

Утопова О.А.  
 Таганрогский институт управления и экономики  
 г. Таганрог, ул. Петровская, д.45  
 e-mail: o.utoplova@tmei.ru

### Проблемы формирования кадрового потенциала персонала в муниципальных учреждениях (на примере Таганрогского управления АБФ ФГУП «Росморпорт»)

Кадровый потенциал является одним из важнейших факторов стабильного экономического развития предприятия и общества в целом. Так, кадровый потенциал – это совокупность способностей и характеристик работников организации как главного ресурса, которая связана с успешным исполнением порученных ему функций и эффективным достижением целей развития организации в перспективе [2].

От того, насколько квалифицированный персонал есть в организации и как часто происходит повышение квалификации сотрудников, зависит и развитие организации: производительность труда, повышение прибыли, высокая конкурентоспособность продукта или услуги организации. Обучение в данном случае играет большую роль, так как профессиональное обучение с каждым годом становится более востребованным направлением кадровой политики. Что касается формирования кадрового потенциала персонала в муниципальных учреждениях, то оно имеет ряд проблем, изучение которых является актуальным.

Главной целью исследования является выявление основных проблем формирования кадрового потенциала в муниципальных учреждениях, на примере ТУ АБФ ФГУП «Росморпорт».

Для выявления основных проблем формирования кадрового потенциала персонала в исследуемой организации, нами были проведены следующие процедуры:

- изучение мероприятий, проводимых в организации для развития кадрового потенциала;
- проведение опроса для сотрудников исследуемой организации, который направлен на определение основных проблем формирования кадрового потенциала.

Изучение мероприятий по развитию кадрового потенциала персонала ТУ АБФ ФГУП «Росморпорт» показало, что в основном организация занимается обучением персонала: тренинги, обучение в образовательных организациях и т.д. Но в основном оно имеет теоретический характер. При этом муниципальное учреждение обладает большим количеством квалифицированных сотрудников, имеющих высшее образование.

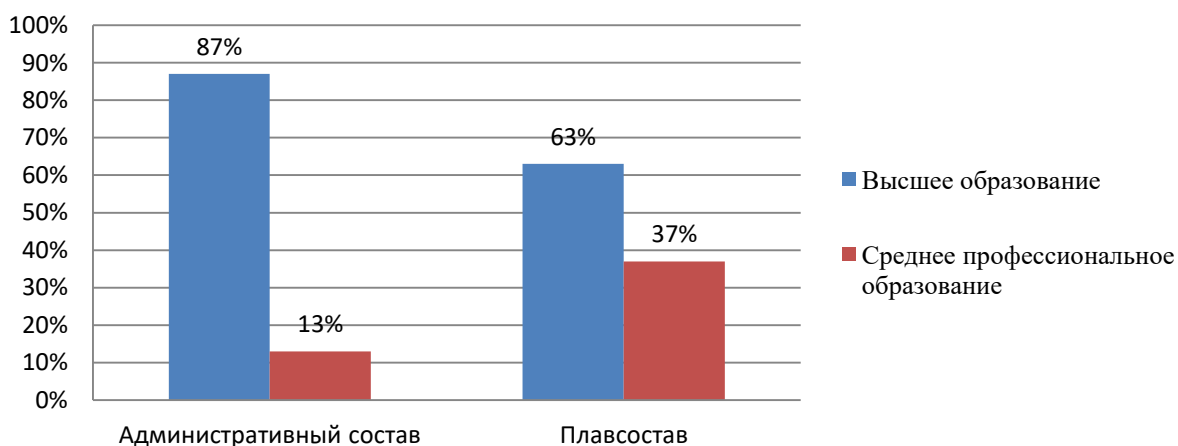


Рис.1 Соотношение уровня образования среди сотрудников ТУ АБФ «Росморпорт»

На рис.1 видно, что большая часть сотрудников имеет высшее образование, но в административном составе сотрудников с высшим образованием все же больше – 87 % от общего числа сотрудников административного состава. Таким образом, этот факт

подтверждает, что сотрудники исследуемой организации – это квалифицированные кадры. Но, к сожалению, наличия высшего образования недостаточно [1]. Необходимо регулярно повышать свою квалификацию и обновлять знания, а так как значимая часть сотрудников имеют возраст свыше 45 лет, существует малая вероятность того, что обучение, которое проводится в организации, будет эффективным, учитывая теоретическую направленность этого обучения.

Далее нами был проведен опрос сотрудников организации, который направлен на определение основных проблем формирования кадрового потенциала в муниципальном учреждении. Наиболее популярные ответы сотрудников были следующими:

- программа обучения сотрудников не учитывает специфику муниципального учреждения;
- большой объем теории в процессе обучения сотрудников;
- низкий приток новых сотрудников в организацию, более молодых и активных;
- малая вероятность продвижения по службе с «низов».

Выделенные проблемы говорят о том, что основной проблемой формирования кадрового потенциала можно назвать отсутствие привлекательности молодых и перспективных сотрудников работы в данной области за счет низкого престижа профессии, малой вероятности продвижения по службе, а также неэффективное обучение персонала. Что касается обучения персонала, то оно должно обязательно учитывать изменения законодательной, социальной и политической сферы, и в результате регулярно обновляться и корректироваться.

Зачастую, муниципальные учреждения обращаются в центры повышения квалификации, чтобы обучить своих сотрудников, но вот они не предоставляют качественных услуг, так как в них отсутствуют единые образовательные стандарты [3]. Муниципальные учреждения вынуждены обращаться в такие центры, так как оплата услуг у них намного меньше, нежели, чем в престижных образовательных организациях, а для обучения персонала выделяют небольшое количество денежных средств, что является огромной ошибкой.

Таким образом, изучив кадровый потенциал муниципального учреждения, можно выделить ряд проблем, которые не позволяют развить человеческий ресурс. Такими проблемами выступают: отсутствие практического обучения, небольшое выделение денежных средств на обучение сотрудников, отсутствие «прозрачного» продвижения по службе и привлечение молодых сотрудников. Тем самым, чтобы развить кадровый потенциал сотрудников, необходимо устранить данные проблемы.

Для решения выделенных проблем, нами были разработаны некоторые рекомендации по устранению данных проблем:

- создать фонд обучения сотрудников, который будет пополняться не только за счет государства, но и за счет самого муниципального учреждения;
- разработать программу обучения сотрудников, которая будет иметь практический характер, и пригласить высококвалифицированного специалиста для проведения таких занятий;
- сотрудникам отдела по работе с персоналом выполнять регулярно мониторинг всевозможных изменений в законодательной, социальной и политической сферах, чтобы вносить изменения и корректировки в существующие программы обучения сотрудников.

### Литература

1. Саралинова Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях / Д. С. Саралинова // Актуальные вопросы экономики и управления. – М.: РИОР, 2013. – С. 65-68.
2. Шамарова Г.Т. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления / Муниципальная служба. – № 2, 2013 г. – С 48.
3. Шаховой В. А. Кадровый потенциал системы управления / В. А. Шаховой. – М., 2014 – 268 с.