

*Демченко И.А.*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: demcenko1995@yandex.ru*

### **Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования**

Персонал организации представляет собой сложное, многоструктурное образование и характеризуется численностью, структурой, профессиональной пригодностью, компетентностью. Количественные характеристики - это численность персонала, требующаяся для достижения целей деятельности организации. Обычно необходимое количество работников рассчитывается методами статистики, экспертных оценок, расчета по нормам, обслуживания и пр. П. Друкер заметил, что «количество почти не имеет смысла по отношению к людям, обладающим знаниями. Их качество имеет большее значение» [1].

Современное управление стремится к развитию умственных, творческих, трудовых и предпринимательских способностей работника для достижения общей цели организации и удовлетворения их личных потребностей.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций:

1. Наем персонала;
2. Оценка персонала при приеме;
3. Трудовая адаптация и профориентация;
4. Мотивация трудовой деятельности персонала;
5. Организация труда и соблюдение деловой этики;
6. Управление стрессами и конфликтами;
7. Обеспечение безопасности персонала;
8. Обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;
9. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
10. Управление поведением персонала.

Муромский филиал ОАО «Владпромжелдортранс» занимается железнодорожной перевозкой грузов для Муромских предприятий. В организации работает 69 человек, 50 из которых рабочие. В среднем на предприятии трудятся мужчины старше 35 лет имеющие среднее-специальное или высшее образование. Одно из основных требований при приеме на работу – опыт работы по специальности. Основным методом мотивации является денежное премирование.

Квалификация — один из основных критериев качества персонала, представляющая собой динамическую способность человека выполнять предусмотренные технологией трудовые операции или работу определенной сложности.

Квалификация характеризуется следующими признаками:

1. Глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания;
2. Соответствие профессиональным стандартам;
3. Мастерство и профессиональная подвижность.

Сейчас на всех предприятиях при работе с персоналом опираются на единые профессиональные стандарты. Профессиональный стандарт — это характеристика, необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности определенного вида. Разработка и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[2].

С целью совершенствования кадрового потенциала организации целесообразно:

1. Провести переаттестацию работников, по результатам которой оптимизировать кадровый состав.

2. Создать систему стимулирования за предложения, связанные с разработкой новой технологии, продукции, новых рынков и др.

3. Предприятие должно заботиться о повышении уровня образования своих работников. Наилучшим подходом является обучение через деятельность, т.е. непосредственное вовлечение в решение реальных проблем.

4. Продвижение сотрудников на основе их компетентности, что позволит обеспечить постоянный приток в организацию высококвалифицированных и талантливых технических специалистов и административных работников.

### **Литература**

1. П. Друкер Практический менеджмента - Манн, Иванов и Фербер, 2015
2. [https://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональный\\_стандарт](https://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональный_стандарт)