



Зарубежный и отечественный опыт работы многих организаций, свидетельствует о том, что успешность их деятельности и конкурентоспособность, зависят не только от размеров материальных и финансовых ресурсов, имеющих в их распоряжении, а также от кадрового потенциала этих организаций. В российской экономической науке термин «кадровый потенциал» стал широко использоваться около двадцати лет назад. Современные российские исследователи наполняют это понятие собственным содержанием. При этом одни рассматривают только проблемы кадрового потенциала общества (Д. Л. Карпухин, Р. П. Колосова, Л. Ф. Суходеева, А. Н. Гречаный, Н. В. Минуллина), другие — особенности кадрового потенциала организации (В. О. Коврижкин, Н. М. Дайхес, Стрельцов, В. В. Федин, А. П. Лялин, И. В. Вотякова, Н. М. Кузьмина), третьи — отдельного работника (А. Мерсон, Ю. Г. Одегова, Т. В. Никонова, В. М. Корнев, К. Е. Щесняк, Т. В. Берглизова, О. В. Никитенкова). Часть исследователей в своих работах раскрывают многоуровневую структуру кадрового потенциала— от кадрового потенциала работника до кадрового потенциала отрасли (Н. К. Долгушкин, А. М. Козина). По мнению М. В. Носкова «кадровый потенциал» — это социально-экономическая категория, которая отражает возможное участие каждого работника организации в производстве, а не только профессионально подготовленной части персонала с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенциалов, развивающихся в результате синергетического эффекта их взаимодействия. Кадровый потенциал предприятия — это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия [2]. 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. Кадровый потенциал формируется на основе следующих составляющих: личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности и ориентация личности. Традиционно кадровая политика на предприятии основана на выдвижении и подготовке кадрового резерва, что должно быть зафиксировано в стандарте предприятия по организации воспроизводства руководящих кадров. Кадровый потенциал непосредственно формируется под воздействием кадровой политики предприятия. Кадровая политика — это система правил и норм,

приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы. При этом только активная кадровая политика может сформировать высокий кадровый потенциал т. к. любой потенциал формируется в условиях стимулирования и мотивации труда. Отсутствие системы мотивации приводит к исчезновению потенциала. Говоря непосредственно о сотрудниках, можно отметить, что не все из них имеют трудовой потенциал. Существует группа «пассивных работников», которые не заинтересованы в самореализации. Чем больше доля подобных сотрудников сконцентрируется на предприятии, тем сложнее формировать кадровый потенциал. Л. Т. Снитко и Ю. А. Чужикова выделяют основные составляющие, формирующие кадровый потенциал организации: оплачиваемый труд; интеллектуальная собственность; организационная культура организации; структура управления и компетентность управленцев; система вознаграждений и способов их распределения. Кадровый потенциал включает в себя количественные показатели: численность работников, половозрастной состав, стаж работы, уровень ротации и качественные показатели: профессиональные характеристики, сплоченность коллектива, социально-психологический климат, культура, ценности организации. Кадровый потенциал не имеет материально-вещественной формы, но при этом обеспечивает работодателю определенный доход и повышает имидж предприятия. Структура понятия «кадровый потенциал» включает в себя два уровня: базовый, куда входят физическое, психическое, социальное здоровье и потенциал деятельности, включающий физиологический, психологический, интеллектуальный, социальный, культурный потенциалы. По другому основанию выделяют понятия «долгосрочный кадровый потенциал» и «текущий кадровый потенциал». Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя работников, которые могут решать стратегические задачи развития производства, как в настоящее время, так и в перспективе. Иногда его называют также «стратегический кадровый потенциал». Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства в настоящее время. В задачи управления кадровым потенциалом входит. Поиск наиболее перспективных кадров в своей организации и привлечение квалифицированных специалистов извне организации; 2. Квалифицированное развитие персонала; 3. Создание оптимальных условий для эффективной работы кадров, сохранение здоровья и обеспечение высокой трудоспособности. В содержание управления кадровым потенциалом относят: - определение основных направлений деятельности организации; - определение потребности организации в персонале, составление плана подбора персонала; - привлечение персонала его расширенный комплексный отбор

с использованием современных методов и технологий; - оценка персонала по параметрам, характеризующим профессиональную успешность работника, включая оценку возможностей профессионально-должностного продвижения работника; - выделение ключевого персонала, т. е. персонала, обладающего не только комплексом необходимых знаний и умений, но легко обучаемого, мотивированного на долгую плодотворную работу; - планирование горизонтальной и вертикальной карьеры; - расстановка персонала в зависимости от квалификационной категории и перспективности; - рациональное распределение должностных обязанностей, направленное на будущий рост (стретчинг); - подготовка, переподготовка, повышение квалификации; - мотивация развития персонала; разработка прайса компетенций и системы оплаты за квалификацию. Таким образом из всего вышеизложенного сформулируем авторское определение понятия кадровый потенциал. Кадровый потенциал предприятия — это социально-экономическая категория, которая отражает стремление каждого сотрудника, а не только профессионально подготовленной части персонала, участвовать в достижении целей перспективного развития предприятия, в условиях высокого уровня удовлетворенности заработной платы, системой мотивации, психологическим климатом, условиями труда при наличии возможности карьерного роста и материализации своих знаний, способностей, умений. Данное определение отражает в себе основные составляющие кадрового потенциала и учитывает мнение авторов, рассмотренных в статье.

Основными причинами более низкого кадрового потенциала в продовольственных торговых сетях являются: низкая степень удовлетворенности от процесса работы, занимаемой должности, а также 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. Желание повышать образовательный уровень, на непродовольственных торговых предприятиях связан, прежде всего, с тем, что в них, на 9 % больше работают молодые кадры, возраст которых составляет от 16 до 30 лет. При этом на продовольственных предприятиях на 7 % больше доля сотрудников, чей возраст от 31 года и выше. Степень удовлетворенности от процесса работы намного выше на непродовольственных торговых предприятиях т. к. их труд менее монотонный, нежели чем труд сотрудников продовольственной сферы. Таким образом, исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что наиболее высоким кадровым потенциалом обладают не продовольственные торговые предприятия. Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что формирование

и последующее развитие кадрового потенциала — это один из наиболее важных процессов жизнедеятельности организации. От того, на каком уровне выполняется работа по управлению кадровым потенциалом, зависит эффективность работы всей организации.