JEL classification: M12

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА ВНЕШНИЕ РЫНКИ

Смелянская М.Е.,
старший преподаватель кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация
E-mail: marina-smeljanskaja00@rambler.ru
Аянот Р.Р.,
обучающийся магистратуры кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация
E-mail: rostislav1105@gmail.com
Лисовина Д.В.,
обучающаяся бакалавриата кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. *В статье акцентируется внимание на важности адаптации организационно-правового управления кадрового потенциала к международным стандартам и требованиям, а также необходимости внедрения инновационных подходов к управлению персоналом для повышения конкурентоспособности предприятия на внешних рынках.*

Авторы анализируют существующие этапы управления кадровым потенциалом, правовую основу для формирования организационно-правового механизма. Обсуждаются правовые аспекты, касающиеся трудового законодательства, международных соглашений и стандартов.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, организационно-правовой механизм управления, выход на внешние рынки.*

THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL MECHANISM FOR MANAGING THE PERSONNEL POTENTIAL OF AN ENTERPRISE FOCUSED ON FOREIGN MARKETS

Ayanot R.R.,
Master's Degree student of the Department of Foreign Economic Activity Management FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation
E-mail: rostislav1105@gmail.com
Lisovina D.V.,
Bachelor's student of the Department of Foreign Economic Activity Management FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. *The article focuses on the importance of adapting the organizational and legal management of human resources to international standards and requirements, as well as the need to introduce innovative approaches to personnel management to increase the competitiveness of the enterprise in foreign markets.*

The authors analyze the existing stages of human resource management, the legal basis for the formation of an organizational and legal mechanism. Legal aspects related to labor legislation, international agreements and standards are discussed.

Keywords: *human resources, organizational and legal management mechanism, access to foreign markets*.

Постановка проблемы в общем виде. Организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом – разработанное руководством с учетом стратегических задач организации и ее ресурсных возможностей приоритетное направление действий, необходимых для создания и поддержания высокопрофессионального трудового коллектива организации [1]. Главное на предприятии – не потенциал отдельного работника, а единый кадровый потенциал, существующий в постоянном взаимодействие. В развитии кадрового потенциала предприятия выступает служба персонала, либо специалисты кадровых служб предприятия, помимо них эти занимается и руководители всех уровней, выполняющие обязанности управления. Кадровый потенциал оценивается через качественную и количественную характеристики всех работников предприятия. Именно сформированный кадровый потенциал обеспечивает предприятию стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом представляет собой часть общей стратегии развития предприятия, сфокусированной на долгосрочную успешную реализацию функций управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Степень разработанности объекта исследования, вопросам исследования эффективности кадровой политики, и принципам её формирования посвящены работы многих отечественных и зарубежных авторов. Большой вклад в изучение кадровой политика и повышения её эффективности внесли: Семенов А.А. [7], Ломакина О.Ю. [6], Сланченко Л.И. Рыбальская М.А. [8], Варщецкапя О.А. [2], Дмитриева Н.В. [4], Тойшева О.А. [9], Зверева Е.В., Тибанова Е.О. [5] и др.

Целью исследования является систематизация теоретических подходов к управлению кадровым потенциалом предприятия и выявление структуры организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом предприятия.

Изложение основного материала исследования.

Управление кадровым потенциалом предприятия включает в себя комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала для достижения целей организации. Существует ряд этапов управления кадровым потенциалом (табл. 1.).

Таблица 1.

Этапы управления кадровым потенциалом [составлено автором на основе [2,4,5,6,7,8,9]]

Этапы	Характеристика
Планирование	Определение потребности в персонале
	Анализ рынка труда и кадрового резерва
	Разработка стратегии управления кадрами

Продолжение табл. 1.

Этапы	Характеристика
Подбор и отбор персонала	Разработка критериев отбора
	Использование различных методов подбора (интервью, тестирование, оценка компетенций)
	Привлечение и отбор кандидатов
Обучение и развитие персонала	Определение потребностей в обучении
	Разработка и реализация программ обучения
	Оценка эффективности обучения
Мотивация и вовлечение персонала	Создание системы материального и нематериального стимулирования
	Формирование благоприятного организационного климата
	Развитие системы обратной связи и вовлечения сотрудников в принятие решений
Управление карьерой	Разработка планов развития карьеры сотрудников
	Предоставление возможностей для профессионального и карьерного роста
	Создание системы наставничества и мониторинга
Оценка и аттестация персонала	Установление критериев оценки
	Проведение регулярных аттестаций
	Предоставление обратной связи и разработка планов развития
Управление эффективностью труда	Установление показателей эффективности
	Мониторинг и оценка эффективности труда
	Принятие мер по повышению производительности
Управление кадровым резервом	Выявление и развитие талантливых сотрудников
	Создание кадрового резерва для замещения руководящих должностей
	Разработка программ развития и обучения для резервистов
Преимущества эффективного управления кадровым потенциалом	Повышение производительности труда
	Улучшение качества продукции и услуг
	Сокращение текучести кадров
	Укрепление корпоративной культуры
	Повышение конкурентоспособности предприятия

Исходя из этапов управления кадровым потенциалом подготовлены принципы для формирования организационно-правового управления кадровым потенциалом, на которых основывается стратегическое управление предприятия:

1. Долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений.

2. Первоочередной учет при разработке и принятии управленческих решений состояния и динамики внешней для организации среды.

3. Интегрированность процессов управления кадровым потенциалом: поддержание ценностей и целей организации, соответствие ее культуре.

4. Эффективность управления человеческими ресурсами. Может быть оценена в двух аспектах: жесткий подход и мягкий подходы к управлению человеческими ресурсами.

5. Доминирующая роль линейных руководителей при реализации функций управления кадровым потенциалом.

6. Партнерство как форма взаимодействия между руководством и исполнителями [3].

Основные источники формирования правовой основы механизма управления кадровым потенциалом предприятия, ориентированного на внешние рынки (рис.1).

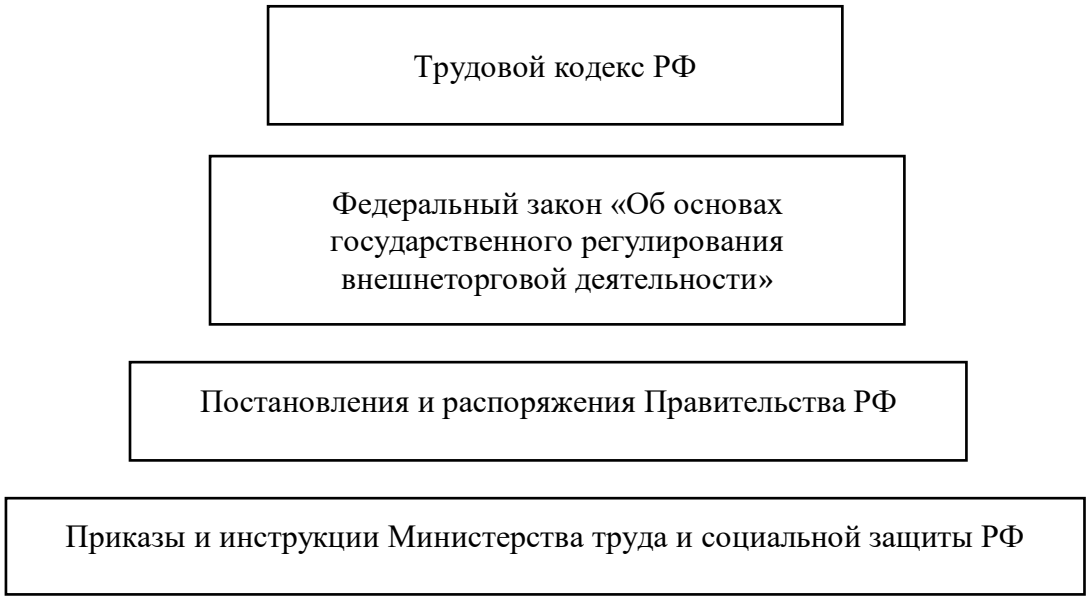


Рис. 1. Источники формирования правовой основы механизма управления кадровым потенциалом предприятия, ориентированного на внешние рынки [разработано автором]

Используя основные источники формирования правовой основы управления выделены основные механизмы реализации кадровой политики:

планирование и прогнозирование – определение потребностей в кадрах на основе анализа внешних рынков и бизнес-целей предприятия;

подбор и найм – привлечение кандидатов с необходимыми компетенциями и опытом работы на внешних рынках;

обучение и развитие – разработка и реализация программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников в соответствии с требованиями внешних рынков;

мотивация и стимулирование – внедрение системы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности и лояльности сотрудников;

оценка и аттестация – регулярная оценка результатов деятельности сотрудников и аттестация их квалификации;

управление карьерой – создание возможностей для профессионального роста и развития сотрудников, ориентированных на внешние рынки;

социальная поддержка – предоставление сотрудникам социальных гарантий и льгот, способствующих их мотивации и удержанию на предприятии.

Управление кадровым потенциалом предприятия должно выстраиваться на ценностях, которые разделяет большинство членов организации, и в основах должна лежать парадигма развития, которая исходит из насущных и будущих внутренних и внешних потребностей организации и основывается на потенциале устойчивого развития. В центре данной системы находится человек, система его развития. Одним из эффективных механизмов, который может активизировать реализацию поставленной цели кадровой политики, является организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом предприятия, ориентированного на международные рынки (рис. 2.).

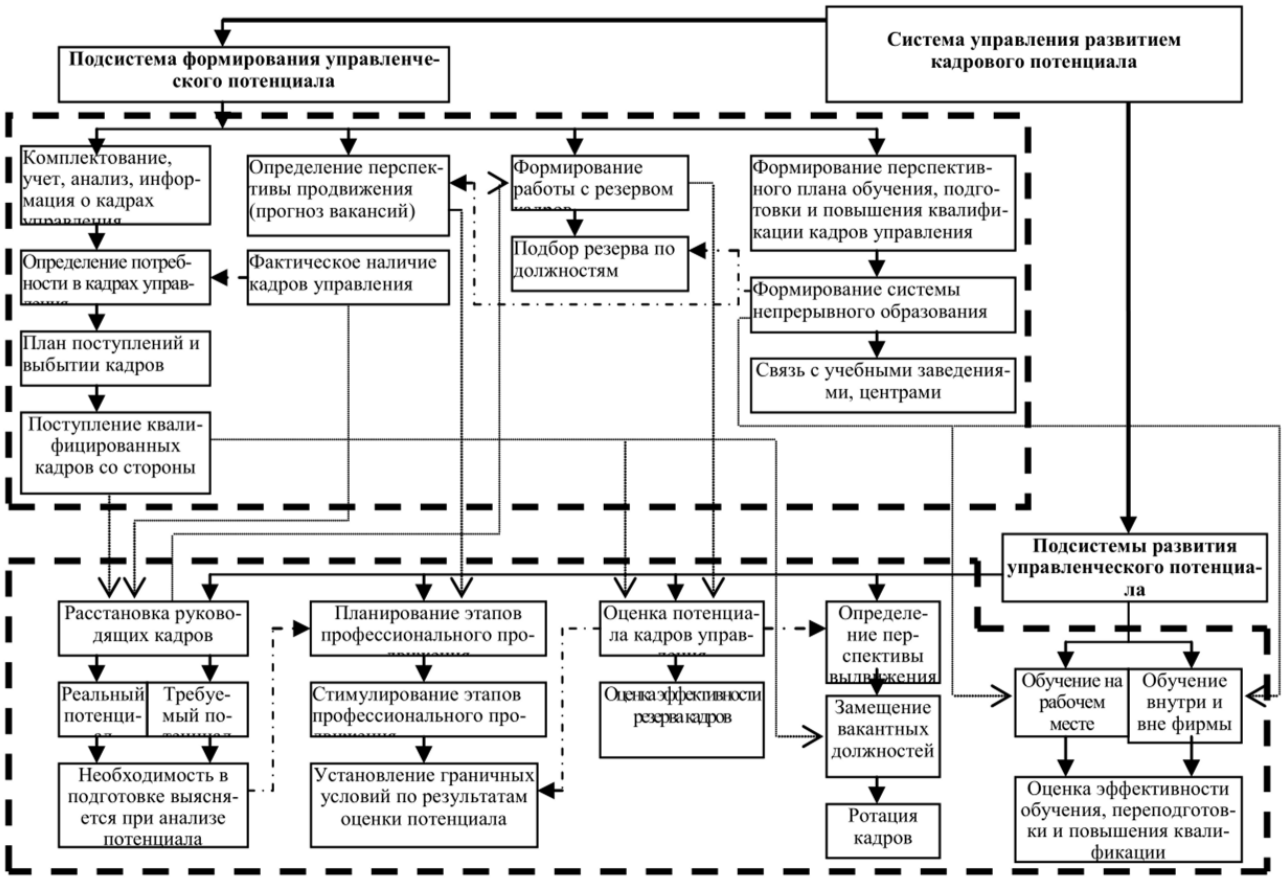


Рис. 2. Организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом предприятия, ориентированного на международные рынки [разработано автором]

Разработанный на рис. 2. организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом предприятия, ориентированного на международные рынки, позволяет:

привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями для работы на международных рынках;

обеспечивать соответствие кадровой политики требованиям международного законодательства и стандартов;

создавать благоприятную рабочую среду для сотрудников, работающих в разных странах и культурах;

эффективно использовать кадровый потенциал для достижения стратегических целей предприятия на международных рынках.

Выводы. В условиях глобализации и растущей конкуренции на международных рынках для предприятий становится жизненно важным эффективно управлять своим кадровым потенциалом. Организационно-правовой механизм управления кадровым потенциалом, ориентированный на международные рынки, представляет собой комплекс взаимосвязанных правовых норм, правил и процедур, регулирующих деятельность предприятия в сфере управления кадрами.

Реализация организационно-правового механизма управления кадровым потенциалом требует комплексного подхода, включающего:

разработку и внедрение соответствующих внутренних нормативных документов (трудовых договоров, положений о персонале и т.д.);

установление и поддержание партнерских отношений с внешними организациями (вузами, кадровыми агентствами, профсоюзами);

обеспечение соответствия кадровой политики предприятия международным нормам и стандартам;

регулярный мониторинг и оценка эффективности системы управления кадровым потенциалом.

Внедрение организационно-правового механизма управления кадровым потенциалом, ориентированного на международные рынки, является важным шагом для предприятий, стремящихся повысить свою конкурентоспособность и добиться успеха на международном уровне.

Список литературы

1. Armstrong M. Strategic Human Resource Management. – London. 2006. 192 p.

2. Варшецкая, О. А. Кадровая политика организаций в условиях переходной экономики / О. А. Варшецкая // В сборнике: Уральская горная школа – регионам сборник докладов международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 703-704.

3. Демович, Е. Текущий архив организации «кадры» / Е. Демович // ООО «Леруа Мерлен Восток». – 2019. №1.11. – С. 10-13.

4. Дмитриева, Н. В. Кадровая политика организации в условиях кризиса / Н. В. Дмитриева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 11-2 (64-2). – С. 896-899.

5. Зверева, Е. В. Кадровая политика предприятия в условиях рынка / Е.В. Зверева, Е.О. Тибанова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 6-1 (87). – С. 118-126

6. Ломакина, О. Ю. Кадровая политика как инструмент эффективного управления персоналом предприятия / О. Ю. Ломакина // Studium. – 2016. – № 1 (38). – С. 2.

7. Семенов, А. А. Кадровая политика организации в условиях кризиса / А. А. Семенова, И. А. Бушуева // Первый шаг в науку. – 2015. – № 9- 10 (9-10). – С. 36-40.

8. Сланченко, Л. И. Кадровая политика в организациях сферы услуг в современных условиях / Л. И. Сланченко, М. А. Рыбальская // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 3 (27). – С. 352-356.

9. Тойшева, О. А. Кадровая политика малых и средних предприятий / О.А. Тойшева // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2016. – Т. 15. – С. 251-255.