

К. Г. ХАРЗИАНИ, О. Е. КОРНЕЕНКО

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **О. Е. Корнеенко**

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Не секрет, что от успешной работы предприятий сегодня во многом зависит становление и развитие рыночных отношений в Республике Беларусь. В наше время выигрывает и преуспевает предприятие, чётко организованное, с грамотным преданным и дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и переучиваться. Поэтому каждый руководитель любого предприятия, независимо от уровня профессиональной подготовки и знаний, ученой степени и практического опыта, должен владеть наукой управления, умением управлять своим персоналом.

В понятие кадрового потенциала включаются не только собственно кадры, но и определённый уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей [1, с. 27]. Категория «кадровый потенциал» предполагает рассмотрение кадров как активных элементов организации в отличие от термина «трудовые ресурсы», приравнивающего кадры к другим видам ресурсов. Этим подчёркивается, что главное в организации – не потенциалы отдельных работников, а её единый кадровый потенциал. Как, например, главное в системе – не сами элементы, а взаимодействие между ними. Поэтому кадровый менеджмент важно рассматривать во взаимосвязи со структурой, целями, задачами данной организации [2, с. 34].

Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. На сегодняшний день выработаны три группы методов управления. Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях (метод «кнута»). Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов (метод «пряника»). Социально-психологические методы основаны на способах мотивации и морального воздействия на людей [3, с. 112].

От того, как организовано управление кадровым потенциалом, влияющее на успешность деятельности каждого работника, напрямую зависит эффективность деятельности предприятия. Таким образом, важнейшей задачей управления кадровым потенциалом организации становится закрепление и развитие персонала. Эта задача включает в себя:

- рациональное распределение должностных обязанностей;
- профессиональное и должностное продвижение работников с учетом результатов оценки их деятельности и индивидуальных особенностей;
- регулярное повышение квалификации специалистов;
- создание других условий, мотивирующих работников к эффективному труду;
- планирование карьеры.

Следовательно, в основе политики управления кадровым потенциалом должны лежать три фактора:

- привлечение на работу высококвалифицированных специалистов;
- создание условий, способствующих профессиональному развитию и

закреплению работников на предприятии, в учреждении наиболее квалифицированных, опытных работников;

– совершенствование организации управления [4, с. 58].

Для успешного обеспечения организации специалистами и кадрами рабочих профессий, обладающими всем необходимым для выполнения стоящих задач, необходимо обеспечить высокий уровень подготовки, дальнейшее повышение образовательного уровня работников, а также сохранение и эффективное использование имеющегося кадрового потенциала.

Основной методикой оценки эффективности управления персоналом на ОАОТ «Дабрабыт» является процесс аттестации, которая проходит в форме собеседования по ряду вопросов, касающихся деятельности аттестуемого. Однако по результатам, проведенной в 2013 году аттестации, были выявлены методологические недостатки данного процесса, имели место факты формального подхода к данному процессу. Причины несоответствия современным требованиям заключаются в недостаточных теоретико-методологических, организационных и социально-психологических знаниях, которые должны быть положены в основу оценки кадров.

В данной ситуации предлагается внедрить и использовать системный подход зарубежных компаний Extended DISC для оценки кадрового потенциала организации. Инструменты, разработанные на основе модели DISC, позволяют оценить особенности естественного (врожденного) и адаптированного поведения человека (т.е. то, как он изменяет свое поведение под воздействием внешних обстоятельств). Использование системного метода позволяет принять решение о соответствии работника занимаемой должности не только на основе субъективного мнения специалистов, но и с помощью объективной, основанной на статистических данных, информации.

В результате сравнения двух методик оценки специалистов ОАОТ «Дабрабыт» (классической аттестации с новым системным подходом) было определено, что использование системного подхода сокращает время специалистов на принятие решения относительно того или иного оцениваемого кандидата, на порядок снижает затраты организации на проведение оценки специалистов. Так, по методу аттестации затраты составляют 52,7 млн. руб., а по новой методике затраты сократятся на 10,7 млн р. (21 %) и составят 42 млн руб.

Причиной повышения или снижения мотивации работников в коллективной деятельности является реакция человека на оценку его личности и деятельности со стороны других людей. Когда увеличивается боязнь оценки, результатом будет социальная фасилитация – усиление мотивации к деятельности, что, кроме указанного ранее экономического, является социальным эффектом от предложенного выше мероприятия.

Таким образом, использование данного метода позволит кадровой службе эффективно организовать работу по обеспечению отбора, ротации, расстановки, изучения и использования рабочих кадров и специалистов, участие в формировании стабильного коллектива, создание кадрового резерва и работу с ним.

Список используемой литературы

- 1 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 217 с.
- 2 Магура, М. И. Оценка работы персонала. Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М. И. Магура. – М.: ЗАО «Бизнес-школа», 2008. – 144 с.
- 3 Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
- 4 Климович, Л. К. Методы оценки персонала / Л. К. Климович, Е. В. Ермольчик // Вестник ГГТУ им. П.О. Сухого, 2003. – № 2. – С. 51-60

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ