

УДК 338.2

DOI 10.51691/2500-3666_2023_10_11

***ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ***

Таратухина И.О.¹

магистрант,

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»,

Елец, Россия

Аннотация

Целью статьи является обозначить основные особенности и предложить методы оптимизации кадрового потенциала организации. Автор раскрывает сущность понятий «кадры», «кадровый потенциал», «персонал», а также выделяет основные составляющие и требования кадрового потенциала, предлагает процессы оптимизации для эффективного развития трудового потенциала. Данная тема является актуальной так как кадровый потенциал играет важную роль в управлении предприятием, именно от его уровня зависит успешность организации в условиях рыночной экономики. Следовательно, кадровый потенциал является неотъемлемым элементом в деятельности любой организации.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, предприятие, персонал, человеческий потенциал, трудовая деятельность.

***THE MAIN FEATURES AND DIRECTIONS OF IMPROVING THE
PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE***

¹ Научный руководитель – **Степаненкова Наталья Михайловна**, ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Елец, Россия

Taratukhina I.O.

master's student,

Bunin Yelets State University,

Yelets, Russia

Annotation

The purpose of the article is to identify the main features and propose methods of modernization of the personnel potential of the organization. The author reveals the essence of the concepts of "personnel", "human potential", "personnel", and also highlights the main components and requirements of human potential, suggests optimization processes for the effective development of labor potential. This topic is relevant because human resources plays an important role in the management of an enterprise, it is on its level that the success of an organization in a market economy depends. Therefore, human resources is an integral element in the activities of any organization.

Keywords: personnel, personnel potential, enterprise, personnel, human potential, labor activity.

В настоящее время успешность предприятия зависит не только от положительных финансовых результатов, но и от эффективно используемых количественных и качественных особенностей кадрового потенциала фирмы. По мнению экономистов, для совершенствования трудового потенциала, организации должны предоставлять работникам соответствующий уровень профессиональной переподготовки (повышение квалификации), а также обеспечить рабочие места согласно соответствующим условиям труда для выполнения работы, способствовать совершенствованию трудовой деятельности персонала.

Согласно высказыванию Саругланова А.Н. кадровый потенциал

определенно является приоритетным направлением в области управления персоналом [8].

По мнению Скороходовой О.Р.: «кадры – это квалификационные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники» [9].

Исходя из вышеизложенного, кадры – сотрудники компании, которые обладают профессиональными знаниями, умениями и навыками в определенной сфере деятельности, для достижения эффективной работы своего предприятия.

В свою очередь, потенциал – возможности человека, которые он использует для достижения определенных целей, задач [1].

Согласно высказыванию Антоева Е.П.: «кадровый потенциал – это общая характеристика психофизиологических показателей, профессионально-квалификационных характеристик, мотивационного и трудового потенциала» [2].

На основе вышесказанного, кадровый потенциал – это объединение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов, таких как опыт, способности и знания, профессиональное мастерство персонала к труду, с помощью которых персонал будет ориентировать свою компанию на достижение целей, задач, что позволит добиться наилучших финансовых результатов.

Рассмотрим основные составляющие кадрового потенциала персонала предприятия, данная классификация представлена на рисунке 1.

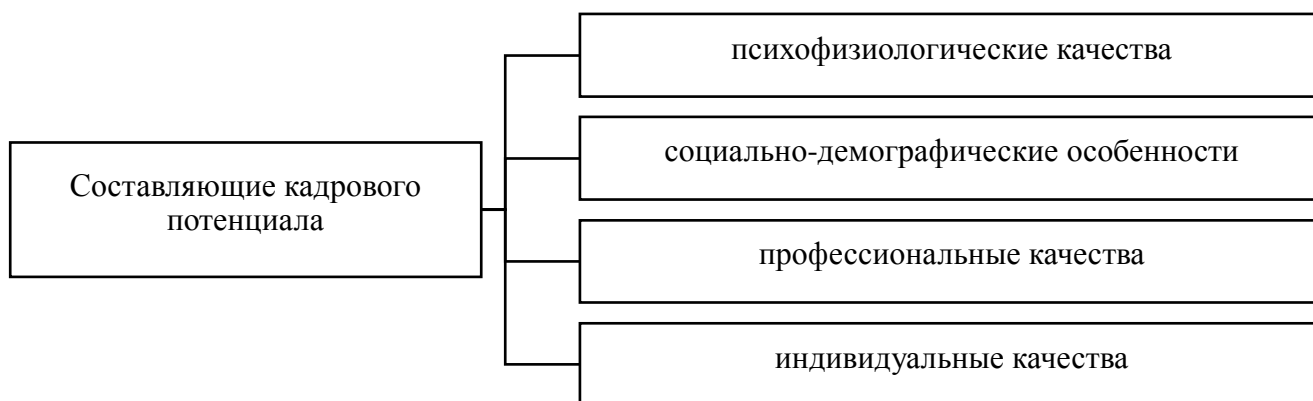


Рис. 1. Составляющие кадрового потенциала

Источник: составлено автором по источнику [5]

- Психофизиологические качества – трудоспособность, успеваемость, устойчивость, стрессоустойчивость, эффективность;
- Социально-демографические особенности – пол, возраст;
- Профессиональные качества – уровень образования, способности, знания, навыки, нововведения;
- Индивидуальные качества работника – целенаправленность, стимул, организованность, аккуратность и так далее.

Следовательно, кадровый потенциал характеризует квалификационную принадлежность сотрудников, которая формируется на основании опыта, способностей, уровня профессиональной подготовки.

От правильности использования своих способностей работниками зависит экономическая устойчивость предприятия. Рост кадрового потенциала вызывает возрастание конкурентоспособности на рынке труда.

По мнению Василенко В. А. руководитель предприятия должен так усовершенствовать кадровый потенциал в своей организации, который в последующем будет способствовать удовлетворению всем требованиям и условиям трудовой деятельности персонала [4]. Так как именно обеспеченность структурой, качеством, размерами кадров способствует эффективной деятельности любого предприятия. Следовательно, от этого будет зависеть экономический рост и финансовые результаты компании.

Наибольшую эффективность кадрового потенциала можно добиться только в случае, если каждый работник будет стоять на своем месте, то есть за ним будут зафиксированы выполнения конкретных функций, обязанностей, целей, задач, а также мотивационная программа благодаря которой он будет использовать свои способности в полной степени. Также работодатель должен способствовать повышению квалификации своих сотрудников, благодаря которой персонал получит новые знания в конкретной сфере деятельности и в дальнейшем будет развивать фирму в правильном направлении.

Также на предприятии должны быть сотрудники по управлению кадрами,

которые будут заниматься анализом кадрового потенциала.

В их обязанности будет входить [7]:

- возможность привлечь новых сотрудников для повышения эффективности выполнения функций;
- находить пути модернизации компании;
- определять необходимость в прохождении курсов по повышению квалификации сотрудников;
- создавать мотивационную программу для повышения работоспособности персонала.

Рассмотрим основные требования для оценки трудового потенциала [3]:

- универсальность – подходит для анализа кадрового потенциала какой угодно фирмы;
- адаптивность наблюдений – допустимо проводить анализ кадрового потенциала как для одной компании, ее филиалов, так и для нескольких фирм;
- сверка данных кадрового потенциала между организациями, а также анализ данных за определенный период времени;
- проведение на основе исследования количественного, статистического, математического анализа, а также возможность представлять итоговые данные в виде графиков, диаграмм, таблиц и так далее;
- формулирование выводов по проведенному исследованию.

Следовательно, проведя оценку человеческого потенциала мы узнаем способности сотрудников, а также можем спланировать наиболее эффективные методы по управлению персоналом, которые способствуют повышению работоспособности сотрудников.

В условиях рыночной экономики управление персоналом позволяет сформировать наиболее эффективные методы совершенствования кадрового потенциала. Однако не все предприятия способствуют модернизации кадрового потенциала своей компании, так как считают, что это повлечет за собой большие расходы. Но в то же время они действительно несут затраты, так как отсутствие

умений распоряжаться профессиональной компетенцией персонала влечет за собой недостаточно полную отдачу работников трудовой деятельности [10]. Учитывая вышеизложенное, приходим к выводу о том, что предприятиям необходимо совершенствовать механизмы развития кадрового потенциала, благодаря этому они улучшат финансовые результаты своей деятельности.

На основе вышесказанного можно предложить такие направления по оптимизации кадрового потенциала, представленные на рисунке 2.



Рис. 2. Направления оптимизации кадрового потенциала

Источник: составлено автором по источнику [6]

- проведение аттестации сотрудников, благодаря которой будет осуществляться проверка соответствия рабочего процесса персонала основным требованиям по выполнению трудовой деятельности;

- повышение квалификации сотрудников, благодаря которой персонал сможет повысить уровень знаний и умений, а также возможность переобучиться на другую специальность;

- создание новой программы по оценке кадрового потенциала, для наиболее продуктивного анализа персонала;
- введение новых программ по стимулированию сотрудников, благодаря которым работники будут продуктивнее проявлять свои способности в трудовой деятельности;
- проведение коучинга, то есть составление диалогов, на основе которых будут задаваться вопросы, а после внимательно анализировать ответы каждого сотрудника, к ним относятся индивидуальный коучинг, бизнес-коучинг, карьерный коучинг персонала и так далее;
- создание в компании вакансии сотрудников по управлению кадрами и тренинг-менеджера, чтобы они занимались вопросами по улучшению кадрового потенциала сотрудников и проводили обучение персонала фирмы.

Таким образом, важным элементом деятельности любого предприятия является кадровый потенциал. Для повышения эффективности трудового потенциала предприятия необходимо заблаговременно составлять планы по совершенствованию профессионального мастерства сотрудников в сфере деятельности конкретной организации. Наибольшей эффективности процесса оптимизации кадрового потенциала можно добиться только в случае, если все планированные методы по развитию трудовой деятельности будут выполнены наиболее плодотворно.

Библиографический список:

1. Айсханова Е. С., Тазбиева З. М., Ильясова К. Х. Сущностная характеристика и современные методы оценки кадрового потенциала организации // Индустриальная экономика, 2022. – №2. – С. 47.
2. Антоев Е. П. Оценка кадрового потенциала для формирования команды в организации // Universum: экономика и юриспруденция, 2023. – №5. – С. 104 .
3. Валишин Е. Н., Иванова И. А., Камнева Е. В. Управление персоналом

- организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 139 с.
4. Василенко В. А. Управление персоналом : научная методология : учебное пособие / В. А. Василенко. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 200 с.
 5. Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 288 с.
 6. Кречетников К.Г. Смысл и содержание понятия «Кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2022. – №27. – С. 13.
 7. Михайлина Г. И., Матраева Л. В., Михайлин Д. Л., Беляк А. В. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2022. – 210 с.
 8. Саругланов А.Н. Факторы, влияющие на качество кадрового потенциала // РППЭ, 2022. – №6. – С. 140.
 9. Скороходова О.Р. Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития, 2021. – №24. – С. 83.
 10. Солодовник А.И., Скребнев С.А., Сахно Н.В., Шадская А.В. Совершенствование кадрового потенциала в экономике знаний путем получения дополнительного образования // Вестник ОрелГАУ, 2022. – №6. – С. 99.

Оригинальность 88%