



В современных рыночных условиях торговые предприятия и компании стараются обойти своих соперников на всевозможных показателях. Конкурентоспособность невозможна без конкурентных преимуществ, которые в свою очередь дают предприятию превосходство над конкурентами во всех сферах деятельности. Существуют разнообразные источники конкурентных преимуществ, одним из них могут быть кадры и кадровый потенциал, так как успешность деятельности находится в прямой зависимости от персонала, его количественных и качественных характеристик, состава и профессионализма.

В российской экономической науке термин «кадровый потенциал» стал широко использоваться около двадцати лет назад. Данное определение представляет собой общую, количественную и качественную, характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанную с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия.

Кадровый потенциал отражает в себе возможности работников материализовать свои знания, скрытые способности, силы, которые могут проявиться при определенных условиях, с целью обеспечения жизнеспособности и развития предприятия. Уровень потенциала персонала и образования во многом влияет на образ розничной торговой компании. Компании, допускающие к работе персонал, который не имеет профессионального образования, совершают ошибку, особенно списывая это на недостаток кадров

Так как торговая отрасль обеспечивает рабочими местами большую часть населения страны с уровнем оплаты труда, соответствующим среднему по стране, и в последние годы замечен стремительный рост в ее развитии, низким социальным престижем низко квалифицированных работ, недостаточным качеством обучения торговым специальностям в российских вузах, в отрасли наблюдается значительный дефицит и недостаточная квалификация кадров.

Персонал, занятый в торговле, условно разделяют на три категории:

- низко квалифицированный персонал, например, кассиры, продавцы, операторы торгового зала, грузчики;

- персонал средней квалификации, например, менеджеры магазинов, руководители отделов;
- топ-менеджмент, высшее руководство розничных компаний.

Наибольший дефицит трудовых ресурсов наблюдается на уровне низко квалифицированного персонала и сотрудников средней квалификации. Проблемы с набором персонала низкой квалификации связаны, в первую очередь, с низким уровнем оплаты труда, высокой текучестью кадров, низкой мотивацией к работе и низкой степенью престижности профессии. Текучесть персонала данной категории может достигать до 80% в год, а спрос может превышать предложение в отдельных случаях в два раза.

Также к основным причинам более низкого кадрового потенциала в продовольственных торговых сетях являются:

- низкая степень удовлетворенности от процесса работы
- занимаемой должности
- более низкая степень образования, которая мешает сотрудникам двигаться вверх по карьерной лестнице.

При этом сотрудники продовольственных предприятий на 13 % менее заинтересованы в получении образования, в отличие от сотрудников продовольственных предприятий.

Также существует дефицит кадров средней и высшей квалификации, который связан, с одной стороны, с быстрым ростом розничной торговли, с другой стороны, с недостаточным качеством подготовки выпускников вузов, обучающихся.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что формирование и последующее развитие имеющегося кадрового потенциала является одним из наиболее важных процессов жизнедеятельности организации. От того, на каком уровне выполняется работа по управлению кадровым потенциалом и какой кадровый потенциал использует организация, зависит эффективность работы всей организации.

## **Список литературы**

1. Основные проблемы развития внутренней торговли//zakonbase.ru/ [Электронный ресурс] URL: <https://zakonbase.ru/content/part/727691>

2. Тимирьянова, В. М. Кадровый потенциал торговых предприятий как фактор конкурентоспособности / В. М. Тимирьянова, Е. В. Жилина. — Текст: непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). — Москва: Буки-Веди, 2015. — С. 114-118. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/134/8018/>