

**Влияние кадрового потенциала на конкурентоспособность организации
в условиях рыночной экономики**

Яшкова Е.В., доцент, к.п.н.

Кафедры инновационных технологий менеджмента

e-mail: Elenay2@yandex.ru;

Вагин Д.Ю., доцент, к.соц.н.

Кафедры инновационных технологий менеджмента

e-mail: 403485@mail.ru

Полякова Ю.О., студент

polyakova_yulia_05@mail.ru

*ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный
педагогический университет им.К.Минина»*

Россия, Нижний Новгород

Аннотация. В статье определяется понятие «кадровый потенциал», определяется его влияние на конкурентоспособность организации в условиях рыночной экономики. Определяются основные задачи, способствующие повышению кадрового потенциала, а также его использования. Рассматривается взаимосвязь элементов и компонентов трудового потенциала. Обращается внимание на необходимость создания оптимальных условий результативности трудового процесса и развития сотрудников.

Ключевые слова: кадры, потенциал, организация, конкурентоспособность, рынок, среда.

Необходимость своевременного комплектования кадрами надлежащей компетенции и высокой квалификации является целью функционирования и сохранения конкурентоспособности организации на рынке. Для удержания и развития наиболее перспективных сотрудников с высоким профессиональным потенциалом, в организации создается специальная система формирования кадрового потенциала, включающая в себя процессы подбора, развития и перемещения, будущих сотрудников [10,11].

Термин «потенциал» очень часто встречается в сочетании со словом «кадровый потенциал». Существует большое количество трактовок термина «кадровый потенциал», рассмотрим самые популярные и часто встречаемые варианты.

По мнению Неверкевича Д.О. кадровый потенциал – это знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а также те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения [1].

По словам Андреева С.В. кадровый потенциал предприятия – это обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей

постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности, эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [2].

Авторы Козлова Т.В., Заболотская Н.В. сошлись во мнении, что кадровый потенциал – это основная часть экономического потенциала, характеризующаяся количественным и качественным составом трудовых ресурсов предприятия, их соответствием уровню используемой техники и технологии, а также способностью к перспективному развитию в соответствии с целями предприятия [2].

Взаимоотношения организации и работника можно представить следующим образом: организация является потребителем труда, а работник владельцем важнейшей составляющей цикла движения капитала – способности к труду. Предметом данных отношений будет являться способность работника, направленная на производство потребительских стоимостей [4].

Последнее время нынешнее общество проходит стадию изменения, активно происходит процесс перехода работников тяжелого труда к умственному. Особенностью нынешнего использования кадрового потенциала, является то, что развитие осуществляется за счет качественных показателей, а не количественных, как было раньше. На это все оказывает влияние внешние и внутренние факторы, про которых говорилось ранее. Из-за изменяющихся факторов организация должна постоянно находиться в тонусе, усовершенствовать свои методы и подходы подготовки персонала, для того чтобы быть конкурентоспособной в новых условиях [6]. Эффективность этапа развития экономики должна выстраиваться на потенциальных возможностях кадровых ресурсов. Потому что кадровый потенциал, это ничто иное как часть регионально социально-экономического потенциала. Важную¹ роль играет именно реальные возможности, которые в кризисных ситуациях смогут принести положительный эффект.

Качественный уровень кадрового потенциала способствует экономическому развитию. Организации, работающие в режиме постоянного вложения сил и ресурсов в своих сотрудников, управляя профессиональным развитием, четко должна определять несоответствия профессиональных знаний и компетенций, которыми должен владеть работник для осуществления целей организации, и теми знаниями и навыками, которыми он владеет в действительности. Момент определения потребности в профессиональном развитии отдельного сотрудника происходит только по обоюдному желанию самого работника и его руководителя, а также отдела кадров. Главная цель любой организации – это эффективная работа в разных условиях [5].

Основные задачи, способствующие увеличению объема кадрового потенциала и его продуктивного использования заключаются в:

- уровни квалификации персонала;
- вовлечении квалифицированных специалистов;
- разработке приемлемых условий для эффективной работы кадров.

Программа формирования кадрового потенциала – сложный комплексный процесс, который не возможно осуществить без наличия соответствующих инструментов, методов и технологий. Для того чтобы организовать и провести этот процесс, необходимо придерживаться ряда этапов, от реализации которых зависит эффективность процесса формирования работников.

В данное время в условиях рыночной экономики для всех организаций важную роль играет высокий уровень конкурентоспособности. Существует ряд конкурентных преимуществ, таких как ресурсные, технологические, глобальные, инновационные, культурные.

В каждой организации имеются свои сильные стороны, которые превосходят оппонентов. К ним можно отнести, например, новое сверхтехнологичное оборудование, модернизированные станки, разработанная программа для работы в кризисных условиях, высокое качество продукции и так далее. Но самая сильная сторона, которая вносит огромный вклад для повышения конкурентоспособности – это кадровый потенциал организации, а точнее количественные и качественные характеристики. Любая работа с кадровым потенциалом должна изначально выстраиваться в соответствии с текущими задачами и со стратегией развития организации, в виде управленческого воздействия, которые помогают в полном объеме реализовывать возможности [7].

Трудовой процесс - это ничто иное, как использование рабочей силы. Приведем пример, две идентичных организации по своей структуре, сфере деятельности, материальному и финансовому достатку. В них работает одинаковое количество кадров, но одна организация превосходит над другой. Все кроется в самом персонале, точнее в способностях работника, в уровне знаний, в подготовленности к нагрузкам, отношению к самой работе. Таким образом, сотрудники выполняют и производят разный объем труда за одинаковый временной промежуток, а значит в организациях разный трудовой потенциал [8].

Трудовой потенциал позволяет повышать конкурентоспособность организаций и добиваться различных целей. Трудовым коллективом организации называют занятых в ней работников. Из всего вышесказанного можно определить трудовой потенциал организации, как главную возможность по реализации назначенных целей, с помощью работы трудового коллектива. Трудовой потенциал самого сотрудника строиться на его дееспособности, накопленном ресурсе знаний, умению воспользоваться этим в процессе труда. Реализация потенциала зависит не только от работника, но также и от обстоятельств, присутствующих в данный момент.

Для того чтобы раскрыть и использовать способности человека, нужно оптимальные экономические, технические, социальные и ряд других условий, от которых напрямую зависят результаты труда. Если речь идет о организации в которой основной вид деятельности - это производство, то упор нужно делать на состав промышленно-производственного персонала.

Существует экстенсивный путь увеличения объемов производства. Он построен на понятии, чем больше численность, тем больше объем производственной продукции. В современной рыночной экономике управление должно выстраиваться не на количественном показателе, а на качественной подготовке сотрудников [9]. Кадровый потенциал состоит из компонентов и ряда элементов, которые взаимосвязаны между собой.

Данную взаимосвязь можно увидеть в таблице.

Таблица – Взаимосвязь элементов и компонентов трудового потенциала

Компоненты кадрового потенциала	Элементы кадрового потенциала
Психофизиологические	Возраст, пол, способности, знания, работоспособность, состояние здоровья
Ценностно-ориентированные	Определенная мотивация, собственные установки, потребности, эмоции, трудолюбие, нравственные ценности
Нормативно-ролевые	Профессиональная культура, знания организационных норм, тип поведения
Инновационные	Мобильность, активность, уровень адаптации, уровень зрелости
Статусные	Образование, квалификация, занимаемая должность, объем заработка, семейный статус

Основы трудового потенциала затрагивают психофизиологические компоненты, которые позволяют личности жить как биопсихосоциальный тип. Любой сотрудник может выявить, что для него хорошо, а что плохо, как правильно работать, а как не правильно, что можно делать, а что нет. Все это относится к ценностно-ориентационному компоненту. Рассматривая нормативно-ролевые компоненты, можно сказать что они помогают личности освоить социальные нормы и роли, внедрить в организационную среду, дать направления для дальнейший действий сотрудника в организации.

Все что касается быстроты принятия решений, зависит на прямую от инновационного потенциала работника. Ну и конечно один из главных компонентов – это статусный. Данный показатель определяет работника либо как успешного специалиста, либо как не заинтересованного в своем профессиональном развитии. Сегодня руководству организации, находящейся в новых экономических условиях очень важно понимать, что

трудовой потенциал - это единое целое, состоящие из компонентов, которые в прямой взаимосвязи друг с другом.

В заключении отметим, из истории любого государства известно, что трудящийся человек всегда был и есть движущим фактором. В процессе жизни он набирает ряд своих качеств, профессиональные и квалификационные возможности, которые обогащают деятельность самого человека, организации и страны в целом. Эффективное управление и использование кадров с учетом высокого уровня квалификации даст организации возможность успешной деятельности и реализации своих конкурентных преимуществ по достижению целей.

Список литературы:

1. Аганбегян, А.Г. Управление: Анализ и формирование организационной структуры промышленного предприятия [Текст]. Н.: Наука, 2016. -120с.
2. Баттерис, М. Корпоративные бриллианты: Как удерживать талантливых сотрудников в компании [Текст]. М.: Гросс Медиа, 2018. – 253 с.
3. Бизюкова, И.В. Кадры управления: подбор и оценка [Текст]. М.: Экономика, 2017. –150 с.
4. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА -М, 2016. – 192 с.
5. Гапонова, О.С. Организационно-экономический механизм формирования системы мотивации и стимулирования труда: Монография [Текст]. Нижний Новгород: УрО РАН, 2017. – 520 с.
6. Гапоненко, А.Л. Теория управления: Учебник [Текст]. М.: Изд-во РАГС, 2018. С. 55-59.
7. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник [Текст]. М.: Юрайт, 2018. – 488 с.
8. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий [Текст]. М.: Дашков и К, 2017. – 342 с
9. Лукичева, Л.И. Управленческие решения: учебник [Текст]. М.: ОМЕГА-Л, 2017. – 383 с.
10. Синева Н.Л., Яшкова Е.В. Опыт формирования управленческих компетенций слушателей бизнес-тренинга методами ТРИЗ// Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-4. С. 231-237.
11. Яшкова Е.В., Царева И.А. Селф-менеджмент как метод управления личной карьерой менеджера// Интернет-журнал Науковедение. 2015. Т. 7. № 5 (30). С. 113.

Контактный телефон +79101056010