

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ – ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

О. И. Фурс-Цивинская,

магистр экономических наук

(Специалист по развитию персонала I категории СООО «Мир фитнеса»)

На современном этапе развития экономики кадровый менеджмент, основная цель которого заключается в развитии и эффективном управлении кадровым потенциалом, приобретает особое значение для белорусских организаций и является одним из механизмов устойчивого инновационного развития. Ведь персонал становится важнейшим элементом в конкурентной борьбе, что наглядно отражает практика.

Кадровый менеджмент включает в себе управление главной составляющей любой организации – человеческими ресурсами. Кадровый менеджмент помимо документального оформления трудовых отношений включает в себя оптимальное использование кадрового потенциала, развитие персонала в соответствии со стратегическими целями самой организации. Ведь сотрудники способны постоянно совершенствоваться и развиваться, что является одним из основных источников повышения эффективности деятельности каждой организации.

Построение системы управления персоналом должно учитывать сочетание, с одной стороны, экономических, финансовых, информационных и прочих процессов, происходящих в организации, и, с другой стороны, кадровой работы.

Кадровый менеджмент представляет собой следующие основные направления деятельности: планирование потребности в персонале, подбор персонала, адаптация сотрудников, аттестация, обучение, пе-

реподготовка и повышение квалификации кадров, мотивация, развитие карьеры сотрудников, управление дисциплиной.

Кадровый менеджмент организации необходимо строить на следующих принципах:

- четкое соблюдение условий, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- контроль и проведение мероприятий по уменьшению текучести кадров;
- формирование оптимальной организационной структуры, учет потребности в персонале;
- учет прав и свобод каждого сотрудника;
- формирование и поддержание положительного имиджа организации.

В зависимости от стадии развития организации можно выделить основные задачи кадрового менеджмента. На стадии формирования необходимо решать вопросы, связанные с организационной структурой и расчетом потребности в персонале нужной квалификации. Далее нужно определить кадровую стратегию, которая будет соответствовать целям организации. На стадии роста основная работа связана с привлечением и наймом персонала, его оценкой и адаптацией, формированием кадрового резерва. На стадии стабильной работы организации важны вопросы оценки и аттестации сотрудников, разработки систем мотивации и стимулирования кадров, обучения и развития работников. Стадия спада связана с работой по оценке оптимальной расстановки сотрудников, определением кадрового потенциала и разработкой мер по эффективному управлению персоналом.

В связи с этим кадровый менеджмент ориентирован на проведение правильной оценки персонала, его отбора, адаптации, умение добиваться от сотрудников заинтересованности в своей работе, а также в постоянном повышении квалификации. Все это важно учитывать, так как при неправильном подходе к работе с персоналом, оценке его возможностей и способностей могут возникать конфликтные и стрессовые ситуации, которые будут негативно влиять на реализацию стратегических целей организации.

Таким образом, учитывая вышеизложенное, можно отметить, что необходимо последовательно и комплексно реализовывать и внедрять в практику все основные направления кадрового менеджмента, что будет способствовать инновационному развитию и повышению конкурентоспособности белорусских организаций.