенции», именно они характеризуют конкурентоспособность персонала организации. Корпоративные компетенции определяются как компетенции персонала необходимые организации для достижения ее основных целей и характеризуются как результат использования и реализации трудового потенциала персонала организации. Развитие корпоративных компетенций происходит посредством удовлетворения частных интересов отдельных работников в формировании и развитии своего трудового потенциала в соответствии с требованиями и усвоением опыта организации. Этот процесс идет на индивидуальном уровне.

Развитие корпоративных профессиональных компетенций предполагает, что весь персонал в процессе трудовой деятельности вырабатывает специфические подходы и методы

реализации трудовых функций, при этом непрерывно обучается, что в конечном итоге способствует превращению трудового потенциала в саморазвивающуюся систему, использующую передовой опыт и втягивающий в процесс развития компетенций весь персонал. Условиями для развития корпоративных компетенции в организации являются: их ориентированность на требования организации; качество трудовой жизни в организации; создание экономических условий для поддержания и развития трудового потенциала. В процессе движения рабочей силы между организациями мобильности подвергается и трудовой потенциал, получивший развитие в рамках организации. Отсюда следует, что деятельность организации по развитию трудового потенциала, формированию корпоративных профессиональных компетенций приводит к качественному воспроизводству и развитию трудового потенциала региона.

Таким образом, современная кадровая политика организаций является стратегической концепцией, ориентированной, прежде всего, на формирование трудового потенциала организации на основе современных передовых технологий и методов управления персоналом и, как следствие, развивает региональный трудовой потенциал.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков В.Н. Методологические вопросы изучения качества жизни населения / Бобков В. // Модели системной трансформации и социальная цена реформ (опыт России, СНГ и стран ЦВЕ). – М.: Ин-т экономики РАН, 2006.
2. Горкин А.П. Социальная энциклопедия. – Москва: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 438с.
3. Зайцев А.К. Качество трудовой жизни // Народонаселение. 2001. № 2. С. 155-161.
4. Малинин Е.Д. Организационная культура. Зарубежный опыт. Управление КТЖ. // ЭКО. – 2002. № 11. С113-129.
5. Кибанов А.Я. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и ее персонала // Кадровик. 2014, № 9., С.50 – 56.
6. Кондратенко Е.С. Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики. Воспроизводство кадрового потенциала. // Вестник университета. Теоретический и научно-методологический журнал. № 4, 2011 - М.: Изд-во ГОУВПО «Государственный университет управления»
7. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 1: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.
8. Потуданская В.Ф. КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона / Потуданская // Актуальные проблемы труда и социальной политики : материалы регион. научн. - практ. конф. Омск, 2003. С. 9-11.
9. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ. – 2—3. – 592с.
10. Хадасевич Н.Р. Концепция трудового потенциала современного работника // Предпринимательство. – 2014. - № 6 – С.153 – 160.
11. Хадасевич Н.Р. К вопросу о факторах формирования трудового потенциала региона // Социальная политика и социальное партнерство. - 2014. - №9 – С. 54-58.
12. Хадасевич Н.Р. Трудовой потенциал региона: структура и содержание // Кадровик. - 2014. - №11. - С. 116 – 122.
13. Becker G.S. Family economics and Marco Behavior // The American economic review. 1988. Vol. 78/ No 1.

Рецензент: Зубарева Любовь Витальевна, доктор экономических наук, доцент, профессор ГБОУ ВПО Сургутский государственный университет.

Khadasevich Nailya Rakipovna
Surgut State University of KHMAO-YUGRA
Russia, Surgut
E-mail: 19982005@mail.ru

Influence of personnel policy organizations at the regional labor potential

Abstract. Enormous influence in modern social and economic conditions for the development of regions and countries have production resources has a dynamic and requires constant management of exposure. In modern conditions to the forefront among the factors of production and the economy go manpower.

In this study, first identified promising approaches and directions of formation, development and implementation of personnel policies of modern organizations, aimed at the formation of labor potential; secondly consider the role of organizations in the process of formation of the regional labor potential, the third concept highlights the quality of working life. Research has shown that a necessary condition for the formation of the quality of regional labor potential are the quality of working life in organizations.

The work revealed the importance of the quality of working life as a basis for the formation of modern personnel policy organizations aimed at the formation of labor potential.

Keywords: labor; human resources; personnel policy; employment potential; quality of working life; personnel management; region; employment; staff; competence.

REFERENCES

1. Bobkov V.N. Metodologicheskie voprosy izucheniya kachestva zhizni naseleniya / Bobkov V. //Modeli sistemnoy transformatsii i sotsial'naya tsena reform (opyt Rossii, SNG i stran TsVE). – M.: In-t ekonomiki RAN, 2006.
2. Gorkin A.P. Sotsial'naya entsiklopediya. – Moskva: Bol'shaya Rossiyskaya entsiklopediya, 2000. – 438s.
3. Zaytsev A.K. Kachestvo trudovoy zhizni //Narodonaselenie. 2001. № 2. S. 155-161.
4. Malinin E.D. Organizatsionnaya kul'tura. Zarubezhnyy opyt. Upravlenie KTZh. // EKO. – 2002. № 11. S113-129.
5. Kibanov A.Ya. Trudovoy potentsial i intellektual'nyy kapital organizatsii i ee personala // Kadrovik. 2014, № 9., S.50 – 56.
6. Kondratenko E.S. Kadrovyy potentsial: ponyatie, sushchnost', osnovnye kharakteristiki. Vosproizvodstvo kadrovogo potentsiala. // Vestnik universiteta. Teoreticheskii i nauchno-metodologicheskii zhurnal. № 4, 2011 - M. : Izd-vo GOUVPO «Gosudarstvennyy universitet upravleniya»
7. Marshall A. Printsipy ekonomicheskoy nauki. T. 1: Per. s angl. – M. : Progress, 1993.
8. Potudanskaya V.F. KTZh kak indikator sotsial'no-ekonomicheskogo polozheniya regiona / Potudanskaya // Aktual'nye problemy truda i sotsial'noy politiki : materialy region. nauchn. - prakt. konf. Omsk, 2003. S. 9-11.
9. Ekonomika truda: Uchebnik / Pod red. P.E. Shlendera, Yu.P. Kokina. – M.: Yurist". – 2—3. – 592s.
10. Khadasevich N.R. Kontseptsiya trudovogo potentsiala sovremennogo rabotnika // Predprinimatel'stvo. – 2014. - № 6 – S.153 – 160.
11. Khadasevich N.R. K voprosu o faktorakh formirovaniya trudovogo potentsiala regiona // Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo. - 2014. - №9 – S. 54-58.
12. Khadasevich N.R. Trudovoy potentsial regiona: struktura i sodержanie // Kadrovik. - 2014. - №11. - S. 116 – 122.
13. Vecker G.S. Family economics and Marco Behavior // The American economic review. 1988.Vol. 78/ No 1.