

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЙ «ПЕРСОНАЛ» И «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье предложены современные подходы к дефинициям «персонал» и «кадровый потенциал». Предложены структура персонала организации и методы управления кадрами рабочих и служащих в организации.

The article suggests modern approaches to the definitions of “personnel” and “personnel potential”. The structure of the organization’s personnel and methods of personnel management of workers and employees in the organization are proposed.

*Ключевые слова:* персонал; кадровый потенциал; персонал организации; явочная численность; списочная численность; непромышленный персонал; промышленно-производственный персонал.

*Key words:* personnel; personnel potential; organization staff; turnout number; list size; non-industrial personnel; industrial and production personnel.

Все работники организации, вне зависимости от относящихся категорий, формируют кадровый потенциал организации. *Кадровым потенциалом* называют качественную и количественную характеристику персонала, выполняющие функции и достигающие целей развития организации. Кадровый потенциал образует целостную систему, выраженную потенциальными возможностями работников, которые используют их в определенной сфере.

Кадровый потенциал является основной частью трудового потенциала организации [1].

Кадровый потенциал персонала отражает личностный потенциал, потенциал знаний работников, коммуникационный потенциал, потенциал развития. Личностный потенциал выражается способностями, возможностями, характером, темпераментом работника. Потенциал знаний выражается компетентностью, знаниями, умениями и навыками работника. Коммуникационный потенциал выражается направленностью информационных потоков, а потенциал развития в самоутверждении и самовыражении.

Под потенциальными возможностями персонала понимается совокупность человеческих качеств, которые могут быть применены при конкретных обстоятельствах. Для эффективного выполнения работы персонала необходимы специальные знания – это совокупность знаний и практических навыков в конкретной области, приобретаемые путем специальной подготовки и необходимые для решения вопросов.

Кадровый потенциал находится под влиянием таких факторов, как:

1) Внешние: социальный, технический, экономический.

– *Социальный:* качество трудовой жизни: зарплата, возможность сделать карьеру, возможность реализации личных целей, уровень благосостояния работника, обеспечить работника социальными льготами, текучесть кадров, качество работы.

– *Технический:* производительность труда, характер и содержание труда, качество труда персонала, оснащенность производства (уровень механизации и автоматизации производства), коэффициент труда и безопасность труда.

– *Экономический:* состояние экономики, ситуация на рынке труда (спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала – это ситуация в сфере учебных заведений, центре занятости), уровень безработицы, уровень инфляции.

2) Внутренние факторы: личностные, статусный потенциал, мотивационный фактор.

– *Личностные:* психофизиологические: пол, возраст, характерологический тип, работоспособность, способности, компетентность, знания, умения, навыки, опыт работы.

– *Статусный потенциал* – реализация потребностей работников трудовой деятельности. Признание результатов работы коллегами, одобрение работы.

– *Мотивационный фактор* предполагает, что каждый сотрудник может, мотивировано работать, когда знает четко поставленную цель и считает ее достижимой. Внутренний фактор, вызывающий удовлетворенность своей работой.

Управление кадровым потенциалом строится на следующих принципах:

1) Системности. Организация рассматривается как совокупность элементов, находящихся во взаимодействии. Основное внимание направлено на структуру организации, ее иерархию и свойства элементов, которые проявляются как во взаимодействии, так и во взаимосвязях.

2) Эффективности. Заключается в том, что при достижении поставленных целей необходимо минимизировать издержки и потери, т. е. наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

3) Вознаграждения. При постановке цели персонал нужно стимулировать посредством вознаграждения, при этом поощрение должно быть справедливым, т. е. дифференцировать систему оплаты труда по степени трудоемкости поставленных задач, значимости работы, а также экономичности достижения цели.

4) Цикличности. Повторяющийся процесс в результате, которого элементы, следуя друг за другом или чередуясь, составляют единое целое. Принцип цикличности позволяет определить общие закономерности процесса развития кадрового потенциала и прогнозировать его.

*Персонал* – занятые в организации работники, которые обладают знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения возложенных на них функций в соответствии с целями организации. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующий научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория «персонал организации» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых в организации и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью организации [2].

Персонал организации и его изменения можно оценить при помощи определенных количественных, качественных, структурных характеристик и показателей эффективности.

Персонал организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией, как юридическим лицом, в отношениях, регулируемых договором найма.

Списочная численность – это численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.

Явочная численность – это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев и неявок (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Для определения численности работников за определенный период используется средне-списочная численность. Она применяется для расчета производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей. Списочная численность в среднем за период за период определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней в периоде.

Качественная характеристика персонала определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения целей организации и производства работ. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Структурная характеристика организации определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников организации. Персонал организации в зависимости от участия в основной деятельности делятся на промышленно-производственный и непромышленный

*Непромышленный персонал* – работники, занятые на объектах социальной инфраструктуры, находящихся на балансе организации.

*Промышленно-производственный персонал* – это персонал, занятый в основной деятельности, занятый в основном производстве. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе организации; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств организации [3].

Структура персонала может быть рассмотрена по следующим признакам:

1) Профессиональная структура персонала организации — это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т. д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области. Профессиональное разделение труда применяется для руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

2) Квалификационная структура персонала – соотношение работников различного уровня квалификации (т. е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций.

3) Половозрастная структура персонала организации – это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала.

4) Структура персонала по стажу работы может рассматриваться: по общему стажу, а также по стажу работы в данной организации.

5) Структура персонала по уровню образования характеризует выделение лиц, имеющих общее базовое, общее среднее, среднее специальное, профессионально-техническое, высшее образования [4].

Процесс управления персоналом традиционно включает девять основных направлений деятельности:

1. Планирование персонала, осуществляемое с учетом потребностей организации и внешних условий.

2. Поиск и отбор персонала.

3. Адаптация новых работников. Введение в организацию, в подразделение и в должность для обеспечения мягкого вхождения новых работников в организацию и максимально быстрого достижения ими требуемых рабочих показателей.

4. Анализ работы и нормирование труда.

5. Система стимулирования труда: широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от материальных стимулов до расширений полномочий и обогащения содержания труда с целью улучшения отношения персонала к выполняемой работе и организации, и повышения заинтересованности в достижении высоких результатов.

6. Обучение и развитие, которое призвано увеличить потенциал работников, их вклад в достижение целей организации.

7. Оценка исполнения, сравнение результатов работы с имеющимися стандартами или с целями, установленными для конкретных должностных позиций.

8. Внутриорганизационные перемещения работников, повышения и понижения в должности, переводы, отражающие ценность работника для организации.

9. Формирование и поддержание организационной культуры, традиций, порядков, норм, правил, стандартов поведения и ценностей, обеспечивающих эффективное функционирование организации.

Поиск и отбор персонала, являясь ключевым элементом политики персонала, должен быть тесно увязан со всеми основными направлениями работы в сфере управления персоналом.

Для того, чтобы политика организации в области персонала была эффективной, а работники полностью подходили фирме по своим профессиональным, деловым и личностным качествам требованиям организации, необходим комплексный подход.

Управлять персоналом означает планировать, организовывать, осуществлять мотивацию и контроль за формированием, распределением, перераспределением и использованием кадров организации.

Персонал является главным звеном системы управления. Структура персонала включает в себя классификацию по профессиям, возрасту, формам и системам оплаты труда, стажу. Персонал классифицируется на производственный и управленческий, каждый из которых имеет свои функции.

Основными функциями управления персоналом организации являются: управление численностью, производительностью и стимулированием труда.

Управление персоналом базируется на следующих принципах: человек – основа корпоративной культуры, менеджмент для всех, эффективность, взаимоотношения и качество – критерии успеха организации, обучение – ключ к развитию и переменам.

Система работы с персоналом – совокупность принципов и методов управления кадрами рабочих и служащих в организации.

Выделяют три группы таких методов:

1) административные методы: формирование структуры и органов управления; установление госзаказов; утверждение административных норм и нормативов, издание приказов и распоряжений; подбор и расстановка кадров; разработка положений, должностных инструкций и стандартов деятельности организации;

2) экономические методы: технико-экономический анализ; технико-экономическое обоснование; планирование; материальное стимулирование; ценообразование; налоговая система; экономические нормы и нормативы;

3) социально-психологические методы: социальный анализ в коллективе работников; социальное планирование; участие работников в управлении; социальное развитие коллектива; психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание нормального психологического климата, моральное стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности) [5].

Удовлетворение потребности организации в персонале, рациональная расстановка и эффективное использование кадров – основные цели управления персоналом организации.

Таким образом, актуальность управления персоналом обусловлена тем, что процессы трансформации, в которые включена организация, невозможны без изменения требований к сотрудникам и в первую очередь к самому персоналу управления. Эти изменения должны коснуться: инновационных способностей, способностей к разрешению конфликтов, умений создавать сплоченную команду и организовывать групповую работу.

### Список использованной литературы

1. **Воротникова, Т. Н.** Кадровая политика как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / Т. Н. Воротникова // Научно-практический журнал Аллея Науки. – 2018. – № 6 (22). – С. 1–4.
2. **Торхова, А. Н.** Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие / А. Н. Торхова. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 104 с.
3. **Борисов, Е. Ф.** Экономика / Е. Ф. Борисов. – М. : Инфра-М, 2017. – 256 с.
4. **Нуралиев, С. У.** Экономика : учеб. / С. У. Нуралиев, Д. С. Нуралиева. – М. : Дашков и К°, 2018. – 431 с.
5. **Савицкая, Г. В.** Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности : учеб. пособие. – 4-е изд. – М. : Инфра-М, 2017. – 384 с.