

АНАЛИЗ И ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ИХ УСТРАНЕНИЯ

© 2023 А.А. Яхина

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы наставничества как фактора развития кадрового потенциала. Актуальность исследования, результаты которого отражены в статье, заключается в том, что программы наставничества помогают адаптации новых сотрудников в незнакомой для них среде, что позволяет быстрее раскрыть их потенциал и с мотивировать для выполнения поставленных перед организацией задач.

Ключевые слова: персонал, наставничество, программы развития, кадровый потенциал, организация, эффективность.

Изучение понятия кадрового потенциала является целью многих ученых-экономистов, деятелей общественной мысли, что указывает на актуальность рассмотрения данного вопроса. Так, кадровый потенциал является одним из наиболее важных аспектов развития деятельности предприятия или организации, связано это с тем, что кадровый потенциал указывает на те или иные возможности определенных сотрудников или группы сотрудников. При этом нужно понимать, что в данном случае указываются в первую очередь профессиональные возможности осуществления определенных трудовых обязанностей, возложенных на сотрудников определенной организации или предприятия [1 – 5].

При этом кадровый потенциал рассматривается как один из ключевых факторов экономического, социального развития деятельности определенной компании или организации. Кадровый потенциал указывает не только на возможности развития деятельности определенных кадров или сотрудников, но и на выполнение определенных задач и целей таких сотрудников и кадров.

Кадровый потенциал изучает возможности определенных сотрудников компании или организации в некой системе и закономерности. Кадровый потенциал рассматривает сотрудников как определенных актив-

ных структурных элементов организации или предприятия.

Изучение понятия кадрового потенциала возможно путем изучения его основных элементов, а именно: кадров, кадрового потенциала работников. Рассмотрим наиболее детально данные структурные элементы кадрового потенциала.

Так, под кадрами понимается высокоспециализированные сотрудники определенной компании или организации, рассматривающиеся в качестве кадрового потенциала, исходя из определенных личных специальных качеств и способностей, необходимых для достижения определенных целей и задач компании или организации. К основным признакам кадров относятся образование, опыт, возможности быстро учиться и так далее.

Вторым структурным элементом является понятие кадрового потенциала работников. Под ним понимается совокупность определенных физиологических, психических, волевых и духовных качеств и характеристик определенного работника. При этом важно понимать, что в данном случае такие характеристики и качества сотрудника указывают на то, сможет ли работник отдавать время работе больше, какое время он готов выделять на достижение целей и выполнение задач определенной организации или компании. Сможет ли он совладеть со своими психологическими и духовными особенностями, не будет ли проблем с этим. Так, например,

кадровым потенциалом работника будет являться получение декрета женщиной и так далее.

Важно понимать, что кадровый потенциал должен являться соответствующим для хозяйственной деятельности трудового коллектива предприятия. В противном случае если это не будет осуществляться, то нельзя будет говорить о совершенствовании научно-технического прогресса в данном предприятии и развитии этого предприятия в целом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, изучая понятие и сущность кадрового потенциала, необходимо понимать, что нужно осуществлять постоянный контроль за деятельностью сотрудников предприятия, изучать определённые сложности и проблемы, которые возникают у определённых работников в процессе их трудовой деятельности. Постоянное прогнозирование и мониторинг выявления различных проблем, связанных с кадровым потенциалом работников, позволит наиболее эффективно разрешать возникшие проблемы и развивать деятельность предприятия.

Адаптация молодых сотрудников – процесс включения впервые принятых сотрудников в организацию, который предполагает знакомство с культурой предприятия, его нормами и правилами, способами профессиональной деятельности, включение в систему неформальных связей. Программа адаптации направлена на более быстрое включение нового сотрудника в процесс деятельности и процесс выявления соответствия человека занимаемой должности. Данная процедура включения сотрудника в работу предназначена для вхождения новых сотруд-

ников в жизнь организации. В соответствии со статистикой, которую провели HR-менеджеры, 85% людей, которые уволились с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Новый сотрудник в организации сталкивается с большим количеством проблем, основные из которых появляются от отсутствия той или иной информации и непонимания, откуда ее брать.

Также в связи со сложившейся ситуацией в мире и нестабильностью демографических и социальных условий требуется разработка мероприятий по поддержанию стабильности деятельности кадров.

Таким образом, у предприятия возникает такая проблема, как «готовность субъектов образовательного процесса к творческой деятельности во всех доступных им сферах бытия и сознания». В соответствии с концептуальной основой программы развития кадрового потенциала предприятия выдвинуто предложение о создании программы наставничества в организации.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целью внедрения наставничества в процесс деятельности является полное раскрытие потенциала нового сотрудника, которое необходимо для профессиональной самореализации в современных реалиях, а также создание эффективной системы поддержки нового работника на предприятии.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Американский подход к управлению знаниями Ларри Прусака (Larry Prusak). – URL: <http://sixsigmaonline.ru/blog/2017-01-16-10>.
2. Кузнецов Н.В. Подготовка кадров для реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – №1. – С. 25–30.
3. Подход Asian Productivity Organization (APO). – URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/Asian-Productivity-Organization-APO.html>.
4. Подход английской школы управления знаниями (Ron Young). – URL: <http://sixsigmaonline.ru/blog/2017-03-08-113>.

5 Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2022. – № 8 (30). – URL: <http://www.dpo-edu.ru/?p=15787>.

ANALYSIS AND IDENTIFICATION OF THE PROBLEMS OF THE FORMATION AND USE OF THE HUMAN POTENTIAL OF THE ORGANIZATION AND WAYS TO ELIMINATE THEM

© 2023 Alfiya A. Yachina

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article deals with the issues of improving the mentoring system as a factor in the development of human resources. The relevance of the study, the results of which are reflected in the article, lies in the fact that mentoring programs help new employees adapt in an unfamiliar environment, which allows them to quickly unlock their potential and motivate them to complete the tasks set for the organization.

Keywords: staff, mentoring, development programs, personnel potential of the organization, efficiency