

УДК 316.42

БЕЗОПАСНОСТЬ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ИМИДЖА РАБОТОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Кравченко Е.Ю., Гребеник Л.Г., Чичерин Ю.А.

*АНО ВПО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»,
Белгород, e-mail: kravchenlen@rambler.ru*

В представленной статье рассматриваются вопросы сущности кадрового развития, направления кадрового развития, факторы, влияющие на необходимость кадрового развития, преимущества создания имиджа организации на рынке труда. В тексте статьи указывается цель кадрового развития, которая состоит в повышении трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации. Управление развитием организуется с учетом уровня квалификации сотрудников и включает диагностику профессиональной пригодности кадров; использование эффективных технологий востребования и обучения кадров; оценку результатов деятельности работников; формирование резерва и стимулирование карьерного роста; мотивацию персонала. В результате у работодателей с высоким имиджем на внешнем рынке труда всегда имеется возможность осуществлять наем новых сотрудников исключительно на основе конкурсного отбора из большого числа кандидатов на трудоустройство. Теория рекрутинга определяет данное конкурентное преимущество в качестве одной из главных предпосылок постоянного улучшения качества человеческого капитала для любой современной организации.

Ключевые слова: кадровое развитие, позитивный имидж, процесс определения потребности в кадровом развитии, преимущества благоприятного имиджа работодателя

SECURITY PERSONNEL DEVELOPMENT ORGANIZATION AS A CONDITION CREATE A FAVORABLE IMAGE EMPLOYER IN THE LABOUR MARKET

Kravchenko E.Y., Grebenik L.G., Chicherin Y.A.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Belgorod, e-mail: kravchenlen@rambler.ru

In the present article examines the nature of human development, human resource development areas, the factors influencing the need for human resource development, the benefits of creating an image of the organization of the labor market. The text of the article sets out the purpose of personnel development, which is to increase the employment potential of employees to deal with personal problems and problems in the functioning and development of the organization. Development management is organized according to the level of qualification of employees and includes diagnostic – tic professional fitness training, the use of efficient technologies demand and staff training; assessing the performance of employees; impairment and stimulating career, motivated personnel – ment. As a result, employers with high image of the external labor market is always possible to carry out the recruitment of new employees solely on the basis of competitive selection of a large number of candidates for employment. Recruiting this theory defines competitive advantage as one of the main prerequisites for continuous quality improvement of human capital for any modern organization.

Keywords: personnel development, a positive image, the process of determining the need for staff development, the benefits of a favorable image of the employer

Повышение роли кадровой безопасности в современных условиях определено, с одной стороны, формированием экономики и рынка труда, модифицированием сущности контроля за персоналом, повышением роли управления персоналом в управлении организацией. С другой стороны, возрастание роли кадровой безопасности в современных условиях предопределяется вызовами экономической действительности современной России, с которыми встречаются различные предприятия. Кроме этого, значимость обеспечения кадровой безопасности связана с высоким уровнем вероятности и размером потерь предприятий, основания которых зачастую связаны и имеют прямое отношение к работникам.

Эффективность функционирования произвольной системы управления организацией предопределяется ее вложением в организационные цели. Это правильно

в отношении управления человеческими ресурсами, охватывающего все сферы деятельности организации и воздействующего на эффективность других систем управления – если система функционирует недостаточно эффективно – это отражение непродуктивного управления персоналом, поскольку они недостаточно заинтересованы, профессионально подготовлены и т.д.

Так, управление персоналом результативно настолько, насколько благополучно сотрудники организации применяют свой потенциал для осуществления поставленных перед ней целей; то есть насколько эти цели являются достигнутыми. Ратификация этого положения в качестве непоколебимого постулата (одной из основных ценностей организации) является наиболее существенным условием формирования эффективной системы управления персоналом. К сожалению, многим организациям

свойственна другая тенденция – оценивать результативность управления персоналом с помощью специально созданных для этого показателей: удовлетворенности сотрудников, текучести кадров, часах, потраченных на профессиональное обучение. Собранные в отрыве от целей организации эти допустимо немаловажные показатели способствуют обособленности службы человеческих ресурсов от организации. Формированию этой тенденции способствует (одновременно являясь ее следствием) и широко известное мнение о том, что специалисты по управлению человеческими ресурсами находятся отдаленно от основной деятельности и почти не обнаруживают никакого влияния.

По нашему мнению кадровое развитие определяется как регулярный процесс, со-

риентированный на организацию сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и в то же время на исследование и формирование производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия. Кадровое развитие – комплекс мер, охватывающий профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала в организации.

Так, кадровое развитие можно определить как процесс подготовки персонала к выполнению новых функций, замещению новых должностей, постановлению качественно новых задач.

Другими словами, кадровое развитие – это совокупность мероприятий, направленных на повышение качества человеческих ресурсов организации (рис. 1).

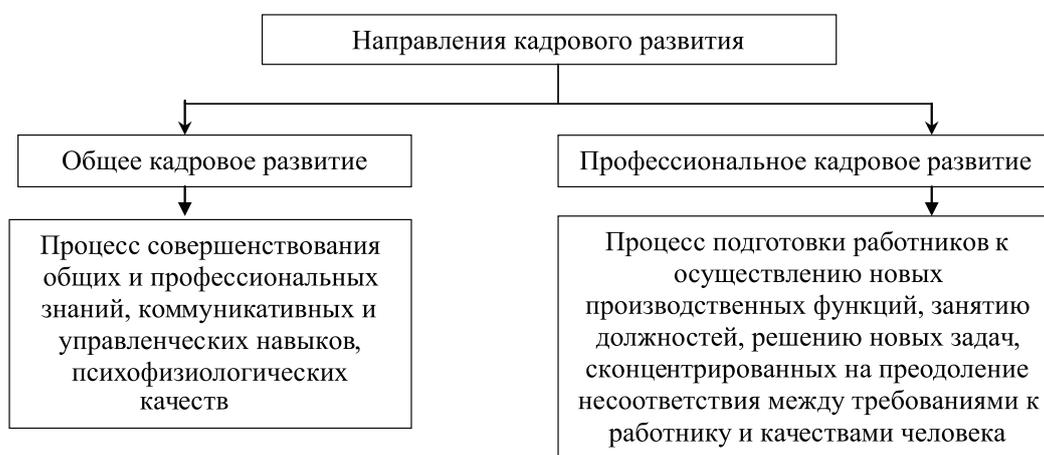


Рис. 1. Направления кадрового развития

Понятия «кадровое развитие» и «обучение персонала» необходимо разграничить. Обучение персонала осуществляется в рамках программ развития персонала, а кадровое развитие охватывает следующие компоненты: профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, ротация, делегирование полномочий, планирование карьеры.

Цель кадрового развития – повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Факторы, влияющие на необходимость кадрового развития можно охарактеризовать как:

- конкуренция на различных рынках;
- развитие информационных технологий;
- комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;

– необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации и др.

Современная ситуация свидетельствует о процессе формирования работника нового типа. Успешный сотрудник должен обладать не только профессиональной компетентностью, но и общей эрудицией, стратегическим мышлением, технической грамотностью, творчески относиться к труду. Быть предприимчивым, владеть основами самодисциплины, быть готовым постоянно меняться вместе с организацией. Отсюда очевидна необходимость внедрения и поддержания культуры непрерывного кадрового развития в организациях.

По нашему мнению, в современных условиях обучение и кадровое развитие рассматриваются как долгосрочные инвестиции и являются непрерывным процессом. Кадровое развитие является существенным условием благополучного функционирования

любой организации, так как оно способствует слиянию стратегических целей организации и персональных целей каждого работника. Это особенно важно в современных условиях, когда форсирование научно-технического прогресса существенно ускоряет процесс старения профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям организации негативно сказывается на итогах ее деятельности. Кадровое развитие необходимо для того, чтобы обеспечить сотрудникам предприятия благоприятные стартовые условия для вхождения в постоянно изменяющийся производственный процесс, облик которого определяют потребности рынка.

В целом кадровое развитие оказывает непосредственное воздействие на имидж организации на рынке труда. Имидж – это фундамент, на котором строится образ, включающий представление о миссии, основных целях деятельности, принципах и ценностях организации как сумма взаимодействующих и взаимовлияющих типов различными группами общественности, складывающийся под влиянием различных факторов. Совокупность факторов, влияющих на формирование имиджа организации, можно разделить на две группы: факторы внешней среды (факторы прямого воздействия) и факторы внутренней среды (факторы косвенного воздействия).

Создание позитивного имиджа, по нашему мнению, позволит работодателю успешно решать стратегически значимые задачи, поскольку они обеспечат ему целый ряд конкурентных преимуществ.

1. У престижного на внешнем рынке труда работодателя появляется возможность привлекать с данного рынка лучшие по своим потребительским качествам трудовые ресурсы. При этом они будут представлены не безработными, а действующими работниками других организаций, по каким-либо причинам недовольными имеющимся работодателем.

В современных условиях они активно ищут новую работу, отслеживая появляющиеся объявления о наличии вакантных рабочих мест, а также в инициативном порядке рассылая свои резюме привлекательным для них работодателям. Очевидно, что организации с высоким имиджем на соответствующем региональном рынке труда будут объектами их приоритетного внимания.

В результате у работодателей с высоким имиджем на внешнем рынке труда всегда имеется возможность осуществлять наем новых сотрудников исключительно на основе конкурсного отбора из большого числа кандидатов на трудоустройство. Теория ре-

крутинга определяет данное конкурентное преимущество в качестве одной из главных предпосылок постоянного улучшения качества человеческого капитала для любой современной организации.

2. Высокий имидж на внутрифирменном рынке труда обычно сокращает до минимума текучесть кадров в форме инициативных увольнений работников. По очевидным причинам они стремятся сохранить свои рабочие места. Общим для всех организаций конкурентным преимуществом, связанным с сокращением текучести кадров, является возможность не допустить ухудшения качества своего человеческого капитала.

3. Высокий имидж позволяет уменьшить вероятность негативной реализации любых видов кадровых рисков – от недостаточной квалификации из-за нежелания сотрудника своевременно пройти дополнительное обучение до прямой безответственности и нелояльности. В данном случае основным мотивом к добросовестному исполнению всех принятых на себя трудовых обязательств будет желание не потерять работу в престижной организации по решению работодателя.

4. Статус организации как престижного работодателя открывает ей возможности для сотрудничества с посредническими и сервисными структурами, наиболее авторитетными на соответствующем региональном или отраслевом сегменте рынка труда. В данном случае работает принцип, хорошо известный уже не только зарубежным, но и отечественным предпринимателям – имидж компании определяется в первую очередь статусом ее постоянной клиентуры. Рассматриваемое преимущество обеспечивает работодателю не только гарантию высокого качества соответствующих услуг, но и возможность получать их на более выгодных условиях.

5. Социальная ориентация кадровой стратегии как необходимое условие сохранения высокого имиджа на рынке труда автоматически предполагает отсутствие нарушений условий коллективных трудовых договоров и тем более трудового законодательства. Это преимущество обеспечивает организации чисто финансовый эффект, сокращая до минимума ее потери от забастовок или штрафных санкций.

Потребность в кадровом развитии и, соответственно, в обучении различных категорий кадров организации определяется как требованиями работы или интересами предприятия, так и индивидуальными характеристиками работников. На потребность в обучении, в получении новых знаний и развитии тех или иных профессиональных навыков оказывают влияние возраст,

рабочий опыт, уровень способностей, особенности трудовой мотивации и другие факторы, определяющие качественную потребность в обучении (чему учить, какие навыки

развивать) и количественную (какое число работников разных категорий нуждается в обучении). Эти потребности могут быть раскрыты следующими методами (рис. 2).

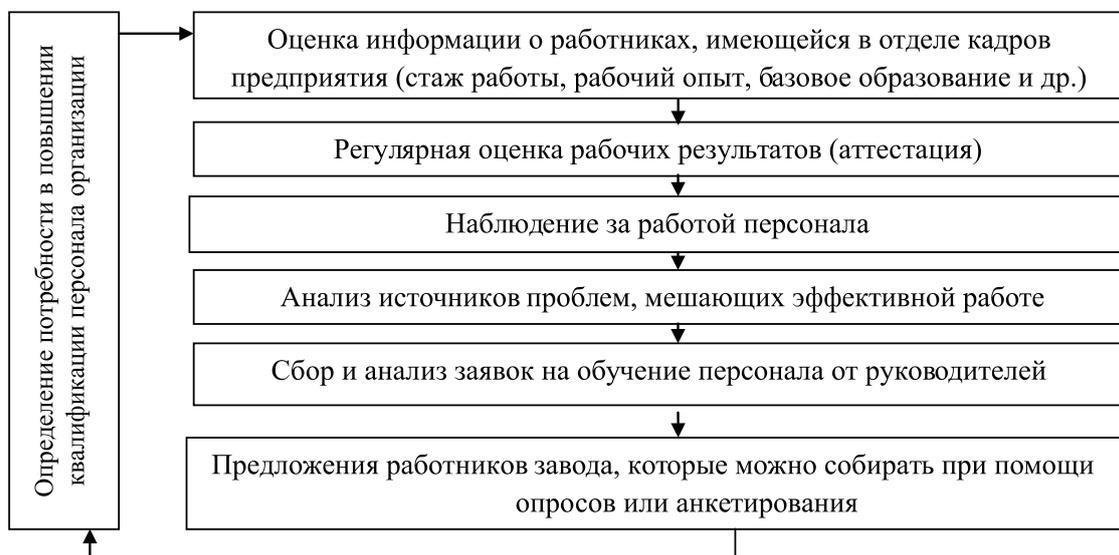


Рис. 2. Определение потребностей в кадровом развитии

Потребность в кадровом развитии определена временными ограничениями цикла активной профессиональной жизни человека и устойчивой потребностью предприятия обеспечивать свое развитие. Интенсивность и темпы развития любой организации и общества в целом, по нашему мнению, зависят не только от устойчивого притока людей, способных замещать должности в организационной структуре, требующие от человека большого профессионализма, но и от потенциала персонала сделать работу лучше и качественнее, чем выполняли предшественники, прирастить индивидуальный профессиональный опыт, а следовательно, и опыт организации.

Таким образом, по нашему мнению, кадровое развитие необходимо для того, чтобы обеспечить сотрудникам предприятия благоприятные стартовые условия для вхождения в постоянно изменяющийся на предприятии технологический процесс, облик которого определяют потребности рынка, в том числе и в рабочей силе. Программу мероприятий по корректировке имиджа организации на рынке труда рационально выстроить на основании поддержки факторов, оказывающих на него положительное и стабилизирующее влияние. Основными оценочными критериями, подтверждаю-

щими высокий имидж организации как работодателя на рынке труда, в данном случае будут выступать наличие предложения трудовых ресурсов, опережающего спрос, т.е. не менее двух кандидатов на каждое из вакантных рабочих мест; низкий показатель текучести кадров в части, отражающей инициативные увольнения работников завода; инициативное трудоустройство на предприятие детей работников завода (предметность поколений); инновационная активность, проявляемая представителями всех категорий персонала в форме инициативных предложений по улучшению различных аспектов как своей работы, так и деятельности организации в целом; позитивная для организации как работодателя динамика показателей числа нарушений трудовой и производственной дисциплины, фактов обмана его доверия со стороны собственных работников, а также зарегистрированных трудовых, производственных и личностных конфликтов на предприятии в целом и в его структурных подразделениях; отсутствие исковых заявлений в судебные инстанции со стороны отдельных работников и соответствующего профсоюза; отсутствие претензий к организации со стороны государственных органов по надзору в области трудовых отношений.

Список литературы

1. Глаз Ю.А. Занятость населения в потребительской кооперации и проблемы ее регулирования // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2009. – № 4-1. – С. 70–74.
2. Гребеник Л.Г., Ледовская И.И. Актуализация политики занятости населения на этапе инновационных преобразований // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 3 (47). – С. 291–297.
3. Макринова Е.И., Мухина М.Г. Методический подход к оценке персонала организаций потребительской кооперации с использованием экспертных и количественных методов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2010. – № 2. – С. 41–46.
4. Роздольская И.В., Брежнева М.В. Исследование имиджа организаций потребительской кооперации как фактора эффективной экономической и социальной деятельности // Экономика и предпринимательство. – 2008. – № 1. – С. 45–52.
5. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Гончарова А.Н. Современные проблемы развития репутационного консалтинга в управлении социально-экономическими системами: перспективные идеи и инновационные технологии Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 4. – С. 43–48.
6. Теплов В.И., Тарасова Е.Е. Теоретические основы и мировой опыт использования методологии аутсорсинга в деятельности хозяйствующих субъектов рынка // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2006. – № 2. – С. 5–7.
7. Чичерин Ю.А. Теоретические аспекты концепции организационного развития предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2009. – № 4-2. – С. 88–91.

References

1. Glaz Y.A. Employment in consumer cooperation and problems of its regulation // Herald of Belgorod Uni-

versity of Cooperation, Economics and Law. 2009. no. 4-1. pp. 70–74.

2. Grebenik L.G., Ledovskaya I.I. Actualization of employment policy at the stage of innovation // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2013. no. 3 (47). pp. 291–297.

3. Makrinova E.I., Mukhin M.G. Methodical approach to personnel assessment of consumer cooperatives using expert and quantitative methods // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2010. no. 2. pp. 41–46.

4. Rozdolskaya I.V., Brezhneva M.V. Study the image of consumer cooperatives as a factor of effective economic and social activity // Economy and Entrepreneurship. 2008. no. 1. pp. 45–52.

5. Rozdolskaya I.V., Ledovskaya M.E., Goncharova A.N. Modern problems of development of reputation management consulting socio-economic systems: promising ideas and innovative technologies Herald Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2012. no. 4. pp. 43–48.

6. Teplov V.I., Tarasova E.E. Teoreticheskie osnovy i mirovoj opyt ispol'zovanija metodologii aoutsoringa v dejatel'nosti hozjajstvujushhix sub#ektov rynka // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, jekonomiki i prava. 2006. no. 2. pp. 5–7.

7. Chicherin Y.A. Teoreticheskie aspekty of the concept of organizational development company // Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2009. no. 4-2. pp. 88–91.

Рецензенты:

Роздольская И.В., д.э.н., профессор, зав. кафедрой маркетинга и менеджмента Белгородского университета кооперации, экономики и права, г. Белгород;

Макринова Е.И., д.э.н., профессор, зав. кафедрой сервиса и туризма Белгородского университета кооперации, экономики и права, г. Белгород.

Работа поступила в редакцию 26.03.2014.