

*Овчинникова Д.С., Хомякова А.А. Кадровый потенциал предприятия // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №5 (май). – АРТ 442-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ**

**УДК 331.108.3**

**Овчинникова Дарья Сергеевна**

студентка 4 курса, инженерно-экономический факультет

**Хомякова Александра Алексеевна**

студентка 4 курса, инженерно-экономический факультет

*Научный руководитель:* Капацкая Е. Н., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный радиотехнический университет» имени В. Ф. Уткина  
г. Рязань, Российская Федерация  
e-mail: [sanya.koz4512@yandex.ru](mailto:sanya.koz4512@yandex.ru)

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются роль кадрового потенциала предприятия в реализации его миссии и целей. Дан анализ новой структуры кадрового потенциала и его взаимосвязи с организационной культурой предприятия. Данная статья определяет структуру риска при организационных изменениях.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, кадры, персонал, предприятие, организационная культура, структура кадрового потенциала, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческий потенциал, организационные изменения.

**Ovchinnikova Darya**

4th year student, Faculty of Engineering and Economics

**Khomyakova Alexandra**

4th year student, Faculty of Engineering and Economics

Supervisor: E. Kapatsinskaya, PhD, Associate Professor

FSBEI of HE «Ryazan State Radiotechnical University» named after

V. F. Utkin

Ryazan, Russian Federation

## **PERSONNEL POTENTIAL OF THE COMPANY**

*Abstract:* The article discusses the role of human resources of the enterprise in the implementation of its mission and goals. The analysis of new structure of personnel potential and its interrelation with organizational culture of the enterprise is given. This article defines the risk structure in case of organizational changes.

*Key words:* personnel potential, personnel, personnel, enterprise, organizational culture, structure of personnel potential, labor potential, labor resources, human potential, organizational changes.

Основной динамической характеристикой деятельности любого предприятия, которое одновременно отображает его состояние относительно требований внешней и внутренней среды и используемой для оценки его работы, является - кадровый потенциал.

Кадровый потенциал - это неотъемлемый элемент системы управления предприятием. Его уровень зависит от взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по формированию,

распределению, перераспределению рабочей силы на уровне предприятия, от создания условий для использования и развития трудового потенциала каждого работника. Кадровый потенциал находит конкретное выражение – это квалифицированные кадры по всем функциям управления.

Исходя из выше сказанного, возникает необходимость развития кадрового потенциала предприятия, который может быть как внешним, так и внутренним.

Классификационным критерием, может быть - ориентация кадрового потенциала на собственный персонал предприятия или на внешнюю среду при формировании кадрового состава.

Внешний кадровый потенциал характеризуется тем, что для потенциальных сотрудников видны задачи и перспективы развития на любом уровне. Начать работать можно как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства. Предприятие готово принять на работу квалифицированного специалиста, если он обладает желанием раскрыть свой потенциал и опыт работы в родственных организациях. Такой кадровый потенциал необходим для развивающихся организаций, ведущей целью которых является завоевание рынка, ориентация на быстрый рост и стремление стать лидером в своей отрасли.

Внутренний кадровый потенциал характеризуется тем, что организация ориентируется на прием на работу сотрудников только на должности низшего уровня, а замещение резерва по вакансиям происходит из числа сотрудников организации. Кадровый потенциал такого уровня применим для предприятий, ориентированных на создание определенной корпоративной культуры, формирование ответственности, причастности к развитию бизнеса. Следовательно, кадровый потенциал характеризует не

только квалификацию кадров, но и их социально-психологическую ориентацию.

В действительности кадровый потенциал представляет собой единую систему, где внешняя и внутренняя часть управления кадрами должны быть согласованными. В этом случае появляется необходимость экономической целесообразности капиталовложений, связанных с наймом, обучением и возможностями работника раскрыть свой талант.

Поэтому для управления кадровым потенциалом предлагаются использовать такие принципы, как:

- 1) уважение к сотруднику, к его профессиональным особенностям, моральным и лидерским качествам;
- 2) ответственность каждого сотрудника, то есть он должен для себя лично представлять, чем он конкретно должен заниматься в компании;
- 3) единоначалие в организации, то есть знать, кому работник подчиняется, какие меры ответственности к нему могут быть применены;
- 4) качество труда, при этом взыскания должны не унижать личное достоинство сотрудника, а показывать ему вред и последствия его неправильных поступков;
- 5) мотивация, когда все без исключения сотрудники за их достижения должны поощряться морально и материально.

Существуют разные подходы при использовании этих принципов.

Наиболее правильным можно считать подход, изложенный в Приказе Минэкономки РФ № 118. Так как в нем вводится, кроме функционального управления, организационный подход, а он в свою очередь, тесно связан с кадровым потенциалом предприятия. Организация управления на всех уровнях иерархии должна быть системной. В противном случае, кадровый

потенциал предприятия не сможет эффективно обеспечивать выполнение принятых решений.

Наиболее актуальным для малых и средних предприятий в условиях жесткой конкуренции на рынке труда является проведение организационных изменений при снижении или повышении спроса на труд. В этом случае, при формировании кадрового потенциала, то есть, при отборе и найме сотрудников оценка необходимых предприятию кадров должна осуществляться учитывая:

- их лидерские качества;
- умение не только исполнять, но и проектировать нововведения;
- желание разрабатывать критерии наиболее перспективного бизнеса;
- распределить свой потенциал по приоритетным направлениям.

Таким образом, особенности найма персонала заключают в создании такого резерва кадров, который готов к любым изменениям в системе управления.

Способ такого найма более удобен, так как способствует более правильной оценке, повышает удовлетворенность трудом, и новый сотрудник правильно воспринимает необходимость организационных изменений. Продвижение и перемещение по горизонтали своих сотрудников обходятся работодателю дешевле. Стимулирование сотрудников к повышению квалификации уже не требуется, так как работник, участвуя в новых проектах, самосовершенствуется. Методы внутреннего набора разнообразны. Можно пользоваться административными методами. Можно также проинформировать все подразделения об открывшихся вакансиях внутри предприятия доводя информацию до каждого из работающих. Предложить порекомендовать на другой вид работы кого-то из своих коллег и при этом дать ему

рекомендацию. Это целесообразно тогда, когда предприятие заинтересовано в сохранении своих кадров.

Если у предприятия есть необходимость ускорить свое развитие и требуются новые кадры, то тогда используется набор из внешней среды. Для краткосрочных и хорошо оплачиваемых работ, есть возможность использовать лизинг персонала. Заключается договор о трудоустройстве сотрудников на определенное время. В таком случае, работник заключает контракт с предприятием и он направляется в командировку на определенный срок для обеспечения временной потребности в кадрах данного профиля.

Использование лизинга кадров наиболее эффективным является в холдингах, когда разрабатываются совместные проекты по созданию или продвижению новых продуктов. Это позволяет не только повышать квалификацию кадров, но и создавать общую корпоративную культуру.

В последнее время все больше говорят о корпоративной культуре предприятия как важном рычаге повышения эффективности кадрового потенциала. Большую роль здесь играет система ценностей, традиций и стиль отношений между сотрудниками, между подчиненными и начальством. Соответствующий стереотип поведения людей в сфере трудовой деятельности позволяет лучше использовать кадровый потенциал.

Кадровый потенциал в сочетании с организационной культурой выражает уровень интегрированности и профессиональной зрелости трудового коллектива в процессе реализации миссии и целей предприятия. Это объясняется тем, что такое сочетание потенциала и культуры не является жестким, как, например, организационная структура или бюджет предприятия. Это синтез для практических действий.

Для предприятия с высоким кадровым потенциалом и организационной культурой будут присущи такие черты, как конкурентоспособность, динамичность, культ повышения квалификации сотрудников, малая численность управленческого персонала и доброжелательность сотрудников.

Организационный подход к формированию кадрового потенциала позволяет решать следующие проблемы организации:

1. В организациях, как правило, юридически и документально резерв кадров никак не оформлен. Следовательно, карьерный рост работникам неизвестен, что снижает их мотивацию к труду.

2. Существующая система отбора и найма кадров базируется на входном тестировании либо на предыдущей аттестации персонала. Это достаточно субъективный подход.

3. Система адаптации новых сотрудников должна предусматривать особенности выполняемых ими операций. В современных условиях в организациях она либо отсутствует, либо стандартная.

4. Кадровая служба предприятий слабо осуществляет маркетинговые исследования кадрового потенциала рынка. Это приводит либо к дефициту кадров определенной квалификации, либо к большой текучести работников.

5. Слабо осуществляется нормативное закрепление кадровой политики предприятия. Локальные правовые акты предприятия не сведены в единый документ, что затрудняет работу системы в целом.

Для решения этих проблем кадровый потенциал предприятия должен формироваться не только по функциональному признаку, но и по организационному. Он предусматривает проведение реинжиниринга функций кадровых служб предприятия, юридического оформления кадрового резерва, создание организационной культуры и разработку

единой программы стратегического развития кадрового потенциала предприятия.

**Список использованной литературы:**

1. Гританс, Я.М. Организационное проектирование и реструктуризация (реинжиниринг) предприятий и холдингов: экономические, управленческие и правовые аспекты / Я.М. Гританс. - М.: Волтерс Клу-вер, 2015. - С. 301.
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. - М.: Издательство «Экзамен», 2012. - С. 123.
3. Полкова, А.А. История возникновения института «лизинг персонала» и его существенные особенности по американскому праву / А.А. Полкова // Журнал российского права. - 2015. - № 10. - С. 32.
4. «Об утверждении методических рекомендаций по реформе предприятий (организаций)». Приказ Минэкономки РФ от 1 октября 1997 г. № 118.
5. Спивак, В.А. корпоративная культура: Теория и практика / В.А. Спивак. - СПб: Питер, 2016. -С. 452.

***Дата поступления в редакцию: 22.052019 г.***

***Опубликовано: 28.05.2019 г.***

***© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019***

***© Овчинникова Д.С., Хомякова А.А., 2019***