ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕАЛИЯХ

© Ю.А. Семенова, 2015
магистрант,
Владимирский филиал РАНХиГС

Аннотация: в статье ставится задача охарактеризовать тенденции развития кадрового потенциала региона.

Ключевые слова: кадры, персонал, кадровый потенциал, образование, кадры, квалификация.

Abstract: In article the task to estimate tendencies of development of personnel capacity of the region is set.

Keywords: shots, personnel, personnel potential, education, shots, qualification.

В современных условиях ускоряющегося прогресса, постоянно усиливающейся конкуренции и определенной экономической нестабильности персонал является важнейшей функциональной подсистемой любой организации и становится основополагающим фактором конкурентоспособности организации. В связи с этим анализ тенденций развития кадрового потенциала региона является важной задачей.

Базовое понятие «потенциал» происходит от латинского potential – мощь, сила, возможность. Хочется отметить, что на данный момент не существует однозначного понятия «кадрового потенциала». По определению А.И. Кравченко, термином «кадровый потенциал» характеризуют скрытые, пока ещё не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы[36]. Также выделяют стратегический кадровый потенциал, который подразумевает подготовку кадров определенной специализации и квалификации, которые смогут использоваться через 10-15 лет и будут применяться для решения новых задач и функций. Следует заметить, что развитие кадрового потенциала предполагает не только воспроизводство имеющихся кадров и их качеств, а также формирование нового поколения работников.

Ежегодно на предприятиях Владимирской области проводится мониторинг потребности в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов по наиболее востребованным профессиям и специальностям. Данный мониторинг востребованных работодателями профессий и специальностей позволяет учреждениям профессионального образования области оперативно реагировать на изменения территориального рынка труда. Основными отраслями экономики Владимирской области признаны: машиностроение, металлообрабатывающая, электротехническая, приборостроительная, химическая, легкая и пищевая промышленности, стройиндустрия, производство стекла, оптико-волоконные технологии, химия полимеров, пищевая и деревообрабатывающая промышленности. Организации области испытывают потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием по специальностям: технология машиностроения, социальная работа, бухгалтерский учет, анализ и аудит, государственное и муниципальное управление, электроснабжение, радиотехника, технологическое оборудование, русский язык и литература, физическая культура и спорт и ряду

[36] Кравченко А.И. Трудовые организации: структура организации, поведения.

других. По-прежнему в области не хватает врачей, учителей, специалистов с высшим профессиональным образованием для сельскохозяйственных кооперативов. Промышленным предприятиям Владимирской области не хватает специалистов рабочих специальностей, а выпускники школ стремятся получить только высшее образование. Так же, некоторое влияние на «нехватку» высококвалифицированных кадров оказывает внутренняя миграция, это обусловлено близостью нашего региона к столице, уровень зарплат в Москве выше, чем в нашей области, в несколько раз. Ежегодно в области проводится ряд мероприятий, направленных на снижение безработицы в регионе и повышение занятости населения, в том числе координация и согласование объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда; реализация мероприятий, направленных на повышение эффективности оказания государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, повышение территориальной мобильности рабочей силы и оптимизации привлечения иностранных работников[37].

В условиях сложившегося дефицита человеческих ресурсов повышения квалификации и получения профессионального образования только на базе специальных учреждений может оказаться мало, все большее значение приобретает внутрифирменная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, непосредственно на предприятиях области. Растет количество организаций, восстанавливающих систему внутрифирменного обучения. Чтобы быть успешными, компании должны увеличивать инвестиции в человеческие ресурсы и новые технологии. Одним из широкомасштабных направлений, успешного достижения целей предприятия, которое, судя по статистике, начинает реализовываться, является совершенствование системы воспроизводства трудовых ресурсов. Подбор, расстановка, адаптация, обучение кадров являются важнейшими инструментами, с помощью которых менеджмент предприятия получает возможность влиять на формирование организационной культуры и повышать потенциал человеческих ресурсов, способствуя успешному достижению целей организации. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, сотрудники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. От внутриорганизационного профессионального развития выигрывает общество в целом, оно получает более квалифицированных участников и повышения производительность общественного труда без дополнительных затрат.

[37] Указ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Владимирской области до 2030 года».