

УДК 338.2

ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Таратухина И.О.¹

магистрант,

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

Елец, Россия

Аннотация

Целью статьи является представить характеристику кадрового потенциала. Автор раскрывает сущность понятий «долговременный и текущий кадровый потенциал», выделяет основные его категории, а также составляющие трудового потенциала. Данная тема является актуальной, так как проведя данную характеристику можно оценить систему кадрового потенциала. Следовательно, кадровый потенциал компании является главным преимуществом любого предприятия, так как благодаря совокупности сил, идей, мыслей сотрудников предприятие развивает свое производство и модернизирует производственно-хозяйственную деятельность.

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

CHARACTERISTICS OF THE ENTERPRISE'S PERSONNEL POTENTIAL

Taratukhina I.O.

master's student,

Bunin Yelets State University,

Yelets, Russia

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

Annotation

The purpose of the article is to present the characteristics of human resources. The author reveals the essence of the concepts of “long-term and current personnel potential”, identifies its main categories, as well as the components of labor potential. This topic is relevant, since by carrying out this characteristic it is possible to evaluate the human resources system. Consequently, the company’s personnel potential is the main advantage of any enterprise, since thanks to the combination of forces, ideas, thoughts of employees, the enterprise develops its production and modernizes production and economic activities.

Keywords: personnel potential, human potential, long-term personnel potential, current personnel potential, enterprise, labor activity, personnel.

Для совершенствования деятельности компании необходимо развивать не только производство предприятия, но и кадровый потенциал. Основной составляющей его развития является не только правильно подобранная система управления сотрудниками, но и постоянное приобретение модернизированных знаний в сфере управления кадровым потенциалом.

Основную концепцию высказывания о трудовых ресурсах Струмилин С.Г. олицетворил в своих работах. В данных трудах представлена формулировка определения трудовые ресурсы, в них входят люди «...как занятые трудовой деятельностью, так и не занятые, но способные к труду» [10].

Согласно высказыванию Ситжановой А.М.: «человеческие ресурсы – это основное достояние любого предприятия, благодаря которому происходит процветание производственной деятельности в государстве» [9].

Трудовой потенциал – это совокупность трудовых ресурсов, которые имеет конкретная организация, благодаря которому предприятие продвигает свою компанию на рынке и увеличивает производственную деятельность [2].

Потенциал конкретного сотрудника рассматривается на основе проявленных им способностей, благодаря которым работодатель формирует модель развития и последующего раскрытия его возможностей в будущем.

С одной стороны кадровый потенциал это конкретные методы, разработанные работодателем для совершенствования умений сотрудников, с другой стороны он представляет объединение всех возможностей коллектива для выполнения поставленных организацией задач [8].

Выделяют долговременный и текущий кадровый потенциал [4]. Долговременный – это персонал, который синхронизировано решает множество целей и задач на долгое время. То есть этот трудовой потенциал представляет собой совокупность методов, которые требуют постоянного развития, благодаря этому через определенный период времени сформируются высокообразованные кадры, которые будут эффективно решать проблемы и стремительно достигать цели компании [6]. Текущий – это те сотрудники, которые решают проблемы, сформировавшиеся в данный период.

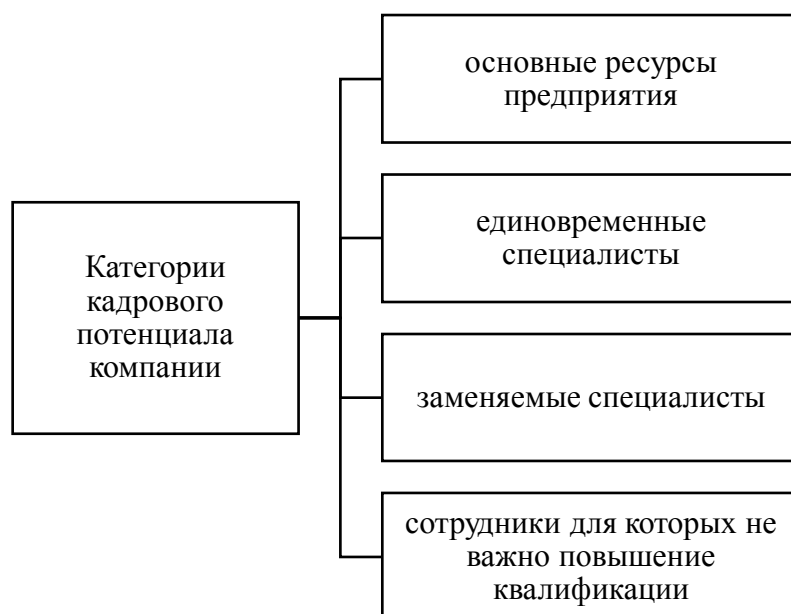


Рис. 1. Категории кадрового потенциала компании

Источник: составлено автором по источнику [3]

- основные ресурсы предприятия – решает основные цели и задачи компании;
- единовременные специалисты – персонал, который включен в трудовую деятельность для решения конкретных проблем, возникающих иногда;
- заменяемые специалисты – сотрудники, которых имеется множество на рынке труда и в случае потери сотрудника его можно заменить;
- сотрудники, для которых повышение квалификации не является основным фактором для выполнения работы, это малый обслуживающий персонал.



Рис. 2. Основные составляющие трудового потенциала предприятия

Источник: составлено автором по источнику [1]

Первой составляющей является здоровье сотрудников, в связи с этим организация терпит затраты на оплату больничных сотрудникам, а также возможен простой рабочего места из-за отсутствия работника, а следовательно

компания может терпеть убытки в следствии потери производственной мощности.

Второй составляющей является творческий потенциал, так как именно от него зависит быстрота принятия решений, а также совершенствование каких-либо процессов.

Третьей составляющей является организованность и ответственность, сотрудники берут на себя ответственность в выполнении своей работы, а также соблюдение дисциплины на рабочем месте, проявление аккуратности в работе.

Четвертой составляющей являются ресурсы рабочего времени, от численности занятых сотрудников на предприятии зависит производство компании, так как от правильного распределения и использования рабочего времени каждого сотрудника повышается конечный результат производственной деятельности.

Пятой составляющей является образование, так как от полученных знаний, умений и навыков, повышения квалификации зависит эффективная работа компании.

Шестой составляющей является профессионализм. Только квалифицированные сотрудники могут наиболее верно составить планы, отчеты, предлагать варианты модернизации предприятия, в связи с этим, от качества образования и профессионализма сотрудников зависит дальнейшая прибыльность компании [7].

Седьмой составляющей является нравственность, от отношений в коллективе зависит эффективность выполнения трудовой деятельности, так как при конфликтных отношениях сотрудники не будут слышать друг друга, следовательно работа будет производиться не в полной мере.

Таким образом, для модернизации процесса управления трудовыми ресурсами компании необходимо максимально эффективно использовать знания, умения и навыки каждого сотрудника, а также их постоянно развивать.

Следовательно, необходимо постоянно повышать квалификацию сотрудников, применять новые методы по повышению потенциала каждого работника [5]. Применение четких планов по управлению кадровым потенциалом позволит предприятию добиться максимальных результатов в производственно-хозяйственной деятельности, а также повысить профессионализм сотрудников компании.

Библиографический список:

1. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2021. – 682 с.
2. Алферина О.Н. Исследование кадрового потенциала организации и его развитие в современных условиях // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 11 (часть 1) – С. 10-16.
3. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К, 2023. – 388 с.
4. Дяковский П. Н. Сущность, элементы и характеристики кадрового потенциала организации // Теоретическая экономика, 2022. – №9. – С. 69.
5. Иванова-Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами : учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец. – Москва : Евразийский открытый институт, 2021. – 159 с.
6. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Тамбов: Грамота, 2021. – № 2. – С. 86-88.
7. Кречетников К. Г., Смолякова Ю. А. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2021. – №8. – С. 95.
8. Магомедов К. О. Кадровый потенциал России: социологический анализ проблем формирования и развития // Коммуникология. 2021. – №1. – С. 14.

9. Ситжанова А.М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / А.М. Ситжанова, Т.И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с.
10. Струмилин С. Г. Очерки советской экономики : ресурсы и перспективы / С. Г. Струмилин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Гос. изд-во, 1930. - 534 с.

Оригинальность 84%