Сагдуллаев Умиджон Хасан угли, магистрант,
ОУП ВО Академия труда и социальных отношений, Москва
Sagdullaev Umidjon Xasan uğli,
Academy of Labour and Social Relations

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ
DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассмотрен процесс обеспечения и развития кадрового потенциала организации. Он определяется как один из основополагающих аспектов успешной работы предприятия. Предложены меры для обеспечения функционирования эффективной системы развития кадрового потенциала.

Abstract: This article examines the process of ensuring and developing the organization's human resources potential. It is defined as one of the fundamental aspects of the successful operation of the enterprise. Measures are proposed to ensure the functioning of an effective human resources development system.

Ключевые слова: менеджмент, управление организацией, кадры, кадровый потенциал.

Keywords: management, organization management, personnel, human resources potential.

Развитие кадрового потенциала является одной из неотъемлемых составляющих для обеспечения успешной деятельности организации. От того, каким образом будет выстроен данный процесс напрямую зависит эффективность деятельности. Это касается как коммерческих организаций, так и государственного сектора.

Главным трендом текущего времени остается расширение периметра применения наукоёмких и цифровых технологий, что в целом приводит к ускорению внедрения инноваций. Именно поэтому квалификация сотрудников предприятия и определяет вектор его развития в непрерывно меняющихся внешних и внутренних условиях. Становится очевидным, что в выигрыше будет оставаться та организация, которая сможет быстрее и с меньшими издержками адаптироваться к новому. Как уже было подчеркнуто выше, данный процесс является безостановочным, но стоит заметить, что раньше переходы между технологическими и социальными формациями занимали достаточно продолжительное время. Сейчас же циклы сократились до нескольких лет в зависимости от сферы деятельности предприятия. В первую очередь это объясняется интенсификацией информационного обмена.

Любая организация ставит своей целью беспрерывно воспроизводить свои бизнес-процессы, тем самым как можно дольше продолжать свое существование [1]. Данный процесс можно охарактеризовать как обеспечение устойчивого развития. Здесь важнейшим фактором будет привлечение и удержание талантливых сотрудников с рынка труда. Далее определяющей силой движения предприятия является выстраивание и поддержание эффективной работы управления кадровым потенциалом.

Чтобы поддерживать эффективность кадрового управления на должном уровне необходимо понимать, что это достаточно сложный процесс, в который включается множество акторов. Здесь требуется системный подход [1]. Именно от этого зависит конкурентоспособность организации и эффективность ее бизнес-процессов.

Для организации эффективного управления кадрами предлагается внедрять на предприятии следующие инструменты:

1. Менторстово или наставничество. Данный инструмент подразумевает прямую передачу производственного опыта и практических навыков от более опытных коллег менее опытным [2];

2. Организация внутреннего развития сотрудников. Здесь отмечается важность проведения различных тренингов, направленных на развитие hard и soft skills, а также стимулирование, в том числе материальное, саморазвития сотрудников;

3. Внедрение систем управления производительностью. Применяя данный инструмент организация должна четко определить критерии оценки работы каждого сотрудника и стимулировать достижение ими результатов превышающих план;

4. Создание корпоративной культуры. Она является фундаментов притяжения и удержания сотрудников за счет создания положительного образа организации и создания внерабочих активностей [3].

Применение этих мер в комплексе способно стать мерой, которая позволит создать высокоэффективную систему организации управления кадровым потенциалом и стать фактором, ускоряющим темпы развития организации и повышающим ее конкурентоспособность.

Список литературы:

1. Деслер Г. Управление персоналом – М:Бином, 2014. – 432 с.

2. Стымбан А.В., Смеянов С.Н. Развитие кадрового потенциала в организации: пути их решения // Символ науки. 2023. № 12-2. С. 227-229.

3. Любшина Д. С. Развитие кадрового потенциала организации // Теория и практика современной науки. 2016. №7 (13). С. 170-172.