

УДК 331.1

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Екатерина Анатольевна Мягкова

кандидат экономических наук, доцент

eam24@rambler.ru

Татьяна Афанасьевна Кара

магистрант

Елена Антоновна Рудакова

магистрант

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассмотрена необходимость формирования кадровой политики организации и планирование кадрового потенциала управления. Представлена схема планирования кадров управления в организации и показаны результаты ее апробации. Показан процесс развития кадрового потенциала управления и необходимость данного процесса.

Ключевые слова: кадровая политика, кадры управления, планирование, развитие кадров.

Функционирование и развития любой организации немислимо без правильной работы персонала. При бурном развитии новых технологий все большую значимость приобретает обеспечение предприятия квалифицированными кадрами управления. Своевременное комплектование нужными кадрами всех ключевых должностей предприятия становится невозможным без разработки и реализации кадровой политики. Планирование кадровой политики управления представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы планирования кадровой политики организации

Для реализации кадровой политики необходимо наличие сотрудников, основными функциями которых является разработка и принятие управленческих решений, от реализации которых зависят конечные результаты функционирования организации, то есть *кадры управления* [1]. Это обуславливает необходимость формирования руководителей нового типа, то есть руководитель должен быть не только хорошим исполнителем, но и инициативным работником. Наличие и состав таких работников надо планировать. Схему планирования кадров управления представлена на рисунке 2. Данная схема демонстрирует структуру оперативного плана работы с менеджерами.



Рисунок 2 – Схема планирования кадров управления организации

Исследования показали, что применение этой схемы дает положительные результаты, то есть дает возможность разрабатывать мероприятия по адаптации кадров управления к новым условиям производства, к складывающейся экономической ситуации. Кроме того, можно отметить, что кадры управления сократились на 10 %, перемещение работников из одного подразделения в другое составляет 5%, привлечено новых сотрудников 5%, переобучение прошли 15 %. Кадровое планирование решило и задачи профессионального и должностного роста менеджеров, создания необходимых для этого предпосылок и условий.

Процесс развития кадрового потенциала предприятия представлен на рисунке 3. Этот процесс необходимо начинать с выявления: фактического наличия кадрового потенциала управления, резерва по его использованию и

потребности предприятия. На следующей ступени определяется качественная и количественная характеристики, которыми должен обладать кадровый потенциал управления данного предприятия [2, 3].



Рисунок 2 – Развитие кадрового потенциала управления

Формирование структуры аппарата управления, подбор и расстановка кадров является необходимой частью управления персоналом. С одной стороны, это разовый акт при создании новых предприятий, с другой – постоянная, планомерная работа по периодическому приведению структуры и кадров управления в соответствие с целями и задачами предприятия, по обновлению состава работников в связи с изменившимися условиями (текучесть кадров, уход на пенсию и т.п.), обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных предприятием [2].

Процесс подбора соответствующих должности кадров долгий и должен включать в себя несколько этапов. Это связано с тем, что ни один метод отбора и подбора кадров не может комплексно оценить кандидата. Для этого необходимо использовать комплексную методику, включающую следующие этапы [1, 3]:

1. *Начальное рассмотрение кандидатов.* На этом этапе проводят анкетирование, в основе которого лежит ответ на стандартные вопросы об образовании, трудовой деятельности и т.д.

2. *Прием на работу* кандидата после заполнения анкеты – проведение собеседования, которое проводится различными путями: начальником отдела (в мелких фирмах), управляющим кадрами, в присутствии высшего руководства, возможны и другие комбинации. Чаще всего на этом этапе проводят тестирование. Однако, какую бы форму оно не приняло, собеседование всегда имеет четыре главные цели:

- собрать подробную информацию о кандидате с целью решения его судьбы;

- дать кандидату всю открытую информацию о работе;

- решить, насколько хорошо кандидат впишется в существующий коллектив;

- в случае принятия кандидата сформировать у него чувство правильного выбора.

Из вышесказанного вытекает, что отбор кадров управления при приеме на работу не должен строиться на использовании только лишь какого-нибудь одного метода, а должен опираться на комбинацию различных методов: оценка документов соискателя (автобиография, документов об образовании, рекомендации и т.д.), структурированное интервью, тестирование (например, тест личности, тест интеллектуального уровня) и пробная работа.

Подбор высококвалифицированных кадров является только начальным этапом. Впоследствии для выявления соответствия кадрового потенциала управления хозяйственной деятельности предприятия, необходимо проводить периодическую аттестацию кадров управления и учет их эффективности, а также установить их недостатки и помочь им их устранить.

Таким образом, работа с кадрами дает возможность с уверенностью утверждать, что своевременное комплектование кадрами управления всех ключевых подразделений предприятия невозможно без четкого планирования,

разработки и реализации кадровой политики, которые согласуются с производственным и финансовым планами, а также с планами научно-исследовательских работ и оборота. Планирование в кадровой работе должно стать составной частью управления предприятием в целом, отслеживать изменения в профессионально-квалификационной структуре кадров и выявлять тенденции в формировании и развитии кадрового потенциала управления.

Список литературы:

1. Акиндинов В.В., Мягкова Е.А., Мягков В.Б. Анализ экономического развития аграрного производства Тамбовской области // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск, 26 ноября 2020 года. Мичуринск-научоград РФ: Мичуринский государственный аграрный университет, 2020. С. 15-18. EDN SWXOUU

2. Мягкова Е.А. Подготовка кадров для АПК Тамбовской области // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 1. С. 36. – EDN GSGKPY.

3. Левина М.В., Соломахин М.А. Инновационные технологии в кадровом менеджменте//Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2022. 97 с. ISBN 978-5-907586-62-8. EDN CWLKIG.

UDC 331.1

FORMATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT POTENTIAL IN MODERN CONDITIONS

Ekaterina A. Myagkova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
eam24@rambler.ru

Tatiana A. Kara

Master's student

Elena A. Rudakova

Master's student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article considers the need to form the personnel policy of the organization and planning the personnel potential of management. The scheme of management personnel planning in the organization is presented and the results of its approbation are shown. The process of development of personnel potential of management and the need for this process are shown.

Key words: personnel policy, management personnel, planning, personnel development.

Статья поступила в редакцию 07.12.2022; одобрена после рецензирования 12.12.2022; принята к публикации 26.12.2022.

The article was submitted 07.12.2022; approved after reviewing 12.12.2022; accepted for publication 26.12.2022.