

*Деревнина А.О.  
Магистрант  
Забайкальский государственный университет  
Россия, г. Чита*

## **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС ПРЕДПРИЯТИЯ HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS THE MAIN RESOURCE OF THE ENTERPRISE**

В статье исследовано понятие «кадровый потенциал». Рассматриваются определения потенциала и кадровой политики, как составляющих. Проанализированы различные определения кадрового потенциала, предложенные в научной литературе. Сделан акцент на различиях в понятии «кадровый потенциал» и «персонал». Выделены составляющие кадрового потенциала. В статье дано представление о долгосрочном и текущем кадровом потенциале.

**Ключевые слова.** Потенциал, кадровый потенциал, кадры, персонал, «долгосрочный кадровый потенциал», «текущий кадровый потенциал», основной потенциал, разовые эксперты, заменяемые специалисты.

The article examines the concept of «human potential». The author considers the definitions of potential and personnel policy as components. Various definitions of human resources potential proposed in the scientific literature are analyzed. Emphasis is placed on the differences in the concept of «human resources» and «personnel». The components of human resources potential are highlighted. The article gives an idea of the long-term and current human resources potential.

**Keyword.** Potential, human resources, personnel, personnel, «long-term human resources», «current human resources», core potential, one-time experts, replacement specialists.

В современных условиях возрастает значение кадрового потенциала как стратегического ресурса, определяющего конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе. Кадровый потенциал предприятия и кадровая политика – это две тесно связанные концепции, которые нельзя недооценивать. Кадровый потенциал предприятия в первую очередь зависит от самого персонала, а именно от уровня его квалификации и знаний в своей сфере деятельности. Различные государственные или частные предприятия ориентированы на конкретную отрасль или в определенном направлении, производстве товаров, предоставлении услуг и т. д. На всех предприятиях есть руководитель, подчиненные, руководители цехов, отделов и т. д. Важно, как и насколько грамотно будет осуществляться управление всеми звеньями в общей цепочке предприятия, и от этого зависит дальнейшая судьба предприятия в целом. Поэтому компания, а в частности кадровая служба, должны работать со своими сотрудниками.

Рыночная экономика с многообразием форм собственности предъявляет особые требования к использованию кадрового потенциала.

А.В. Тодосийчук отмечает, что термин «потенциал» означает «скрытые возможности, сила, сила». Понятие «потенциал» является источником возможностей, инструментом, который можно использовать для решения проблемы или достижения конкретной цели, способностей человека, трудового коллектива или общества в определенной области [10].

Как российские, так и зарубежные исследователи рассматривают во взаимодействии такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление персоналом», потому что лишь при рациональном управлении возможно эффективное использование персонала и, соответственно, добиться поставленных целей предприятия в условиях условия острой рыночной конкуренции.

В настоящее время в области управления трудовыми ресурсами таким понятиям, как «кадры» и «кадровый потенциал» также придается большое

значение. По А.Ю. Тюменцевой: «Кадровый потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а так же совершенствоваться в процессе труда» [11, с. 653].

Как отмечают С.М. Бычкова и С.А. Тимошенко, понятие «кадровый потенциал» не аналогично понятию «персонал». Термин «кадровый персонал» содержит в себе не только наличие самого персонала, но и соответствующий уровень коллективных возможностей персонала для решения намеченных задач. Кадровый потенциал предприятия находится в зависимости от потенциала персонала, но не от их количества. Ему присуще свойство целостности, кардинально отличающемуся от свойств, присущих потенциалу отдельных сотрудников [2].

По мнению Н.В. Ивановой, «кадровый потенциал» обладает совокупностью возможностей определенной категории рабочих, специалистов, управленцев, которые могут быть задействованы в трудовом процессе на соответствующем этапе развития [3].

Под кадровым потенциалом предприятия понимается как количественная, так и качественная составляющая персонала в качестве специфического вида ресурсов, обусловленная исполнением им определенных функций и осуществлением поставленных задач стоящих перед предприятием; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени [6].

По мнению Н.В. Банатурского, в управлении персоналом выделяется следующая структура кадрового потенциала: базовый и деятельностный компоненты. Базовый компонент включает физическую, психическую и социальную составляющие здоровья персонала, и деятельностный компонент, обусловленный физиологическими, психологическими, интеллектуальными, социальными и культурными качествами работников [1].

Кроме того, рассматривают также понятия «долгосрочный кадровый потенциал» и «текущий кадровый потенциал».

Долгосрочный кадровый потенциал, как его определяют Д.Г. Крулькина и Н.Н. Михайлова, представляет из себя общие способности сотрудников организации, которые требуются для нахождения, организации, осуществления и координации действий, дающие организации достичь преимущественного положения в данной сфере экономики [5].

Долгосрочный кадровый потенциал – это коллектив сотрудников, обладающий потенциалом воплощения в действительность стратегических планов предприятия по развитию производства, не только на данный момент времени, но и в будущем. В некоторых случаях под ним подразумевают «стратегический кадровый потенциал» [9], например, отмечают О.О. Сорокина и Ю.В. Нуретдинова, «когда речь идет о подготовке кадров определенной специализации и квалификации, которые будут готовы для эффективного использования на разных уровнях управления через 10-15 лет, с учетом решения новых задач и функций или – целевой накопительный кадровый потенциал» [8, с. 79]. Его предназначение заключается в осуществлении стратегических задач по развитию производства, созданию конкурентоспособного продукта. Также его можно назвать «резервом», требующим собственной системы управления, потому что перед ним не стоят цели решения насущных проблем.

Текущий кадровый потенциал – это персонал, рассматриваемый руководством организации только для решения текущих производственных задач.

Как правило, персонал предприятий и организаций подразделяется на следующие категории:

- основной потенциал;
- разовые эксперты;
- заменяемые специалисты;
- сотрудники, для которых не требуется обучение.

Таким образом, в стратегический кадровый потенциал можно включить, несомненно, лишь первую категорию и предпринимать все требуемое для ее укрепления и осуществлять ее управлением [12].

Необходимый кадровый состав организации рассчитывается, принимая во внимание производственные мощности и потенциал определенного количества сотрудников. Состав и структура формируемого кадрового потенциала определяется от уровня согласованности профессиональных качеств сотрудников, обусловленных вероятным развитием предприятия.

Только реализация всего комплекса названных мероприятий может сделать возможным требуемое формирование и эффективное использование кадрового потенциала организации.

Кадровый потенциал организации содержит в себе качественную и в определенной мере количественную составляющие.

Осуществление процесса развития кадрового потенциала на предприятии реализуется посредством кадровой политики. В литературе встречаются различные определения кадровой политики, но наиболее удачным, нам кажется, следующее определение. Е.В. Маслов подчеркивает, что «кадровая политика – это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников» [7, с. 78].

Кадровая политика представляет собой единую стратегию управления персоналом, включающую в себя всевозможные формы, методы и способы кадровой деятельности, ставящие своей задачей формирование сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, обладающего возможностью адекватно отвечать на изменяющиеся требования рынка.

Важнейшими направлениями кадровой политики в области управления кадровым потенциалом предприятия, как отмечает Е.Н. Коломоец, являются:

- определение потребностей предприятия, поиск, набор персонала;
- управление продвижением персонала и кадровым резервом;

– обучением и повышением профессиональных качеств и способностей работников предприятия [4].

Определение потребности в персонале заключается в деятельности по удовлетворению спроса предприятия на сотрудников необходимой квалификации в требуемом количестве и в соответствующий отрезок времени [13]. Кроме того, для определения потребности предприятия в работниках необходимой категории исследуется прогноз спроса на количество персонала, его квалификацию и т. д., и возможности рынка предложений персонала в настоящий момент и в будущем.

Следовательно, можно сделать вывод, что кадровый потенциал организации представляет собой совокупность качественных и количественных характеристик персонала, работающего по найму и направлен на достижение определенных целей предприятия, которые включают численность, состав и структуру, физические и психологические возможности работников, интеллектуальные и креативные способности, их профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникативность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие качественные характеристики.

### **Список литературы**

1. Банатурский Н.В., Кадровый потенциал как ключевая составляющая экономического потенциала / Н.В. Банатурский, Р.А. Приймак, Е.А. Костина Е.А. // Управление организацией, бухгалтерский учет и экономический анализ: вопросы, проблемы, перспективы развития: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции/ Под общ. ред. Т.В.Козловой. – Магнитогорск: МГТУ, 2018. С. 5-8.

2. Бычкова С.М. Анализ структурных взаимоотношений между производственным, ресурсным, трудовым и кадровым потенциалами / С.М. Бычкова, С.А. Тимошенко// Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2018. – Т. 16. – № 3. – С. 196-209.

3. Иванова Н.В. К вопросу о кадровом потенциале организации// Проблемы и перспективы развития науки в России и мире: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – Уфа: АМИ, 2018. – С. 62-64.
4. Колomoец Е.Н. Управление кадровым потенциалом организации [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/165/13297.php> (дата обращения – 13.09.2020).
5. Крулькина Д.Г. О кадровом потенциале предприятия Д.Г. Крулькина, Н.Н. Михайлова // Поколение будущего: Взгляд молодых ученых - 2018 Сборник научных статей 6-й Международной молодежной научной конференции: в 4 томах/Отв. ред. Горохов А.А. – Москва: МГТУ, 2018. –С. 108-110.
6. Кулмаганбетова А.С. Кадровый потенциал как составляющая инновационного потенциала экономики// Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. –2018. –№ 5. –С. 81-89.
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие. – 3 изд. - Москва: ИНФРА-М, НГАЭИУ, Новосибирск, 2012. – С.78.
8. Нуретдинова Ю.В. Управление кадровым потенциалом на государственной службе на примере ульяновской области: формирование, анализ кадрового потенциала в регионе/ Ю.В. Нуретдинова, О.О. Сорокина// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2018. – № 2-2 (30). – С. 78-80.
9. Соловьёв В.П., Крупин Ю.А., Кочетов А.И., Перескова Т.А. О кадровом потенциале отечественной экономики//Высшее образование сегодня. – 2017. – № 8. – С. 2-7.
10. Тодосийчук А.В. О кадровом потенциале инновационного развития науки, профессионального образования и экономики// Инновации. – 2017. – № 10 (216). – С. 29-36.

11. Тюменцева А.И. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации// Аллея науки. –2018. – Т. 2. – № 6 (22). – С. 652-656.

12. Управление персоналом: учеб. для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – Москва: ЮНИТИ, 2001. – 420 с.

13. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. – Москва: ГроссМедиа, 2016. – 314 с.