

image not found or type unknown



Значение развития кадрового потенциала обуславливает сочетание и взаимодействие государственных и рыночных регуляторов указанного комплекса вопросов. В условиях рыночных отношений развитие кадрового потенциала становится неременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ.

Что характеризует кадровый потенциал?

Кадровый потенциал в общем виде может быть охарактеризован численностью работников, качеством их профессиональной квалификационной подготовки и, что существенно важно, творческими возможностями. Кадровый потенциал предприятия обладает свойствами целостности, принципиально отличными от свойств, присущих каждому работнику в отдельности.

Стратегическими направлениями в области управления персоналом становятся максимальное использование технических возможностей, гуманизация труда и всемерное развитие инициативы сотрудников.

При этом необходимо исходить из следующих принципов

- - социальные инновации так же важны, как и технологические;
- - капитал нужно инвестировать не только в передовую технологию, но и в подготовку и повышение квалифицированных специалистов;
- - координация активности сотрудников должна обеспечиваться через средства коммуникации и взаимопонимания;
- - проблемы следует решать совместными усилиями коллектива, должен преобладать кооперативный стиль работы.

Критическим фактором выхода предприятий из кризисного состояния является развитие кадрового потенциала.

Стратегическое значение, определяющее положение фирмы в условиях конкуренции, имеет уровень образования руководителей и специалистов предприятия. Анализ показывает, что наибольший удельный вес составляют

руководители и специалисты со средним специальным образованием.

На предприятиях вопросам повышения образовательного потенциала с течением времени уделяется все меньшее внимания, практически отсутствуют стипендиаты. Повышение квалификации работающего персонала, как правило, не осуществляется. А ведь известно: существующие знания в любой области человеческой деятельности устаревают и требуют обновления каждые 5 лет.

Работа с кадрами

Предполагается, что одной из важных задач перестройки работы с кадрами, повышения эффективности использования кадрового потенциала является создание в регионе необходимых для решения данных проблем материально-технических, экономических и социально-психологических условий.

Для этого в ближайшие годы целесообразно предпринять конкретные меры по решению следующих задач на региональном уровне:

- - содействие обновлению кадрового потенциала в сторону повышения его квалифицированной и экономически мобильной части на перспективных предприятиях, потерявших значительное число работников из-за спада производства и низкой оплаты труда;
- - обеспечение упреждающей переподготовки квалифицированных кадров, потребность в которых снижается в результате структурных сдвигов, модернизации производства и банкротства;
- - содействие быстрейшему трудоустройству квалифицированных работников, оставшихся без рабочего места, с целью предотвращения потери квалификации;
- - обязательное трудоустройство молодежи, окончившей профессиональные учебные заведения, в соответствии с полученной специальностью, если она отвечает спросу экономики, или первоочередное (по сравнению с другими контингентами нуждающихся в работе) до обучение с учетом конъюнктуры рынка труда;
- - обеспечение не только всеобуча руководителей (профессионального, экономического, юридического и т.д.), но и содействие развитию их интеллектуального, культурного, духовно-нравственного и физического потенциалов; для этого необходимо реализовать междисциплинарный подход к обучению кадров (с участием экономистов, психологов, социологов, юристов, филологов и др.).

Эффективное управление человеческими ресурсами выдвигается в число критических факторов экономического успеха. Поэтому максимальная мобилизация всего потенциала в направлении повышения квалифицированных кадров, сохранения и обновления их состава, увеличения кадрового потенциала.

Заключение:

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне нее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Обучение персонала компании - это инвестиции в саму компанию. Давно доказано, что главная ценность любой компании заключается не в деньгах, технологиях, ресурсах и т.п., а в людях. Квалифицированные сотрудники не только обеспечивают стабильность и эффективность работы, но и многократно повышают стоимость самой компании.