

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Исаева Н.И.

Научный руководитель – Сушко Т.И., к.э.н., доцент

**Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Беларусь**

Современное общество и трудовые отношения развиваются в условиях ускоренного научно-технологического прогресса. Цифровизация экономики, внедрение искусственного интеллекта ведут к усложнению профессиональной деятельности.

На фоне возрастающей потребности в квалифицированных кадрах, обладающих новыми компетенциями, снижается спрос на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций.

Поменялись ценностные ориентиры и предпочтения новых поколений работников. Для молодых людей приоритетными становятся вопросы личной жизни. Профессиональная деятельность ассоциируется с более комфортными условиями труда, возможностями для самореализации и карьерного роста, что влечет необходимость изменения подходов к управлению кадровым потенциалом [1].

Развитие кадрового потенциала, отвечающего потребностям и масштабам перемен общества, является важнейшей структурной составляющей механизма реализации стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь. Необходимость развития кадрового потенциала в настоящее время является общепризнанным фактом в мире [2].

Согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 03 января 2024 г. № 1, кадровый потенциал – способность кадров эффективно решать стоящие перед ними актуальные и перспективные задачи. Определяется численностью кадров, уровнем их образования, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой, социально-патриотической, инновационной и творческой активности [1].

Развитие кадрового потенциала организаций является комплексной функцией управления персоналом и предполагает, что в процессе развития происходят прямые капиталовложения в работников, направленные на повышение их конкурентоспособности, а следовательно, и конкурентоспособности организации. В ходе реализации данной функции организация должна разработать эффективную систему мотивации труда, направленную на учет внутренних и внешних факторов рисков для предприятия, воздействующую на повышение заинтересованности работников как в результатах своего труда, так и в повышении эффективности деятельности организации.

Список использованных источников

1 Указ Президента Республики Беларусь от 03.01.2024 №1 «О концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь».-Электронный ресурс-. <https://etalonline.by/document/?regnum=P32400001>.

2 Марченко, О. И. Развитие кадрового потенциала государственной службы / О. И. Марченко // Вестн. Поволж. акад. гос. службы. – 2003. – № 5. – С. 14–22.