

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Исаева Н.И.

**Научный руководитель – Сушко Т.И., к.э.н., доцент
Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Беларусь**

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления предприятием. Если мы рассмотрим термин «кадровый потенциал» — то это существующие сегодня и ожидаемые трудовые возможности, которые определяются численностью, возрастной структурой, профессиональными, квалификационными и другими характеристиками персонала предприятия.

Современные ученые в области управления организацией трактуют кадровый потенциал как интегральную оценку персонала, достижение целей предприятия за счет его максимальных возможностей [1].

Эффективное управление кадровым потенциалом зависит от проведения организационных, социально-экономических мероприятий, направленных на подбор, отбор, сохранение, расстановку кадров, повышение квалификации персонала предприятия [2].

Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, ответственности и меры использования потенциала в целях конкретной организации. Это выявление того, обладает ли предприятие человеческими ресурсами, наделенными соответствующими количественными и качественными характеристиками, достаточными для обеспечения стабильной работы предприятия.

Оценку кадрового потенциала следует проводить на основе моделей полезности, при помощи которых возможно оценить экономические последствия смены трудового поведения работника в результате определенных мер со стороны предприятия. Речь идет о способности работника приносить добавленную стоимость в условиях конкретного предприятия.

Ядро кадрового потенциала составляют совокупные способности работника, которые нужны для того, чтобы выбирать выполнять и координировать действия, целью которых является обеспечение конкурентных преимуществ организации [3]. Таким образом, основу деятельности каждого предприятия составляет кадровый потенциал. Кадровый потенциал представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства в целях получения дохода или достижения социального эффекта. Оценка кадрового персонала – это важнейшая функция HR-подразделения. Ее цель – управление эффективностью персонала за счет выявления их индивидуальных способностей к развитию, мотивационных и ценностных предпочтений.

Список использованных источников

- 1 У.Ф. Ибрагимов. Кадровый потенциал организации /У.Ф. Ибрагимов //Аллея науки.– 2019 –№ 3
- 2 Барашкова Е.М., Михайлова А.В. Анализ кадрового потенциала / Е.М. Барашкова // Студенческий: электрон. научн. журн.-2018.-№ 22(42).