

Библиографический список:

1. Законодательство Европейского Экономического Сообщества о защите прав потребителей. /Институт законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации. Серия «Законодательство зарубежных государств». Составитель обзора О.Н.Зименкова. М., 2006. – 70 с
2. Ашиткова Т., Маматов М. Защита прав потребителей // Законность. – 2005, №9, с.9-12.
3. Бакетов Е.Л. Проблемы отечественного гражданского права - М.: МГУ. 2009.234с.

USE OF EFFECTIVE METHODS OF PROTECTING THE RIGHTS OF CONSUMERS.

Repicheva I.V., Makarova J.L.

Key words: *consumer protection; norms, consumers, consumer interests, the analysis of foreign law in protecting the rights of consumers.*

УДК 005.591.43

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Сапронова К.А., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель - Ловчикова Е.И., кандидат
экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»*

Ключевые слова: *кадры, кадровый потенциал, управление, развитие, организация*

Одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность производства, является кадровый потенциал организации. В работе обоснована необходимость формирования кадрового потенциала со-

временной организации. Дана классификация кадрового потенциала в зависимости от его ориентации на собственный персонал или на внешнюю среду. Обозначены направления повышения эффективности управления кадровым потенциалом.

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом управления организацией. Его уровень зависит от взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по формированию, распределению, перераспределению рабочей силы на уровне организации, от создания условий для использования и развития трудового потенциала каждого работника [2]. Кадровый потенциал формируется высшим менеджментом организации и находит конкретное выражение в виде квалифицированных кадров по всем функциям управления.

Эффективное управление кадровым потенциалом организации является первостепенной задачей службы управления персоналом и способствует его продвижению и развитию.

Развитие кадрового потенциала организации, может быть как внешним, так и внутренним. Классификационным критерием при этом может выступать его ориентация на собственный персонал организации или на внешнюю среду при формировании кадрового состава.

Внутренний кадровый потенциал – активные граждане, работающие на конкретном предприятии, способные к саморазвитию, продвижению по службе. Он, во-первых, выражает часть социально-экономических отношений между предприятием и работником и в результате трудовой деятельности выступает в виде определенной величины вновь созданной стоимости продукта, услуг. Во-вторых, характеризует способность кадров решать задачи стабильности, надежности и процветания бизнеса. В-третьих, требует вложения капитала в профессиональный рост специалистов. Внутренний кадровый потенциал возникает на базе имеющихся кадров и свидетельствует о наличии резервов. Кроме того, его наличие гарантирует организации сохранение профессиональных кадров и возврат инвестированных в них средств с прибылью [1].

Внешний потенциал представляет собой претендентов на вакантные места в организации из числа выпускников учебных заведений, безработных, граждан, занимающихся предпринимательством без оформления документов и не имеющих специального образования, но способных к инициативной деятельности. Внешний кадровый потенциал предпринимательской деятельности по своему содержанию, является источником расширения внутреннего потенциала предприятия [1].

В современной литературе выделяют также понятие долгосрочный кадровый потенциал. Он включает в себя работников, которые могут решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности. Это резерв, который требует своей системы управления.

Для повышения эффективности управления кадровым потенциалом необходимо:

- постоянное участие в управлении не только кадровых служб, но и руководителей структурных подразделений;
- более четкое распределение функций между всеми участниками управления персоналом и координация их действий;
- создание соответствующей нормативно-методической базы, регламентирующей деятельность каждого из участников процесса управления;
- определение приоритетов в работе с кадровым потенциалом.

Таким образом, управление кадровым потенциалом организации является комплексной функцией управления персоналом и предполагает прямые капиталовложения в работников, направленные на повышение их конкурентоспособности, а, следовательно, и конкурентоспособности организации.

Библиографический список:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник [Текст] / И.Н. Герчикова - М.: Изд-во ЮНИТИ, 2010. - 238 С.
2. Суходоева Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия [Текст] / Л.Ф. Суходоева // Экономика и финансы. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского - 2009. - № 3. - С. 165-167.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF MODERN ORGANIZATIONS

Sapronova K.A., Lovchikova E.I

Keywords: *personnel, human resources, management, development, organization*

One of the most important factors affecting the efficiency of production, is human resources organization. In this paper, the necessity of formation of human resources of the modern organization. A classification of the human capacity, depending on its orientation to its own staff or to the external environment. The directions improve management personnel.

УДК 331.101.2:001

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА - ОДНА ИЗ ОСНОВ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Силкин А.А., студент 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – Сухочева Н. А., кандидат
экономических наук
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный
университет»

Ключевые слова: *интеллектуальный труд, трудовой потенциал, управление, ресурсы труда, интеллектуальный процесс.*

В статье характеризуется формирование интеллектуального труда как одной из основ развития экономики и общества в целом, сущность интеллектуального трудового потенциала и процесса, а также показатели ресурсного подхода для определения эффективности управления интеллектуальным трудом.

Тема изучения формирования интеллектуального труда сегодня чрезвычайно актуальна, причем не только применительно к научно-исследовательской или инновационной деятельности, но и к промышленной сфере, если говорить в общем, то к экономике в целом.

Одной из основ развития экономической сферы и общества в целом является интеллектуальный труд. Как известно, воспитание в человеке творческой, активной, самостоятельно и духовно богатой развитой личности это основная задача современного общества. Ведь любому обществу, будь то развивающееся или развитое всегда были и будут нужны люди с эффективными показателями интеллектуального труда. [1]