

4. Уровень построения бизнес-процессов формируется при создании схем деятельности предприятия: разработке бизнес-планов, технологических карт, организации документооборота, ведения учета всех видов (бухгалтерского, налогового, управленческого).

5. Уровень текущей производственно-хозяйственной деятельности (ПХД) определяется предыдущим уровнем и непрерывно формируется в ее процессе.

6. Уровень учета, контроля и анализа результатов ПХД формируется при составлении отчетности предприятия и принятии управленческих решений.

Приведенные выше уровни ЭБП, заложенные на стадии его создания, характерны для каждого действующего предприятия. При этом более высокие уровни имеют приоритетное значение. Это означает, что если не будет обеспечена безопасность на более высоком уровне, то все мероприятия по обеспечению ЭБП на более низких уровнях становятся малоэффективными.

Список литературы:

1. Дарибеков С.С. Экономическая безопасность. – учеб. пос. – Форма-Плюс. 2019
2. Овчаренко В.П., Богатырева О.Н., Глушков А.Ю. Экономическая безопасность предприятия: учеб. пособие. / ВШТЭ СпбГУПТД. – СПб. 2017. – 51 с.
3. Экономическая безопасность: учеб. для вузов / под общ. ред.: Л. П. Гончаренко, Ф. В. Акулинина. - М.: Юрайт, 2017. - 478 с.

Управление кадровым потенциалом предприятия в современных условиях

Н.Б. Давлетбаева¹, О.В. Денисова²

¹ к.э.н., профессор, доцент кафедры менеджмента,

² магистрант 1-го года обучения по специальности «Менеджмент»

n.davletbaeva74@mail.ru, denissovaov@gmail.com

^{1,2} Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г.Караганда

Аннотация: В современных условиях вопрос управления стал важной составной частью функционирования каждого предприятия и предусматривает совершенствование путей развития персонала и их потенциальных возможностей.

Исходя из этого, в данной статье рассматривается роль и значение кадрового потенциала предприятия в реализации его стратегических целей и задач. Также приведены основные принципы и методы формирования кадрового потенциала, оценка управления кадровым потенциалом на предприятии.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадры, человеческие ресурсы, управление, стимулирование, производительность труда.

В современных рыночных условиях глубокое и всестороннее изучение кадрового потенциала предприятий приобретает особую актуальность.

В декабре 2012 года Глава государства в своем Послании «Стратегия развития Республики Казахстан» до 2050 года предусмотрел реализацию долгосрочных приоритетов для Казахстана, где Н.А. Назарбаев стратегическую ставку сделал не на экспорт природных ресурсов, а на развитие кадрового потенциала [1].

Кадровый потенциал предприятия является одним из основных направлений научных трудов многих ученых и исследователей.

В элементы управления кадровым потенциалом включают в себя планирование человеческих ресурсов, набор и отбор кадров, период адаптации и профориентации работников, оценка профессиональной деятельности сотрудников, построение модели карьерного роста, создание кадрового резерва.

Профессор Вукович Г.Г. в своем научном труде отмечает, что система управления кадровым потенциалом на предприятии входит в систему управления деятельностью организации в целом [2, с. 48].

Можно выделить следующие необходимые признаки для уточнения понятия «кадровый потенциал» (рис.1).

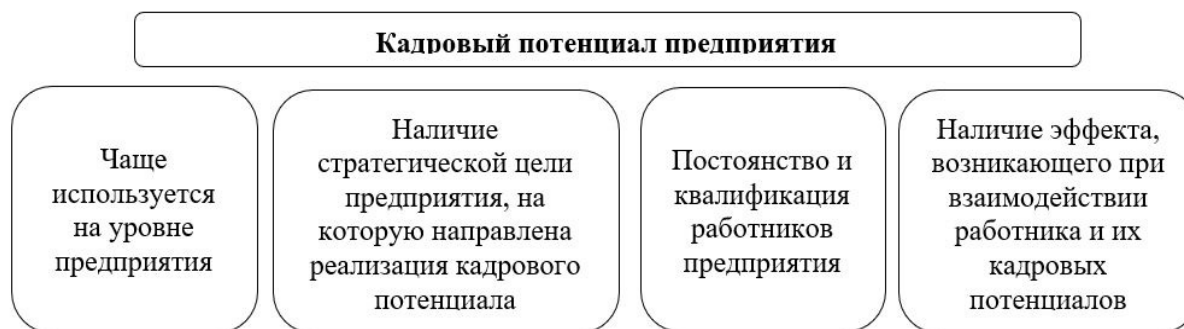


Рисунок 1. Необходимые признаки понятия «кадровый потенциал»

Примечание – источник [3, с. 31].

Структура кадрового потенциала предприятия характеризуется следующими элементами (табл. 1).

Таблица 1. Структура кадрового потенциала предприятия

Наименование структуры	Элементы структуры
Структура потенциала работника	Физические, интеллектуальные, социальные составляющие, которые востребованы в процессе деятельности предприятия
Социально-демографическая структура	Пол, возраст, уровень образования, стаж работы, здоровье, семья (гендерные и возрастные составляющие)
Структура кадров	Руководитель, специалист, рабочий (руководящий состав и исполнители)
Структура по уровню управления	Долгосрочный и текущий (кадры которые работают на перспективу и исполнители, которые выполняют текущие вопросы)

Примечание – Составлено автором по данным источника [4, с. 151].

На основе системы управления кадровым потенциалом лежит выработка кадровой стратегии предприятия, которая состоит из следующих этапов.

1. Определение стратегических целей и задач предприятия.
2. Установление основных принципов формирования кадрового потенциала.
3. Разработка и утверждение плана мероприятий по формированию и развитию кадрового потенциала.
4. Определение финансовых средств на удовлетворение профессиональных и социальных потребностей самих работников предприятия.
5. Решение оперативных задач и проблемных вопросов.
6. Оценка эффективности управления кадровым потенциалом.

Предприятие, определив свои стратегические цели и задачи, приводит в соответствие к ним потенциал работников.

В своей книге «Кадровый потенциал организаций» российский ученый Э. Я. Вафин дает следующее определение: «Понятие кадрового потенциала включает в себя особые способности и возможности работников предприятия, которые позволят обеспечить эффективное его функционирование в современных конкурентных условиях. При этом, конечным итогом формирования и развития кадрового потенциала должно быть не только удовлетворение потребностей самой организации в укомплектовании соответствующими кадрами, но и также удовлетворение профессиональных и социальных потребностей самих работников предприятия [5, с. 41].

К основным принципам формирования и развития кадрового потенциала относятся принципы сбалансированности интересов работников и предприятия, системности, комплексности и непрерывности работы по управлению кадровым потенциалом, стандартизации и цикличности [6, с. 21].

На основании определенных стратегических целей и принципов формирования и развития кадрового потенциала составляется план развития кадрового потенциала предприятия, который включает в себя программу обучения персонала, повышения квалификации работников и целевой подготовки кадров.

В данных программах приводятся потребность в обучении, в финансовых средствах, цены на проведение мониторинга обучающихся семинаров с конкретными сроками их выполнения, конкретные исполнители.

В основе формирования и реализации вышеуказанных программ лежат две составляющие: ожидание результата от вложенных финансовых средств и мотивационные меры для работников, которые позволят возмездие инвестиций.

В первом случае в отношении предприятия проводится оценка результатов финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период в сравнении с производственными и иными затратами. В отношении персонала анализируются количественные и качественные показатели о масштабах работы с кадрами, а в отношении самих работников в основу берется степень достижения личностных целей и потребностей.

Для второго составляющего берется мотивация, как одна из основных функций современного менеджмента, направленная на повышение эффективности труда персонала и предприятия в целом. Тем более, достижение высоких результатов невозможно без создания для работников действенных стимулов к работе, к поставленной цели. Когда работник достигает своей цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной.

Одним из главных способов достижения мотивации труда является материальное и нематериальное стимулирование. Материальное стимулирование ассоциируется с вознаграждением и является экономическим мотивом, нематериальное стимулирование это система мер, несвязанная с денежными выплатами.

В управлении кадровым потенциалом применяются административно-организационные экономические социально-психологические методы:

1) административно-организационные методы управления, к ним относятся регулирование взаимоотношений работников путем разработки должностных инструкций, положения подразделения, издания приказов, распоряжений.

2) экономические методы управления, путем материального стимулирования труда работников;

3) социально-психологические методы управления, сюда относятся чувства работников принадлежности к организации с помощью формирования стандартов обслуживания, широкого использования логотипов компании, стимулирование труда работников путем предоставления социальных гарантий (больничные листы, выплаты пособий и т.п.).

В целом, оценку управления кадровым потенциалом на предприятии можно производить по следующим критериям:

- 1) эффективность использования человеческих ресурсов;
- 2) обучение кадров;
- 3) уровень удовлетворенности работников.

Для оценки эффективности использования человеческих ресурсов используются следующие показатели:

- текучесть кадров;
- укомплектованность штата;
- карьерный рост;
- продолжительность рабочего времени на предприятии.

Для оценки обучения кадров применяются следующие показатели:

- количество работников, прошедших повышения квалификации из-числа подлежащих;
- количество работников, прошедших переподготовку, из-числа подлежащих.

В случае отсутствия работников, подлежащих обучению, показатели будут равны 1.

Для оценки уровня удовлетворенности работников применяются следующие показатели:

- степень вовлеченности работников в деятельность предприятия;
- степень удовлетворенности системой мотивации на предприятии;
- степень удовлетворенности возможности карьерного роста;
- степень удовлетворенности организацией труда;
- степень удовлетворенности порядком подбора кадров.

Итоговая оценка эффективности управления персоналом определяется путем сложения полученных результатов по всем трем критериям.

При своевременном и качественном выполнении всех мероприятий, предусмотренных программами по формированию и развитию кадрового потенциала, по итогам проведенной оценки должны быть достигнуты следующие результаты:

1. Увеличивается производительность труда или объем реализации, соответственно и прибыль предприятия в расчете на одного работника.
2. Повысится спрос на продукцию или услуги.
3. Снижается динамика затрат за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом.
4. Формируется здоровый социально-психологический климат в коллективе или взаимоуважение - руководство-работник-коллеги.
5. Уменьшится текучесть кадров.

Список литературы:

1. Назарбаев Н. А. «Стратегия «Казахстан – 2020», Астана, 2012 г. www.akorda.kz
2. Вукович Г.Г. «Совершенствование кадровой политики предприятия как основа эффективного кадрового менеджмента», 2017 - С. 48.
3. Всяких Ю.В. Управление развитием кадрового потенциала организации, //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук – 2016-№12-2 – С.-31.
4. Гайдукова И.Б. Структура кадрового потенциала и управление его развитием // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы – 2015 - №2 – С.151
5. Вафин, Э. Я. Кадровый потенциал организаций / Э. Я. Вафин // Science Time. - 2016. - № 7 (31). - С. 41.
6. Колчанова Е.Е. Разработка организационно-экономического механизма развития предпринимательского персонала организации, Москва 2009. – с.21.

Зарубежный опыт внедрения инноваций в АПК

Б.К. Джазыкбаева¹, Б.К. Спанова², Ж.Хустыи³

¹PhD, доцент кафедры «Менеджмент и инноваций»

²М.э.н., ст.преподаватель кафедры «Экономическая теория и ГМУ»

³PhD, доцент кафедры туризма

baldirgan_keu@mail.ru

^{1,2}Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, Казахстан, г.Караганда

³Печский университет, Венгрия, г.Печь

Аннотация. В статье рассмотрен зарубежный опыт формирования инновационной политики агропромышленного комплекса.

Ключевые слова. Инновация, агропромышленный комплекс, экспорт, закуп, ресурс, капитал, ресурс, эффективность, село, кредит, товар.

Опыт зарубежных стран показывает, что все государства играют активную роль в государственном регулировании процессов развития сельского хозяйства. Американский профессор Майкл Портер сказал: «Основная цель государства в экономике – обеспечение своим гражданам роста и высокого уровня жизни». Достижение этой цели зависит от того, насколько продуктивно используются национальные ресурсы – труд и капитал. «Производительность по Портеру измеряется стоимостью показателя возврата на единицу труда и капитала. Он зависит от количества и характера продукции, а также от эффективности производства ...» [1].

При анализе Закона Российской Федерации "О поставках и поставках сельскохозяйственной продукции, сырья и продуктов питания для государственных нужд" Зыряновская Т.В. говорит: «В России до настоящего времени использовались отдельные элементы целостной системы регулирования: несмотря на недостаточное количество, оказана государственная поддержка селу, внесены и изменены таможенные платежи» и подводят итоги: "существующая система государственной поддержки не носит системного характера. Многие его элементы не оформлены законом, поэтому не могут стать очевидным направлением будущего для товаропроизводителей, кроме того, меры поддержки применяются в отличие от других форм государственного регулирования (например, антимонопольное), и основной результат от их применения приходится не