

Шишкина М.С.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Ю.Е. Галкина  
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: shishkina.maria2014@yandex.ru*

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

Система управления персоналом, реализующаяся в кадровых технологиях занимает особое место в борьбе за достижение конкурентоспособности организации на рынке. Такие понятия как: «человеческие ресурсы», «кадры», «персонал», «трудовой потенциал» соотносятся с понятием «кадровый потенциал». Рассмотрение кадров как активных элементов организации предполагает такую категорию как «кадровый потенциал». Из этого следует, что в организации главное — не потенциалы отдельных работников, а единый кадровый потенциал [2].

Трудовые ресурсы являются важным показателем, характеризующим работу предприятия. От их уровня зависят финансовые результаты деятельности организации. В связи с этим исследование кадрового потенциала и основных направлений его совершенствования являются актуальными.

Целью данного исследования является проведение анализа трудовых ресурсов на примере Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа с отделениями олимпийского резерва имени А.А. Прокуророва» (МБУ СШООР).

В теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные количественные и качественные характеристики кадрового потенциала: численность, движение, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, накопленный производственный опыт, личные качества [4].

Анализ, проводимый за период 2015—2016 г.г. в МБУ СШООР по ряду количественных показателей, показал, что: значения коэффициента постоянства считается высоким; низкие коэффициенты текучести кадров по сравнению с высокими коэффициентами постоянства кадров свидетельствуют о благоприятной ситуации в организации.

Анализируя кадровый потенциал МБУ СШООР по таким качественным показателям как: пол и возраст, квалификационный уровень, уровень образования и стаж можно выявить ряд проблем существующих на сегодняшний день в данной организации.

Оценка структуры работников по полу и возрасту показывает, что большой удельный вес в структуре работников по возрасту занимает возрастная категория 35 лет и старше (2015 г. – 83,7%; 2016 г. – 88%), а также пенсионеры (2015 г. – 40,3%; 2016 г. – 52%). Общая численность в отчетном году уменьшилась, а по данным категориям произошло увеличение. Это свидетельствует о том, что происходит старение коллектива. Одной из причин может быть то, что на должностях обслуживающего персонала, доля которого составляет в 2015 г. 33,7% и в 2016 г. 43%, трудоустроены в основном лица уже пенсионного возраста. По категории педагогические работники необходимо привлечение молодых квалифицированных специалистов. Удельный вес распределения по половому признаку преобладает удельный вес женщин, который еще и увеличился в отчетном году по сравнению с предыдущим годом на 3,5% в то время как по мужскому полу снизился на 3,5%.

Анализ качества педагогического состава указывает на долю тренеров, имеющих высшую и первую квалификационную категории, которая увеличилась в отчетном году на 3,7% и 2,1% соответственно, а доля педагогов, не имеющих категории уменьшилась на 0,8%. При этом процент педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию остается низким.

Результаты оценки уровня образования работников МБУ СШООР свидетельствуют о том, что наибольший удельный вес в общей численности персонала занимают работники с высшим образованием, из них 84% - 2015 г. и 79% - 2016 г. имеют высшее педагогическое образование. Если рассматривать изменения в данном периоде, то наблюдается снижение удельных весов по

всем показателям, кроме начального профессионального образования (увеличение на 2,2%). Также надо учесть, что не все сотрудники из числа педагогических работников имеют специальное высшее образование, позволяющее им работать в данной отрасли.

Немаловажное значение имеет распределение работников по стажу, поскольку показатель продолжительности работы на предприятии характеризует стабильность персонала, оценивает долю опытных работников, до некоторой степени – удовлетворенность условиями труда.

Данные анализа показывают, что коллектив МБУ СШООР достаточно опытный, стабильный и удовлетворен своими условиями труда.

Обобщая результаты, проведенного анализа можно сделать вывод о том, что созданные условия для жизнедеятельности коллектива недостаточно эффективны для его совершенствования. Вместе с тем, в учреждении достаточно высокий кадровый потенциал. Об этом свидетельствуют количественная и качественная оценка персонала. Основные проблемы, возникшие на данном этапе — это старение коллектива; низкий процент из числа педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию; не все педагогические работники, имеют специальное высшее образование, соответствующее для работы в данной отрасли. В связи с этим можно предположить, что основными направлениями совершенствования кадрового потенциала в МБУ СШООР могут стать: привлечение и адаптация молодых специалистов учреждения, а также мероприятия по развитию кадрового потенциала.

В целях создания условий для развития кадрового потенциала необходимо наряду с такими формами работы, как: наставничество, перенятие мастерства у более квалифицированных коллег, дистанционное обучение, внедрить новые, а именно — специальные задания (проекты). Развитие кадрового потенциала должно включать обеспечение равных возможностей, введение в должность, определение потребностей в развитии (аттестация), предоставление возможностей обучения и переобучения.

Для системной работы с молодежью необходима персонифицированная программа по подготовке и повышению квалификации молодых специалистов, планирования выдвижения молодого поколения руководителей, налаживания эффективного маркетинга в области молодых кадров, включая поиск специалистов из числа выпускников МБУ СШООР.

Для эффективной адаптации молодых специалистов можно предложить: обратить внимание на выпускников, так как они более других соискателей соответствуют требованиям учреждения; расширять участие молодых специалистов в управлении учреждением, организовать для развития межличностных контактов конкурс «Тренерский дебют».

### Литература

1. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М: Велби, 2013 г.
2. Деслер Г. Управление персоналом. - М.: БИНОМ, 2014 г.
3. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бабродина О.А. Управление персоналом на предприятии. Учебник для ВУЗов / М.И. Бухалков, Н.М. Кузьмина, О.А. Бабродина. - М: Экзамен, 2013. - 320 с.
4. Борисова С.Г., Бобрышова Е.В. Методологические подходы к оценке эффективности бюджетных учреждений (издательская деятельность)//Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. – 2013, №6, с.113-129