

Шупило В.Р., студент
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь
summertime.lera@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных экономических условиях, когда предприятие переходит к новому этапу развития, расширяется объем задач, повышаются требования к кадровому потенциалу. основополагающей категорией, определяющей возможности предприятия по использованию трудовых ресурсов, является категория кадровый потенциал. Существует множество трактовок кадрового потенциала как возможного количества и качества труда, которым располагает предприятие при достигнутом им уровне развития науки и техники.

Кадровый потенциал – активы человеческого капитала, которые используются работодателем в практической деятельности и обеспечивают фактический результат в данном периоде времени. Другими словами это амортизация человеческого капитала. [1]

Кадровый потенциал в широком смысле представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения ее эффективности в различных сферах деятельности, в целях получения прибыли или достижения социального эффекта. В более узком смысле кадровый потенциал может рассматриваться в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения.

Кадровый потенциал предприятия представляет собой важный ресурс, который оказывает непосредственное влияние на производительность и эффективность организации. Имея конкурентные кадры, предприятие может достичь высоких результатов и обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе.

Кадровый потенциал предприятия представляет собой совокупность кадровых ресурсов, которые могут быть использованы для достижения целей и задач организации. Он включает в себя:

1. Количество сотрудников – это общее число работников предприятия, включая руководителей, специалистов и оперативный персонал.

2. Квалификация и компетенции сотрудников – это уровень знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения работы. Они могут быть формальными (образование, курсы) и неформальными (опыт работы, самообучение).

3. Мотивация персонала – это степень заинтересованности работников в достижении целей предприятия. Включает в себя факторы, такие как оплата труда, возможности профессионального роста, уровень удовлетворенности работой и командной работой.

4. Планирование кадров – это систематическое анализирование текущего и будущего состояния кадрового потенциала, а также разработка стратегий для обеспечения необходимого числа и качества сотрудников.

5. Развитие персонала – это процесс обучения и развития сотрудников с целью улучшения их профессиональных навыков и компетенций.

6. Работа в команде – это способность сотрудников эффективно сотрудничать друг с другом для достижения общих целей предприятия.

7. Лидерство – это способность руководителей предприятия организовывать и вести персонал, устанавливать цели, мотивировать и поддерживать сотрудников.

Все эти факторы влияют на кадровый потенциал предприятия и его способность привлекать, развивать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, что является ключевым ресурсом для успешного функционирования и развития организации.

Правильное использование кадрового потенциала позволяет предприятию достичь высоких результатов и повысить его конкурентоспособность. Понимание значимости и применение различных методов оценки и развития кадрового потенциала являются важными аспектами управления персоналом предприятия.

Список использованных источников

1. Human Capital Formation: Meaning, Importance and Composition [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.economicdiscussion.net/capital-formation/human-capital-formation-meaning-importance-and-composition/19042> - Date of access: 03.09.2023

2. Кадровый потенциал организации: как работать с персоналом, увеличивая эффективность труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyy-potentsial-organizatsii> - Дата доступа: 09.03.2023

Юрко Е. А., Толстунова Ю. Е., студенты
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь
yurko.yelizaveta@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЛОГИСТИКЕ

Технологические инновации играют все большую роль во всех отраслях экономики и логистики. Так как в нашей отрасли активно используются большие объемы данных, которые хранятся разрозненно и в разных программах, и очень часто вводятся вручную, то, возможно, именно логистика больше выиграет от внедрения новых способов работы.

Современные технологии – это способ автоматизировать рабочие процессы в самых разных отраслях экономики, в том числе в логистике.

Логистика – совокупность организационно-управленческих и производственно-технологических процессов по эффективному обеспечению организации движения материальных и иных потоков. Одно из основополагающих направлений науки об управлении информационными и материальными потоками в процессе движения товаров.

AR-очки, шлемы и смартфоны способны фиксировать и передавать всю необходимую информацию об обрабатываемом товаре. С их помощью процесс поиска на складе занимает меньше времени, также погрузка и сортировка товаров становится намного проще.