

*Дернова В.А.  
студентка 2 курса магистратуры,  
факультет экономики и процессов управления,  
Сочинский государственный университет,  
Россия, г. Сочи  
e-mail: dernova\_valya@mail.ru*

## КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

**Аннотация:** «Кадры решают все» - выражение, высказанное в 1935 году в политических целях, стало крылатым и является актуальным в наши дни. Важность персонала велика, на любом производстве, в любой сфере услуг они играют важную роль. Проблемы в области управления персоналом колоссальны: большая текучесть кадров и отсутствие мотивации, стимула замедляют работу предприятия, поэтому важно уделять внимание именно работникам, ведь без них производство невозможно. Цель данной статьи в определении важности кадрового потенциала организации и способах повышения эффективности их работы руководством.

**Ключевые слова.** Персонал, эффективность, управление, мотивация, кадровый потенциал.

*Dernova V.A.  
2nd year master student,  
Faculty of Economics and Management Processes,  
Sochi State University  
Russia, Sochi*

## STAFF IS DECIDING EVERYTHING

**Abstract:** “Cadres decide everything” - an expression expressed in 1935 for political purposes has become a winged one and is still relevant today. The importance of personnel is great, in any production, in any service sector, they play an important role. The problems in the field of personnel management are colossal: a high turnover of personnel and a lack of motivation and incentive slow down the work of the enterprise, so it is important to pay attention to the employees, because without them production is impossible. The purpose of this article is to determine the importance of the organization's human potential and how to improve the effectiveness of their work by management.

**Keywords:** Personnel, efficiency, management, motivation, human resources.

Фундаментом работы любой организации является кадровый персонал. От квалификации, навыков персонала зависит и его работа, и работа предприятия, которое может достигнуть поставленных целей за счет максимальных возможностей кадров. Кадровый потенциал включает в себя:

- Личностный потенциал, состоящий из способностей, возможностей, характера и темперамента работника;
- Коммуникационный потенциал, включающий умение общаться, способность доступно излагать информацию;
- Потенциал развития, который состоит из самоутверждения и самовыражения.

Чтобы сотрудники организации эффективно работали, предприятие должно предпринимать соответствующие меры и проводить необходимые мероприятия по увеличению эффективности кадрового потенциала, который находится под влиянием внешних и внутренних факторов.

Если рассматривать внешние факторы, можно сказать, что организация непосредственно влияет на социальные и технические факторы, например, на качество труда, зарплату, качество трудовой жизни, производительность и безопасность труда, предоставление льгот, но не влияет на экономические (состояние экономики, ситуация на рынке и т.д.).

Что касается внутренних факторов (личностный, статусный потенциал, мотивационный фактор), то следует отметить, что мотивация – это залог успеха, ведь сотрудник знает четко поставленную цель, он мотивирован для её достижения, а самое главное удовлетворен своей работой.

Так как причин текучести кадров и способов их устранения много, представим их в таблице 1.

**Таблица 1. Причины и способы устранения текучести кадров**

Причины	Способы устранения
Неконкурентоспособная з/п	Сравнить заработную плату своего предприятия, с конкурентами, пересмотреть ставки заработной платы

Нестабильная з/п	Провести анализ, выявить и устранить причины нестабильности
Неблагоприятные условия труда	Разработка мер по улучшению условий труда
Отсутствие карьерного роста	Пересмотреть политику организации
График работы	Проанализировать имеющийся график работы, выявить его недостатки и на основе этого составить новый график
Несоответствие выполняемой работы и занимаемой должности	Предоставление работы в соответствии с занимаемой должностью

Как видно из таблицы 1, способы устранения причин текучести кадров вполне осуществимы, но руководство организации так же должно уделять внимание обучению и развитию персонала. Так как обучение занимает достаточно времени и средств, предприятие должно иметь гарантии, что персонал, который они обучают не уйдет в другую компанию, для этого ставятся определенные условия, которые согласованы между руководством и кадрами. Таким образом, можно сделать вывод, что само предприятие сильно влияет на эффективность работы кадров, изменяя и улучшая условия труда, стабилизируя заработную плату, мотивируя и обучая персонал. Несомненно, личностные качества так же играют немаловажную роль, в этом случае руководство предприятия бессильно, но то, что кадровый потенциал необходимо улучшать – неоспоримо. Персонал предприятия – это основа успешной работы, поэтому выражение: «кадры решают все» должно быть лозунгом в организационной политике любого предприятия.

### Список литературы

1. Базарова Т.Ю., Б.Л. Еремина, Управление персоналом. М.: Юнити, 2014. 560 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: ИН-ФРАМ, 2012. 445 с.

3. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. М.: Изд-во РАГС, 2013. 606 с.
4. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 695 с.
5. Бугаков В.М. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 237 с.