

*Брыткова Л.Р.,
Белгородский государственный научно- исследовательский университет
студентка магистратуры
2 курс, институт "Экономики и управления"
Россия, г.Белгород*

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье рассмотрены основные подходы к определению роли кадрового потенциала в современной организации. Дана характеристика и выделены признаки кадрового потенциала персонала.*

***Ключевые слова:** кадры, потенциал, кадровый потенциал, конкурентоспособность, развитие.*

***Abstract:** The article describes the main approaches to the definition of the role of human resources in a modern organization. The characteristic is given and signs of personnel potential of the personnel are allocated.*

***Keywords:** personnel, potential, personnel potential, competitiveness, development.*

Сегодня, основу любой организации составляет кадровый потенциал. Кадры являются движущей силой развития организации. От уровня квалификации сотрудников зависит производительность труда, а также место организации на рынке труда. Кадровый потенциал определяет достижение целей организации за счет использования его максимальных возможностей.

Кадровый потенциал представляет собой совокупность всех сотрудников, исполняющих функции и решающих определенные задачи в силу своих способностей. Наиболее полным определением кадрового потенциала является: "сочетание личностных характеристик персонала, их специальных знаний,

квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, активизирующихся в процессе трудовой деятельности, и использующиеся для достижения поставленных целей".

Для уточнения понятия, выделим его существенные признаки:

- наличие стратегии организации;
- постоянство и высокий уровень квалификации работников;
- наличие синергического эффекта, возникающего при использовании кадрового потенциала;
- квалификация персонала соответствует уровню используемых техники и технологии производства.

Потенциал работника проявляется в его ресурсных трудоспособностях. Но не всегда на практике он используется в полной мере. Кадровый потенциал - величина не постоянная. Приобретаемые в ходе трудовой деятельности способности повышаются с усвоением новых знаний и навыков, улучшением условий труда.

Создав здоровые и безопасные условия труда, обеспечив участие персонала в принятии решений, возможно повысить уровень преданности персонала. В нынешних условиях экономики нанять нового работника стоит дороже, чем удержать уже работающего.

Все эти условия нацелены на эффективную результативность работников и повышение их конкурентоспособности. Следовательно, можно сделать вывод, что удовлетворенность трудом, высокий уровень квалификации и мотивации, способны побудить работника эффективно выполнять трудовые обязанности, раскрывать свой индивидуальный потенциал.

Важно поддерживать стратегию "позитивного" управления персоналом. У хорошо подготовленных сотрудников уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с профессиональной деятельностью значительно ниже, чем у низко квалифицированного персонала.

Повышая и поддерживая существующий уровень кадрового потенциала, организация, в первую очередь, обеспечивает высокий уровень

конкурентоспособности как на рынке труда, так и в своей отрасли в целом. Инвестирование в персонал, намного ценнее, чем инвестирование в технику или технологию.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Жигалов, В.Г. Основы менеджмента и управленческой деятельности. / В.Г. Жигалов. – М.: 2013.-397 с.
2. Поршнева, А.Г. Управление организацией / Под ред. А.Г.Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.: ИНФРА–М, 2016. – 352 с.