

Формирование и развитие кадрового потенциала

Рыжанкова Ю.А.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Современная концепция кадровой политики Республики Беларусь трактует «кадровый потенциал» как способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи и определяет его численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной и половозрастной структурами, характеристиками трудовой и творческой активности. Выделяют два элемента кадрового потенциала:

– существующий потенциал или средства, запасы, источники и функциональные возможности имеющихся в наличии трудовых ресурсов, могущие быть использованными для удовлетворения потребностей и запросов потребителей посредством производства и сбыта произведенной продукции, работ, услуг;

– потенциал развития или средства, запасы, источники и функциональные возможности имеющихся в наличии трудовых ресурсов, могущие быть использованными для своей адаптации-развития к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды.

Формирование кадрового потенциала связано с инвестициями в человека, его развитие и представляет собой процесс поиска и последующего найма людей, обладающих навыками, образованием и опытом, которые имеют решающее значение для эффективного функционирования организации. Система формирования кадрового потенциала должна быть многоаспектной и включать в себя комплекс мер по обеспечению предприятия таким трудовым потенциалом, который был бы направлен на создание долгосрочных взаимовыгодных отношений с работниками организации.

Развитие кадрового потенциала основано на системе непрерывного образования, подготовке и переподготовке кадров, управлении их карьерой, совершенствовании систем мотивации. Процесс развития персонала решает две задачи: вовлечение работников в процесс развития организации с упором на их будущее и обеспечение подготовки менеджеров, способных повышать мотивацию работника.