

## РАЗВИТИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ, НА ПРИМЕРЕ НОВОКУЙБЫШЕВСКОГО НПЗ

В.П. Брылев, студент

Научный руководитель: Е.А. Подолян, канд. соц. наук, доцент

Филиал Самарского государственного технического университета в  
г. Новокуйбышевске  
(Россия, г. Новокуйбышевск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-1-195-197

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются способы развития и оптимизации кадрового потенциала в организации, благодаря чему появляется возможность выявить сильные и слабые стороны персонала и разработать стратегию управления кадрами. С помощью комплексных программ подбора, обучения и мотивации персонала можно повысить производительность, качество и эффективность работы компании и в целом оптимизировать деятельность персонала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, организация, оптимизация, коллектив, инновации, бизнес.

Управление персоналом является неотъемлемой частью системы управления организацией и направлено на достижение поставленных целей и задач. В инновационных и научно-исследовательских организациях кадровая составляющая может иметь большее значение, поскольку основным ресурсом являются знания, компетенции и интеллектуальный потенциал сотрудников. В этом случае управление персоналом направлено на формирование и развитие инновационной культуры, создание условий для реализации потенциала сотрудников, на поиск и привлечение высококвалифицированных специалистов.

Однако в производственных организациях управление персоналом имеет свои особенности. Так в большинстве случаев оно связано с определенными процессами и технологиями производства, а также с достижением определенных экономических показателей. В этом случае грамотный подход к управлению персоналом позволит сформировать оптимальную кадровую структуру с учетом вложений в их обучение, внедрения мотивирующих аспектов, а также учета составляющих, участвующих в контроле действий персонала [1].

Важно понимать, что управление персоналом должно быть органично вписано в систему управления организацией в целом.

Кроме того, оно должно учитывать конфигурацию управления в конкретной организации и принимать во внимание особенности ее деятельности и бизнес-процессов. Развитие и оптимизация системы управления персоналом должна осуществляться с учетом многих факторов, таких как развитие технологий, конкурентная ситуация на рынке, изменения в законодательстве, социально-экономические факторы и другие.

В современном бизнесе одним из ключевых факторов успеха является правильное управление кадровым потенциалом, его развитие и оптимизация. Каждая организация стремится привлечь лучших специалистов и обеспечить им оптимальные условия труда, чтобы они могли достичь максимальной эффективности и повысить производительность компании. Одним из примеров такой организации является Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод (НПЗ).

Развитие кадрового потенциала в организации – это сложный процесс, требующий комплексного подхода и профессиональных знаний в области управления персоналом. Важным шагом в этом процессе является анализ кадрового потенциала, который позволяет выявить сильные и слабые стороны персонала и разработать стратегию управления кадрами [2].

Инвестирование в развитие интеллектуальной и креативной составляющих кадрового потенциала становится все более важным для организаций в настоящее время. Быстро меняющаяся экономическая ситуация и новые технологии требуют от компаний гибкости и способности быстро адаптироваться к изменениям. Инвестирование в развитие компетенций сотрудников позволяет организациям не только сохранять свою конкурентоспособность, но и получать конкурентные преимущества.

Однако, важно понимать, что развитие кадрового потенциала должно быть основано на комплексном подходе, который включает в себя не только инвестирование в обучение и развитие сотрудников, но также создание благоприятных условий для работы, мотивацию и поддержку командного духа. Только такой комплексный подход может гарантировать эффективное использование кадрового потенциала в организации и обеспечивать ее успешное развитие в долгосрочной перспективе.

Стоит отметить, что не просто наличие определенных знаний, но и способность персонала к их воспроизводству и реализации на практике является особенно важной для организации. Эти специфические компетенции могут включать умение анализировать информацию, принимать решения, развивать новые идеи и технологии, эффективно работать в команде и т.д.

При этом, оценка и развитие компетенций сотрудников должны быть основаны на конкретных потребностях организации, ее целях и стратегии развития. Например, если компания стремится стать лидером в своей отрасли за счет инновационных решений, то ее сотрудники должны обладать соответствующими компетенциями в области исследований и разработок.

Оценка компетенций сотрудников может проводиться как при найме новых сотрудников, так и в процессе работы. Для этого используются различные методы, такие как анализ задач, тестирование, обратная связь от коллег и руководства. Результаты оценки компетенций позволяют определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника, а также разработать

индивидуальные планы развития и обучения.

В НПЗ в течение последних лет проводился активный процесс оптимизации кадрового потенциала. В рамках этого процесса были разработаны новые методы привлечения и отбора персонала, обучения и развития сотрудников, а также оценки их производительности.

Одним из ключевых аспектов управления персоналом в исследуемой организации является подбор и развитие персонала. НПЗ активно работает над этим вопросом, проводя комплексные программы подбора и обучения персонала. Важной частью таких программ является обучение новым технологиям и процессам, которые постоянно внедряются на заводе. Это помогает не только повышать квалификацию сотрудников, но и создавать культуру постоянного обучения и развития в компании.

Еще к немаловажному аспекту в развитии и оптимизации кадрового потенциала любой организации, в том числе НПЗ можно отнести внедрение системы управления производительностью. Эта система позволяет оценить эффективность каждого сотрудника и определить его вклад в достижение общих целей компании. На основе результатов оценки были разработаны индивидуальные планы развития для каждого сотрудника, а также проводится регулярный мониторинг и корректировка их производительности.

Кроме того, НПЗ активно работает над привлечением и развитием молодых специалистов. Для этого была создана программа стажировок и профессионального обучения, которая позволяет молодым специалистам получить необходимый опыт и знания для дальнейшей карьеры в компании.

В аспекте оптимизации кадрового потенциала НПЗ также стоит отметить внедрение новых технологий и процессов, которые позволяют повысить эффективность работы сотрудников. Например, были внедрены системы автоматизации производства и управления процессами, что позволило снизить количество ручных операций и уменьшить вероятность оши-

бок. Это также способствует увеличению производительности и повышению качества продукции.

Одним из важных аспектов оптимизации кадрового потенциала является создание благоприятной рабочей среды. НПЗ активно работает над улучшением условий труда и обеспечением безопасности сотрудников. Для этого проводятся регулярные инспекции и анализы условий труда, а также внедряются новые технологии и процессы, способствующие улучшению рабочей среды.

Нельзя не упомянуть мотивацию персонала, как один из способов оптимизации кадрового потенциала. НПЗ использует различные инструменты, чтобы стимулировать сотрудников на достижение высоких результатов, такие как бонусы, премии, возможности карьерного роста и развития. Кроме того, важной частью мотивации является создание командного духа и культуры, где каждый сотрудник понимает, что его работа важна и необходима для успеха всей компании.

Все эти меры позволили НПЗ повысить качество и эффективность работы своего персонала, уменьшить вероятность ошибок и повысить производительность компании. Развитие и оптимизация кадрового потенциала является важным фактором успеха любой организации, и НПЗ демонстрирует, как с помощью правильной стратегии управления персоналом можно достичь высоких результатов и стать лидером в своей отрасли.

Таким образом, развитие и оптимизация кадрового потенциала является важным аспектом деятельности любой организации. НПЗ в Новокуйбышевске является примером того, как с помощью комплексных программ подбора, обучения и мотивации персонала можно повысить производительность, качество и эффективность работы компании. Ключевыми инструментами оптимизации являются автоматизация производства и управления процессами, создание благоприятной рабочей среды, подбор и развитие персонала, а также мотивация и создание командного духа.

#### Библиографический список

1. Кязимов, К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2021. – 202 с.
2. Ахмадов, И. М. Оптимизация системы управления персоналом в контексте развития кадрового потенциала организации / И. М. Ахмадов, Х. Р. Татиева // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2019. – Т. 15, № 2 (16). – С. 5-12.
3. Стрижевский, О. О. Повышение эффективности использования кадрового потенциала организации. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 636-638.

### DEVELOPMENT AND OPTIMIZATION OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN THE ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF THE NOVOKUIBYSHEVSK REFINERY

**V.P. Brylev, Student**

**Supervisor: E.A. Podolyan, Candidate of Social Sciences, Associate Professor  
Branch of the Samara State Technical University in Novokuibyshevsk  
(Russia, Novokuibyshevsk)**

**Abstract.** This article discusses ways to develop and optimize human resources in an organization, which makes it possible to identify the strengths and weaknesses of the staff and develop a personnel management strategy. With the help of comprehensive programs for the selection, training and motivation of personnel, it is possible to increase the productivity, quality and efficiency of the company's work and, in general, optimize the activities of personnel.

**Keywords:** personnel potential, organization, optimization, team, innovations, business.