

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Болотник Е.

Научный руководитель: **Коробова Е. Н.**

Витебский государственный технологический университет

В настоящее время главным фактором успешного функционирования любой организации является кадровый потенциал. От того, насколько качественно он сформирован и от того, как он развивается и наращивается, зависит достижение стратегических целей любой организации. В этой связи особое внимание уделяется совершенствованию механизмов развития персонала, которые направлены на развитие имеющихся и потенциальных возможностей и способностей сотрудников.

Кадровый потенциал организации определяется как совокупность личностных качеств сотрудников, их работоспособности, уровня профессиональных знаний и навыков, опыта и творческих способностей. Характеризуется кадровый потенциал не только показателями отдельных работников, но и их способностью работать в команде, оказывать помощь, если это необходимо и дополнять друг друга [1].

Существует ряд проблем, которые свойственны почти каждой организации, препятствующих эффективному использованию кадрового потенциала на микроуровне:

- неэффективная работа по поиску и подбору новых сотрудников;
- недостаточная адаптация новых работников;
- малое внимание развитию персонала;
- дефицит на рынке труда высококвалифицированных кадров, что приводит к длительному существованию вакансий;
- неэффективные методы развития сотрудников;
- высокая текучесть кадров;
- недостаточная мотивация персонала;
- постоянно растущая конкуренция в производственной, торговой и иных сферах деятельности [2].

Для того, чтобы минимизировать влияние вышеобозначенных проблем, организации должны использовать следующие мероприятия:

1) создание благоприятного морально-психологического климата, атмосферы доверия и сотрудничества в коллективе;

2) формирование условий для профессионального и служебного роста перспективных работников организации;

3) создание эффективной системы мотивации сотрудников.

Создание такого уровня условий труда и стимулов к повышению его производительности, при которых все сотрудники организации будут заинтересованы в качественном и своевременном выполнении своих служебных обязанностей. Система мотивации должна обеспечить желание сотрудников работать быстрее, лучше и эффективнее. Самым важным мотивирующим значением для сотрудников организаций является оплата их труда. Чтобы удержать работника от перехода к конкурентам, должен быть оптимальный уровень оплаты труда, который будет соответствовать уровню ответственности, выполняемым объемам работы, удовлетворению личных целей и интересов сотрудников [3; 4];

4) создание системы обучения, разработка программ повышения квалификации и переподготовки кадров.

Ценность любой организации заключается в людях, поэтому расходы на развитие персонала это инвестиции в человеческий капитал организации. Так как квалифицированные работники обеспечивают эффективность и стабильность деятельности, а также повышают стоимость бизнеса. Для обучения персонала существует множество различных способов, в зависимости от целей и задач, которые будут стоять перед организацией. Развитие не только профессиональных, но и личностных качеств позволит добиться больших результатов [4].

Таким образом, для поддержания высокого уровня конкурентоспособности организации, осуществления эффективной деятельности необходимо в первую очередь обращать внимание на эффективное управление персоналом. Формирование кадрового потенциала организации, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, обеспечивает рост эффективности работы в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Агарзаева, Г. Ш. Система развития кадрового потенциала в компаниях / Г. Ш. Агарзаева, А. А. Рабцевич // Молодой ученый. – 2015. – № 5. – С. 227–229.

2. Дандыкина, Е. М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний [Электронный ресурс] / Е. М. Дандыкина // Молодежь и наука : сб. материалов VII Всерос. науч.-техн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, посвящ. 50-летию первого полета человека в космос. – Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2017. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>. – Дата доступа: 11.11.2021.

3. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – М. : Инфра-М, 2015. – 474 с.

4. Коноплева, Г. И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 86–88.

УДК 347.726 [336.14 631.145](476)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАКУПОК ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Габец В. С.

Научный руководитель: **Клипперт Е. Н.**

Белорусская государственная орденов

Октябрьской Революции и Трудового

Красного Знамени сельскохозяйственная академия

Аннотация. Правовое регулирование закупочной деятельности в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь включает в себя целый ряд документов, ключевым из которых является закон Республики Беларусь «О государственных закупках товаров (работ, услуг)».

Ключевые слова: правовое регулирование, закупочная деятельность, нормативные акты, государственные закупки, закупки, процедуры, законодательство.

Введение. Актуальность выбранной темы обуславливается тем, что в современной экономике закупочная деятельность является обязательным элементом управления государственными финансами и другими ресурсами общественного сектора экономики и призвана выполнять не только функции обеспечения