

**Богун М. В.**

*студентка 4-го курса направления подготовки «Менеджмент»*

**Коцалап С. А.,** к.э.н., доц.

*ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет  
им. В.Даля», г. Алчевск*

## **К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Рассмотрены основные направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов. Раскрыты показатели оценки кадрового потенциала предприятия, а также некоторые основные элементы современных моделей развития человеческих ресурсов.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал персонала, развитие, персонал, подходы, методы.*

**Постановка проблемы.** Совершенствование человеческих ресурсов должно быть направлено на развитие тех качественных характеристик, которые необходимы предприятию для достижения своих стратегических целей. Часто кадровые решения принимаются на основе оценки персонала, с использованием методов, основанных на надежных и унифицированных критериях.

Исследование кадрового потенциала, проведение его комплексной оценки, а также исследование факторов развития потенциала способствуют расширению возможностей организации, повышению уровня ее конкурентоспособности и обеспечению устойчивого развития.

*Целью* статьи является охарактеризовать пути повышения кадрового потенциала. Для осуществления данной цели, поставлены следующие задачи:

охарактеризовать показатели системы развития персонала предприятия; систематизировать подходы и методы оценки кадрового потенциала организации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Данной тематикой занимались такие научные деятели как: Н. В. Боровских, В. И. Волков, Д. В. Кабанов, Е. А. Кипервар, Т. А. Костенькова, Е. В. Кузуб, А. А. Литвинюк, И. В. Охременко, В. Ф. Потуданская, Г. Н. Тугускина [1-3].

**Изложение основного материала.** На современном рынке труда основными функциями управления и развития человеческих ресурсов являются планирование, организация, мотивация и контроль, которые могут быть реализованы посредством визуального распределения функциональных и должностных обязанностей, обучения и повышения квалификации, продвижения сотрудников по карьерной лестнице. Развитие человеческих ресурсов предполагает организацию прямых инвестиций в сотрудников, направленных на повышение конкурентоспособности организации.

Исследования, посвященные кадровому потенциалу организации, позволяют сделать вывод, что данная категория представляет собой качественный и количественный человеческий капитал как один из видов ресурсов, связанных с достижением стратегических целей развития организации и ее результативностью, для достижения возложенных на него функций [3]. Кадровый потенциал способствует применению в определённый момент времени существующих и потенциальных возможностей работников для их эффективного функционирования в организации. Улучшение использования человеческих ресурсов обеспечивается выбором оптимального места для каждого сотрудника в структуре предприятия; определение его четких обязанностей; разработка индивидуальной программы его обучения и развития; установление методов его мотивации. Дополнительно, следует учитывать, что повышение эффективности кадрового потенциала предприятия невозможно без профессионального роста его сотрудников.

Повышение квалификации на основе достоверной оценки компетенций сотрудника позволит предприятию целенаправленно вкладывать значительные средства в обучение персонала, а это можно рассматривать как долгосрочное вложение в развитие организации. Чтобы повысить эффективность кадрового резерва, целесообразно более тщательно организовывать подбор персонала и его развитие (рис. 1).

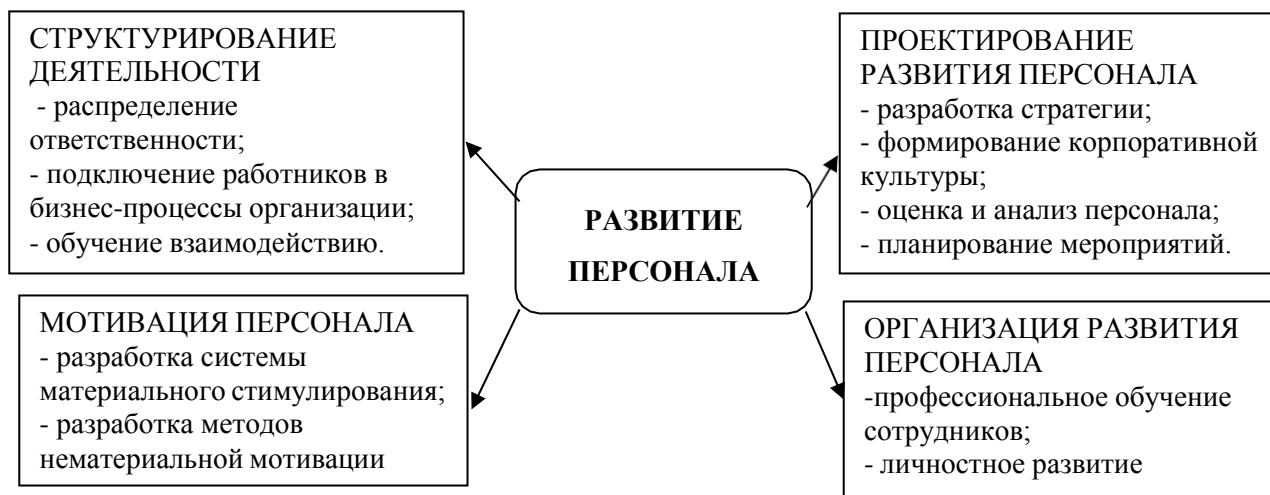


Рис. 1. Развитие персонала предприятия

Методика по оценке кадрового потенциала основана на общенаучном подходе, с применением экономико-математических методов и системного подхода. К общенаучным методам, например, относятся индукция, дедукция, аналогия, систематизация и анализ; экономико-математическим методам - экспертный, имитационный метод, SWOT-анализ; системный подход включает наиболее часто используемый метод декомпозиции, при помощи которого с высокой степенью объективности можно оценить влияние каждого из факторов на уровень качества человеческих ресурсов (рис. 2).

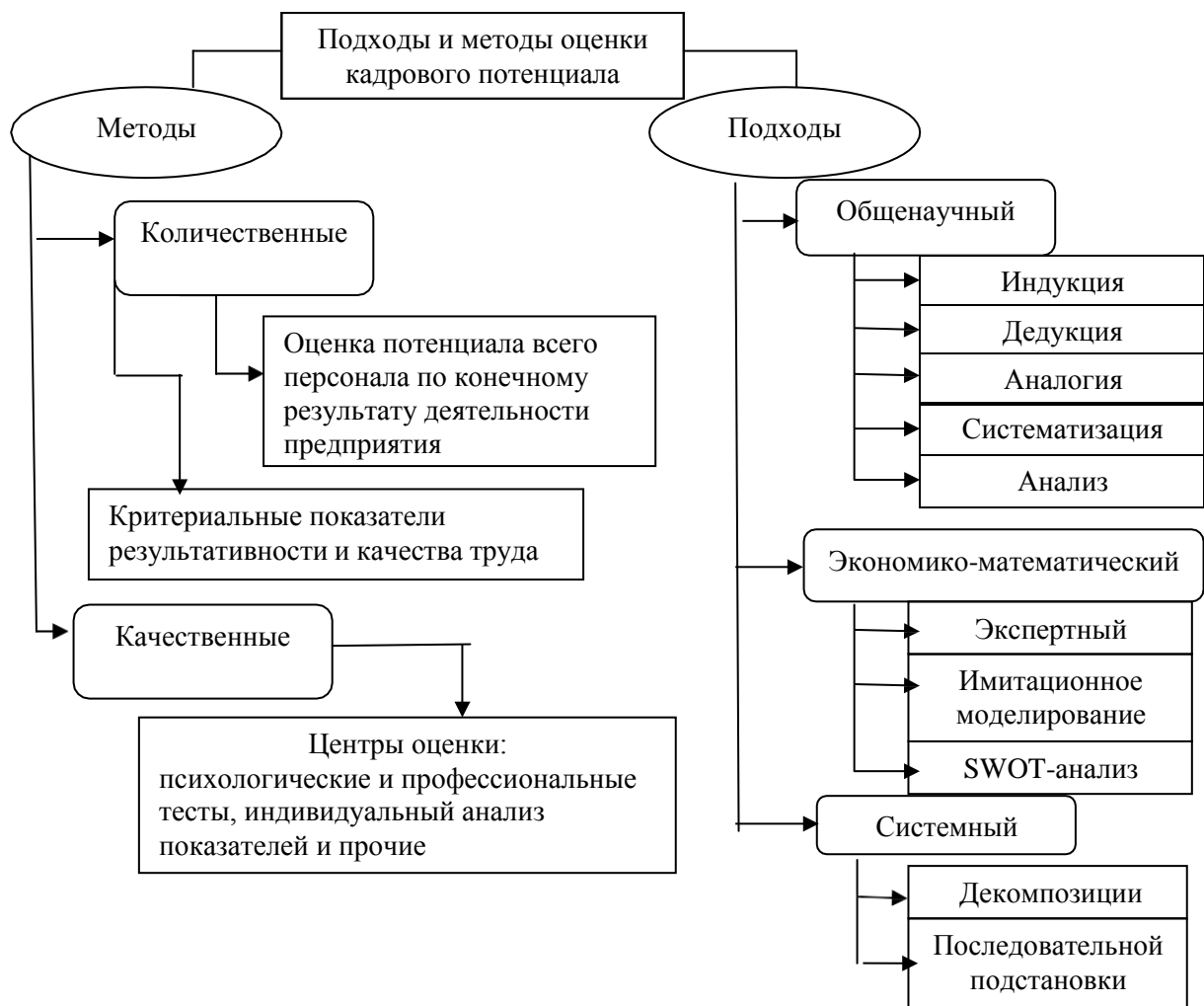


Рис.2 Подходы и методы оценки кадрового потенциала

**Выводы.** В современных экономических условиях, вызванных переходом к «экономике знаний» и модернизацией производства, неуклонно возрастает роль человеческого фактора, предъявляются повышенные требования к уровню знаний, навыков и компетенций работников. Поэтому эффективное развитие человеческих ресурсов становится одним из важнейших направлений стратегического управления современной организацией и способствует улучшению оценки её кадрового потенциала.

### Список использованных источников и литературы

1. Агарзаева, Г. Ш., Рабцевич, А. А. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях / Г. Ш. Агарзаева, А. А. Рабцевич // Молодой ученый. - 2015. - №5. С. 132-146.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: Учебник. 13-е изд. Перераб., и доп. / Т. Ю. Базаров – М.: Academia, 2015. – 224 с.
3. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М. И. Бухалков – М.: Инфра-М, 2013. - 192 с.