

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

Е.В. Метельская, Л.А. Минчукова

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь*

Система управления кадровым потенциалом – это совокупность объективных социально-экономических процессов в сфере труда, направленных на достижение определенных целей с учетом специфики деятельности региона.

Работа с кадрами в научно-исследовательской литературе и на практике осуществлялась преимущественно на базе исторического и функционального подходов.

Автором предлагается использование системного подхода как наиболее эффективно-го, позволяющего охарактеризовать систему управления кадровым потенциалом как целостное структурное образование, функционирование которого направлено на повышение эффективности использования и развития кадрового потенциала региона.

Применительно к системе управления кадровым потенциалом, доминирующим процессом является ее самоорганизация, которая проявляется в изменении баланса целенаправленного управления и саморазвития. Так, следуя данному тезису, можно проследить развитие системы управления кадровым потенциалом от подхода «человек = ресурс» к подходу «человек = личность».

Основными характеристиками формируемой нами системы являются самовоспроизведение социально-экономических процессов и саморазвитие.

Системообразующими элементами являются развитие персонала, оценка персонала и мотивация персонала, переходящие в дальнейшем в рациональное самораспределение персонала.

Основным источником развития данной системы является соблюдение баланса между внешними воздействиями среды (постановка целей, целенаправленные управленческие воздействия) и внутренней самоорганизацией (на основе развития системообразующих элементов) с постепенным увеличением роли внутреннего воздействия. Такое преобладание не нарушит закономерностей развития социально-трудовых процессов, представляющих содержание и функции системы управления кадровым потенциалом, и позволит в большей степени использовать заложенный в ней потенциал.

Наиболее острыми противоречиями, оказывающими воздействие на развитие системы управления кадровым потенциалом, являются:

- противоречие «далекого и близкого результата» – с одной стороны, уровень развития общества и технологий, рыночные механизмы требуют пересмотра традиционных технократических подходов в управлении персоналом, а, с другой стороны, стремление руководителей к быстрому получению экономического эффекта деятельности сочетается с низким уровнем осознания значимости управления персоналом, неумением грамотно применять современные технологии;
- противоречие между системами – выделение самостоятельной системы управления кадровым потенциалом предусматривает перераспределение внутри региона функций, полномочий, ресурсов, что неизменно ведет к возникновению острых конфликтных ситуаций;
- властные противоречия – при отсутствии четкой технологии управления кадровым потенциалом решения принимаются по усмотрению, а также исходя из субъективных предпочтений руководителя, который имеет практически неограниченную власть над работниками в области социально-трудовых отношений.

Эволюция системы управления кадровым потенциалом может осуществляться в двух видах:

- внутри одного типа – путем совершенствования отдельных элементов, когда происходит постепенная корректировка взаимосвязей и взаимоотношений между ними с целью получения максимально возможного эффекта в рамках существующего типа;
- переход к следующему типу системы управления кадровым потенциалом, который осуществляется через инновационный процесс реорганизации.

В результате эволюционного процесса развития разрешаются следующие противоречия: изменение роли персонала и управления им в развитии организации (согласованность), изменение институциональных основ управления кадровым потенциалом (партнерство), увеличение самоорганизующих начал в управлении кадровым потенциалом (сотрудничество).

Основными способами подготовки условий для развития системы являются: развитие личностного потенциала работника, формирование подсистем, ориентированных на социальные группы; индивидуализация работы с персоналом.

Основным результатом формирования системы управления кадровым потенциалом региона является разработка теоретических и методологических положений, определяющих ее развитие, которые заключаются в эволюционно-скачкообразном, поэтапном и последовательном изменении ее типа, обусловленном закономерностями изменения объекта, субъекта, социально-трудовых отношений, характером разрешения основных противоречий. Реализация этих положений будет способствовать повышению экономической и социальной эффективности деятельности региона за счет использования интенсивных факторов развития.