

Сусленко А.А.

Понятие стратегического развития человеческого потенциала

БГУ «Алеку Руссо» (Республика Молдова, г. Бельцы)

В условиях глобализации и международной интеграции, молдавские предприятия нуждаются в конкурентоспособном персонале, профессиональный потенциал, которого удовлетворяет требования рыночной экономики. Формирование конкурентоспособного частного предприятия посредством рыночного обучения можно с помощью развития стратегии профессиональ-

ного потенциала специалистов, разработка учебных программ, организационных навыков, что приводит к созданию постоянно обучающаяся организацию.

Практика показывает, что молдавские стратегии развития предприятия профессионального потенциала специалистов развивались медленно. В то же время, оказалось, что стратегическое управление персоналом является фактором повышения конкурентоспособности в условиях глобализации предприятий.

Функционирование рыночной экономики и международной интеграции Республики Молдова к Европейскому сообществу привели к фундаментальным изменениям в управлении, особенно в области управления персоналом. Сегодня, человек и его организация представляет богатство, власть, успех на рынке [1].

Как показали исследования, многие компании считают, потребность в конкурентных личностных характеристик и профессиональной квалификации, которые будут соответствовать рыночной экономики должны быть приверженцем стратегического плана организации для ее потенциала для создания возможности достижения миссии и организационной цели. И в ближайшие 5 - 10 лет эта потребность возрастет с интеграции Молдовы в Европейский Союз, предприятия должны будут конкурировать не только с отечественными производителями отечественных товаров и услуг, которые сумели выжить в рыночных условиях, но и западные компании, которые создают историю, рыночные условия, с высокой конкурентоспособностью, более квалифицированный персонал.

Стратегическое развитие человеческого потенциала за счет подготовки кадров позволит выравнять спрос и предложение на рынке труда. Кроме того, предложение рабочей силы предполагает способность работников для выполнения определенной работы, то есть в состоянии производства. И спрос сосредоточен на человеческий потенциал, представляет способность работников подготовить продукцию или услуги, которые удовлетворяют потребителя и конкурентоспособные по сравнению с аналогичными продуктами, производимых конкурентами. Таким образом, не каждое производство является прибыльным, не каждое производство стратегия бизнеса. Среди работников любого предприятия можно найти не мало, кто работает и получает зарплату, но лишь небольшая часть его результатов полезны для предприятия. Их зарплата включается в цену продукции и превышает стоимость продукции, не влияя при этом на качество их работы.

Отсюда мы выводим необходимость развивать потенциал работников для их работы, чтобы принесли высокий доход предприятию и создать конкурентные преимущества на рынке для своей продукции.

Исследования показали, что обучение является наиболее важным фактором в формировании и реализации человеческого потенциала на предприятии. Подтверждение этих слов можно найти в результатах исследований: разработка и реализация посредством обучения упоминалось большинством респондентов - 89,5% и 10,5% респондентов считают, что нынешнее развитие через обучение не для них. 70,2% респондентов заявили, что наиболее эффективные и привлекательные формы обучения: семинары, тренинги и консалтинг в области корпоративных систем. И только 19,6% работников хотят продолжать обучение в высших учебных заведениях.

Традиционно, подготовка включает в себя оснащения рабочих с профессиональными навыками в области подготовки кадров в высших учебных заведениях, колледжах. В сущности, подготовка характеризует часть интеллектуального потенциала и квалификации работника, но не характеризуют конкурентоспособность работника в рыночных условиях.

Предлагаемый подход - рыночное обучение, которое, в соответствии с концепцией «конкурентоспособный работник» и необходимости стратегического потенциала развития, включают в себя:

- Развитие навыков и интеллектуального потенциала работников - обучение в высших учебных заведениях и специализированных, в соответствии с требованиями рыночного спроса, что создаст рациональную конкуренцию на рынке труда и обеспечения трудовой зрения качества.

- Разработка психо-физиологического потенциала - обучения культуры в рамках организации, повышая лидеров, которые будут создавать "команды с уникальными идеями" и образуют органическое обучение.

Повышение потенциала работников должно сопровождаться рациональными инвестициями, чтобы получить максимальную отдачу от применения человеческого потенциала в перспективе.

Принимая во внимание, рыночное обучение процесс из нескольких этапов, которые характеризуют получить некоторые знания на каждом этапе, который определяет сроки обучения, необходимо планировать процесс так, чтобы знания, полученные прогнозировать изменения на рынке. В противном случае, изменения, происходящие во внешней среде будет девальвировать знания, полученные во время обучения и устранил необходимость их применения в деловой практике. Что в конечном итоге приведет к необоснованным инвестициям в человеческий потенциал.

Литература:

1. Allaire, I. Management strategic-strategiile succesului în afaceri. Бухарест: Экономика, 1998.
2. Armstrong, M. Managementul resurselor umane, manual practic. Бухарест: CO-DECS, 2003.
3. Fathudinov, R. Managementul competitivității întreprinderii. Москва: Эксмо, 2005.