Шабурова А.В.
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики землеустройства и недвижимости Сибирской государственной геодезической академии, г. Новосибирск
valentina14_08@mail.ru

Механизм обновления кадров на современном предприятии[1]

Механизм воспроизводства человеческого ресурса современных предприятий

Аннотация

Статья посвящена обоснованию необходимости формирования и реализации механизма воспроизводства человеческого ресурса в системе управления его качеством.

Ключевые слова: механизм воспроизводства человеческого ресурса, система управления качеством человеческого ресурса, процесс формирования, процесс распределения, процесс использования

Управление качеством человеческого ресурса возможно посредством *реализации механизма его воспроизводства*. Остановимся более подробно на рассмотрении концептуальных положений формирования этого механизма.

Применительно к человеческому ресурсу используются понятия: «формирование» (1, 2, 3, 4), «использование», «воспроизводство» (2). В социально-экономических науках под воспроизводством понимаются процессы возобновления, наращивания, развития, присущие разнообразным технико-экономическим и социально-экономическим системам. Различают простое воспроизводство, возобновляющееся в прежних размерах, и расширенное, возобновляющееся в возрастающих размерах (3, 5).

Простое воспроизводство предполагает восстановление рабочей силы в прежнем количестве и качестве, что подразумевает возможность замены выбывших работников новыми, но прежнего профессионального состава.

Расширенное воспроизводство предполагает увеличение численности кадров и повышение качества их образования и здоровья, квалификации, способности выполнять несколько операций, владение несколькими профессиями (4).

Механизм воспроизводства человеческого ресурса

Под воспроизводством человеческого ресурса предприятия в контексте дан-

[1] Материал из серии «Аналитические обзоры» – *прим. ред.*

ной работы предлагается понимать процесс возобновления, наращивания и накопления объективных и субъективных характеристик, обеспечивающих конкурентные преимущества посредством системы подготовки и переподготовки работников, соответствующей потребностям современного производства.

«Механизм» в словаре С. И. Ожегова (6) определяется как последовательность процессов, определяющих собой какое-либо явление.

Дефинициями понятия «механизм» являются:

– механизм (от *лат.* mechanize – система преобразования движения) – система организации взаимодействия;

– механизм (от греч. mechanike – искусство построения) – система организации функционирования и развития.

Отсюда следует, что механизм воспроизводства человеческого ресурса можно представить как организацию последовательных процессов, формирующих цикл и позволяющих наращивать трудовой потенциал предприятия для обеспечения конкурентных преимуществ.

Процесс формирования предполагает планирование, найм, отбор, приём, адаптацию, высвобождение персонала.

Процесс распределения включает обучение, планирование служебной карьеры, обеспечение социальной стабильности, формирование корпоративной культуры и имиджа предприятия.

Процесс использования – организация труда, координация трудовой деятельности, мотивация, контроль, оценка результатов труда.

Реализация перечисленных процессов будет определяться технологиями управления людьми. В каждом цикле механизма воспроизводства есть свои, присущие только ему, периоды: адаптационный; период активного освоения производственных процессов; период достижения нужного уровня компетентности.

…механизм воспроизводства человеческого ресурса можно представить как организацию последовательных процессов, формирующих цикл и позволяющих наращивать трудовой потенциал предприятия для обеспечения конкурентных преимуществ

Взаимодействие предприятия с образовательным учреждением

Функционирование механизма воспроизводства человеческого ресурса осуществляется в рамках системы управления человеческими ресурсами (*см. рис. 1 на с.99*) под действием основного инструмента – стратегии.

Стратегия управления человеческим ресурсом (СУЧР) формируется постоянно в зависимости от потребностей бизнеса, запуская в работу либо цикл формирования, распределения и использования; либо формирования и использования; либо распределения и использования.

Хотелось бы отметить особую роль и место отраслевого образовательного учреждения в реализации механизма воспроизводства человеческого ресурса предприятия (*рис. 1*). Важное требование к образовательным учреждениям в современных условиях – подготовка и переподготовка кадров, которые должны осуществляться под потребности бизнеса. Взаимодействие с образовательным учреждением на всех уровнях стратегического управления человеческими ресурсами позволяет регулировать механизм воспроизводства человеческого ресурса.

Процесс обучения крайне важен для постоянного профессионально-квалификационного роста и совершенствования, без которых невозможно формирование конкурентоспособного работника.

Работу механизма воспроизводства человеческого ресурса можно представить в виде алгоритма (*см. рис. 2 на с.100*).

Стратегия предприятия и воспроизводство кадровых ресурсов

Как отмечалось ранее, основным инструментом в реализации механизма воспроизводства является стратегия предприятия, которая, в свою очередь, определяет стратегию управления

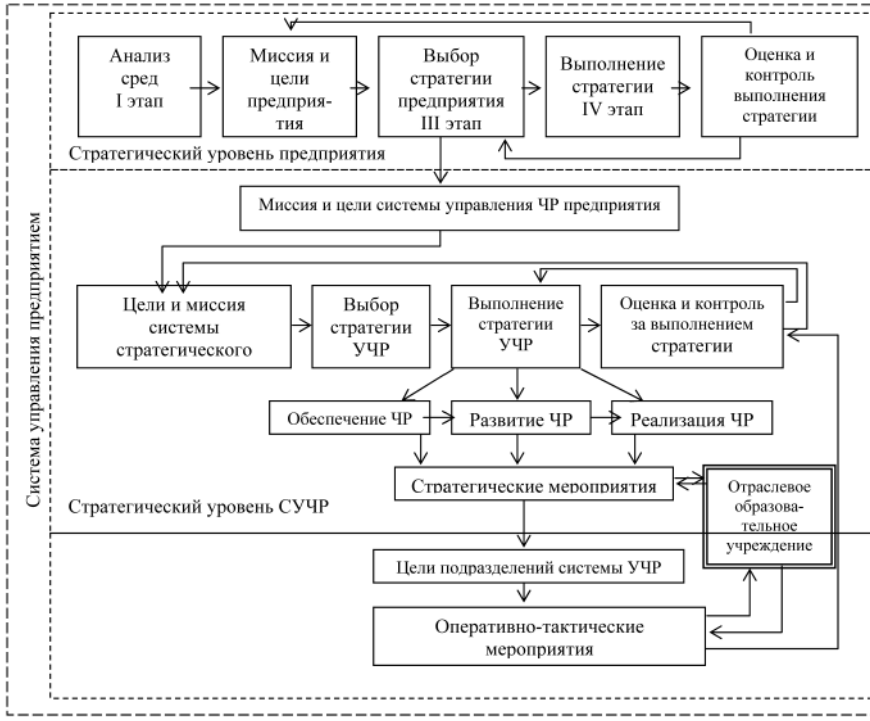


Рис. 1. Механизм воспроизводства конкурентоспособного человеческого ресурса по уровням иерархии предприятия

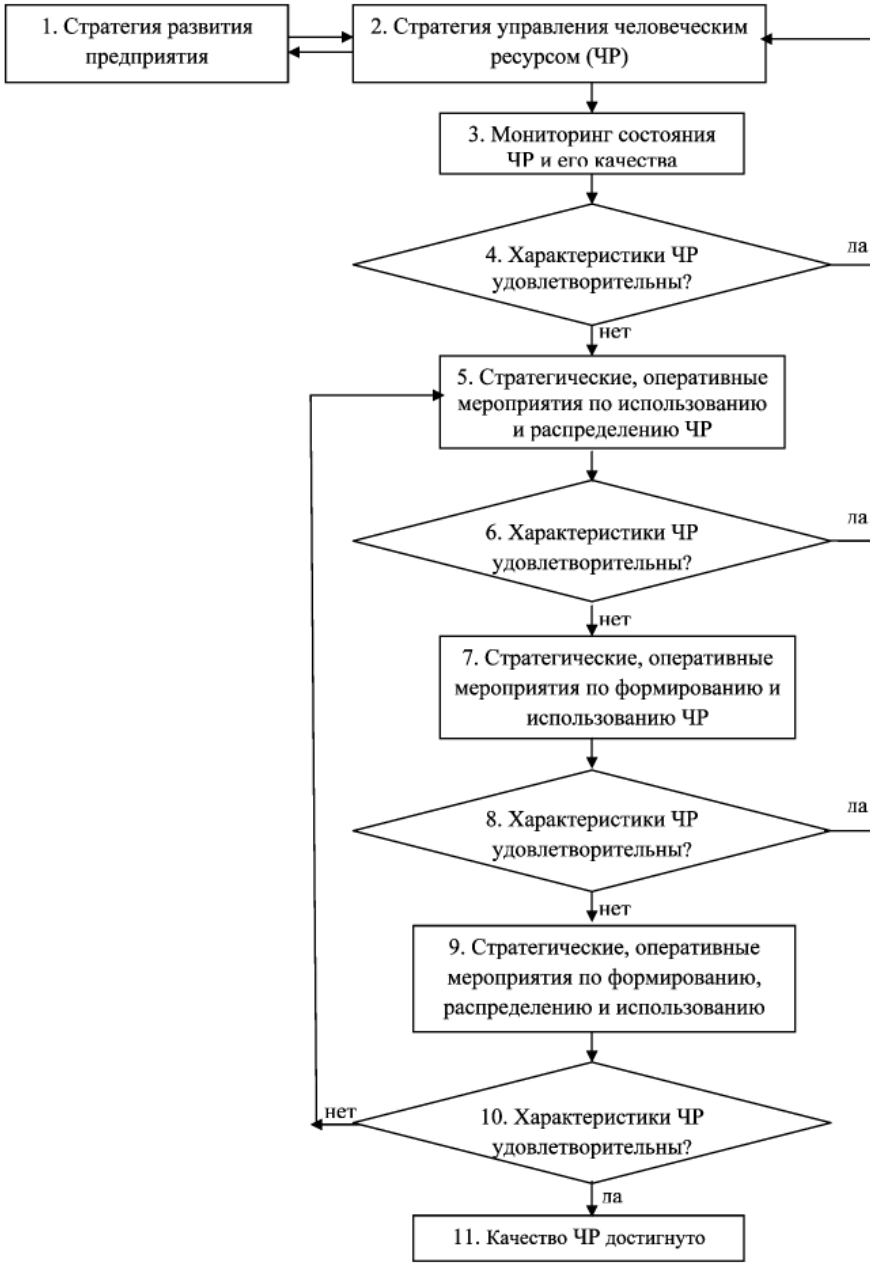


Рис. 2. Алгоритм реализации механизма воспроизводства человеческого ресурса предприятия

человеческим ресурсом. Исходя из потребностей бизнеса, формируются количественные и качественные характеристики человеческого ресурса. При помощи мониторинга оценивается состояние человеческого ресурса, а также определяется соответствие его количественных и качественных характеристик потребностям стратегии. При этом начинает работать тот или иной цикл механизма: например, предприятие совместно с образовательным учреждением ведёт переподготовку и повышение квалификации своих сотрудников, обеспечивая их дальнейшую реализацию; либо набирает новых квалифицированных работников либо «растит» свои кадры, обучая и реализуя их.

Для эффективной реализации предлагаемого механизма необходима система мер, основанная на разработке внутрифирменных стандартов профессий, на новых подходах к обучению и мотивации работников.

Литература

1. Рынок труда / Под. ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волчина. – М.: Из-во «Экзамен», 2003. – 480 с.
2. Магомедов М.М. Региональные особенности воспроизводства и использования трудового потенциала. – М.: Ин-т экономики РАН, 2001. – 208 с.
3. Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике / А.В. Давыдов, А.С. Овсянников, И.М. Маложон. – Новосибирск: Наука, 2003. – 214 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Под. ред. П.В. Шеметова. – М.: Инфра-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
5. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. – М.: Инфра-М, 2001. – 199 с.
6. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.

рп

Shaburova A.V.
Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Economics, Land Survey and Real Estate, Siberian State Geodesic Academy, Novosibirsk

Mechanism of Reproduction of Human Resources at Modern Enterprises

Abstract

The article proves the need to develop and implement a mechanism of reproduction of human resources in the system of its quality management.

Keywords: mechanism of reproduction of human resources, quality management system of human resources, process of formation, distribution process, process of application