

УДК 331.1
ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ

О. В. ВОЛКОВА, Л. М. ЧУГУЛЬКОВА, А. О. ДЯТЛОВА
ГУ ВПО «БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Могилев, Беларусь

В современных условиях хозяйствования стоит проблема не только эффективного подбора кадров, но и развития их потенциала, что позволяет предприятию быть конкурентоспособным на рынке товаров, работ и услуг.

С целью обеспечения предприятия качественными кадрами на практике используются различные технологии их управления, такие как аттестация, конкурсная основа отбора, технологии адаптации и мотивации работников предприятия, контроля, диагностики и разрешения социальных конфликтов, технологии информационно-аналитического обеспечения управления персоналом и др. Данные технологии с одной стороны включают комплекс методов, форм и средств влияния на кадры предприятия с целью повышения эффективности его деятельности. С другой стороны они представляют собой один из способов развития определенных количественных и качественных характеристик работников предприятия, с помощью которых реализуются его основные функции и задачи. К основным эффективным принципам развития кадрового потенциала предприятия можно отнести следующие:

1) принцип отбора наилучших кадров, способных работать на уровне новой управленческой парадигмы и легко адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды предприятия. При этом необходимо учитывать тот фактор, что в основном такие работники не ищут работу сами, а иногда даже и не думают о ее смене. Поэтому основная задача состоит в том, чтобы правильно заинтересовать потенциального кандидата более выгодными условиями и перспективами, чем те, которые он уже имеет или которые ему предлагают другие предприятия.

В подборе лучших кадров могут участвовать не только сотрудники отдела кадров, но и другие работники предприятия путем предоставления рекомендации. Если работник окажется таким же ценным, как его рекомендовали, то рекомендующий поощряется материально. К тому же основное внимание кадровиков должно быть нацелено на успешно работающих сотрудников, имеющих высокую квалификацию и опыт работы. При этом работники кадровых служб собирают личную информацию о потенциальном сотруднике с целью в нужный момент и в нужное время «переманить» его на свое предприятие (например, на день рождения или какой-то семейный праздник). При

реализации первого принципа должна проводиться работа не только с кандидатами на существующие вакансии, но и построение отношений с перспективными специалистами. Это достаточно эффективный способ приобретения ценного сотрудника, способного дать предприятию дополнительный доход и повысить эффективность его деятельности. В настоящее время он активно используется в зарубежной практике, в том числе и на российском рынке труда, особенно при найме квалифицированных рабочих в сфере машиностроения, электроэнергетики и строительства;

2) принцип продвижения кадров исключительно на конкурсной основе, проведения тестов, использования современных технологий комплексного выявления деловых, личностных, профессиональных качеств сотрудников, их умений и знаний, соответствующих определенной должности. В настоящее время данные формы отбора хотя и используются на многих предприятиях Республики Беларусь, однако при этом они имеют формальный характер. Поэтому с целью построения оптимальной системы управления кадрами необходимо более эффективно реализовать данный принцип. При этом желательно, чтобы отбором занимались независимые эксперты, лично не заинтересованные в том или ином кандидате;

3) принцип персональной ответственности работника предприятия за результаты своей деятельности, которые влияют на итоговую работу предприятия. Данный принцип может реализоваться финансовым стимулированием труда с помощью использования системы плавающего оклада. Это означает то, что в конце каждого месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. Размеры окладов увеличиваются либо уменьшаются в зависимости от роста (снижения) производительности труда. При этом очень важно, чтобы руководитель предприятия определил конкретные критерии оценки и размеры окладов и довел их до сведения каждого работника. Таким образом, реализация данного принципа позволяет увязать результативность работы конкретного сотрудника с прибылью, полученной предприятием;

4) принцип баланса интересов работников и предприятия. Его реализация возможна на основе создания новых мотивационных систем, включающих не только внешние факторы, как величина оплаты труда, но и различные факторы, внутренне присущие непосредственно предприятию. Они включают в себя льготы, связанные с режимом труда и отдыха, проведение корпоративных мероприятий и вовлечения сотрудников к участию в них, материальные нефинансовые вознаграждения (подарки, грамоты, сувениры) и др.

Таким образом, модернизация механизма кадровой политики предприятия должна осуществляться на основе реализации эффективных принципов развития кадрового потенциала.