

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

© 2021 Стулова Е.А.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье рассматривается вопрос о кадровом потенциале в организации, на предприятии в государственном или муниципальном органе. Автором проанализированы современные подходы к понятию кадрового потенциала, сделан самостоятельный вывод относительно исследуемого понятия. Рассмотрено понятие долгосрочного кадрового потенциала, выделены его виды: текущий и целевой. Изучены особенности управления кадровым потенциалом, его цели и задачи. Сделан акцент на принципы управления кадровым потенциалом, который используется руководством организации для достижения поставленных целей. Исследованы пути совершенствования кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, организация, трудовые ресурсы, персонал, совершенствование.

Кадровый потенциал на сегодняшний день является главенствующим элементом в управлении персоналом. На протяжении долгого периода ученые исследовали вопрос о кадровом потенциале организации, предприятия, государственного или муниципального органа. Так, например, отечественные ученые уделяли значительное внимание изучаемому вопросу в своих трудах.

Необходимо отметить, что за кадровый потенциал на предприятии, в организации, в государственном или муниципальном органе отвечает всегда руководитель, именно он должен разработать механизм, который будет отвечать современным требованиям и способствовать привлекательности осуществления трудовых функций на конкретном рабочем месте. Сегодня многие ученые делают акцент на том, что кадровый потенциал необходимо не только удерживать на рабочем месте, но и способствовать его модернизации. Любой орган и компания заинтересованы в росте и развитии – вне зависимости от способов достижения данной цели. Для этого необходимо совершенствовать кадровый потенциал, что в результате приведет к экономическому росту компании.

В связи с переходом Российской Федерации к рыночной экономике было выявлено, что большинство органов и организаций не способны:

- обеспечить своих сотрудников необходимым уровнем подготовки;

- создать необходимые условия труда для эффективного выполнения сотрудником своих функций;

- повысить качество труда;

- обеспечить мобильность человеческих ресурсов.

Как уже было отмечено, для развития компании необходимо наличие высококлассного кадрового потенциала, которым будет управлять профессиональный руководитель.

Что же представляет собой кадровый потенциал? Под данным термином понимается «совокупность способностей и возможностей кадров обеспечить эффективное функционирование организации», то есть сотрудник компании должен обладать:

- профессиональными знаниями, которые им были получены в процессе обучения;

- умениями и навыками, которые он приобрел в результате работы в организации, выполняя обязанности, предусмотренные трудовым договором;

- профессиональной мобильностью;

- инновационностью мышления и другими критериями, которые необходимы для развития организации и возможности ее конкуренции с более крупными компаниями на рынке.

Иными словами, под кадровым потенциалом понимаются навыки и умения сотрудников организации, которые используются руководством для экономического роста компании, с целью привлечения новых клиен-

тов, для выхода на более высокий уровень и привлечения большего объема доходов.

Цель данной работы состоит в подробном изучении вопроса о кадровом потенциале, выявлении проблемных вопросов и разработке рекомендаций по управлению кадровым потенциалом, а также в исследовании путей совершенствования кадрового потенциала.

Для достижения поставленной цели потребовалось решить следующие задачи:

- раскрыть понятие «кадрового потенциала»;
- выявить проблемы, которые возникают на практике при управлении кадровым потенциалом;
- предложить меры, которые будут направлены на модернизацию кадрового потенциала;
- сделать акцент на путях совершенствования кадрового потенциала.

Предмет исследования – кадровый потенциал отечественной организации.

В качестве объекта проводимого исследования выступают организации, которые осуществляют свою деятельность на территории Российской Федерации в соответствии с отечественным законодательством.

Результаты, которые были получены в ходе проведенного исследования, сформированы на основе применения общенаучных и частнонаучных методов познания, в том числе методов анализа и синтеза, аналогии, экстраполяции, метода классификации и обобщения. Методы, которые использовались в работе, позволили направить исследование на подробное изучение вопроса о кадровом потенциале и путях его совершенствования.

В условиях рыночной экономики постоянно подлежат изменению внутренние процессы, которые происходят в организации. Для внешней среды также характерны определенные перемены. Хорошо развитый и правильно функционирующий кадровый потенциал необходим для развития компании.

Хочется более подробно остановиться на понятии кадрового потенциала. Были подробно изучены работы некоторых ученых по данному вопросу и проведен подробный анализ существующих в науке точек зрения относительно исследуемого понятия. Важно

отметить, что понятие «кадровый потенциал» в науке используется недавно, поэтому среди авторов нет единой точки зрения, что же под ним следует понимать.

Понятие кадрового потенциала содержится в работах Е.М. Дандыкиной. Под кадровым потенциалом автор понимает некий элемент экономического потенциала компании, который включает в себя знания, способности и навыки сотрудников организации, которые они применяют повседневно при выполнении трудовых функций [2, 3].

А.И. Кравченко считает, что кадровый потенциал представляет собой навыки и умения персонала, которые они еще не применяли в результате работы. Автор рассматривает такие возможности в качестве скрытых резервов, которые сотрудники компании со временем будут использовать для развития организации [1].

Коноплева Г.И. кадровый потенциал рассматривает как часть трудового потенциала. Сотрудник компании или органа должен обладать необходимыми профессиональными качествами и иметь необходимую квалификацию, чтобы в полном объеме задействовать свои ресурсы для достижения целей, которые ставит руководитель [4].

Козлова Т.В., как и Дандыкина Е.М., рассматривает кадровый потенциал как элемент экономического потенциала, для которого характерно наличие качественных и количественных составов трудовых ресурсов. Сотрудники компании или органа должны обладать навыками и умениями для использования современных техник и технологий [12].

Миллер М.А. кадровый потенциал рассматривает как величину возможного участия сотрудников, которые обладают необходимой профессиональной подготовкой, знаниями и навыками для развития компании, а также способность персонала приспосабливаться к изменяющимся условиям на рынке. Помимо всего указанного, сотрудники должны иметь хорошее образование, быть психологически устойчивыми [9].

Подробно были проанализированы указанные позиции авторов о понятии кадрового потенциала. В итоге можно сказать, что кадровый потенциал – это элемент экономического потенциала организации, который можно рассматривать как подготовку квалифицирован-

ных кадров, отвечающих необходимым условиям, в том числе в использовании техники и технологии. Деятельность кадрового потенциала компании заключается в том, что он выполняет функции по достижению целей организации и её дальнейшему развитию на рынке.

В управлении персоналом часто используют термин «долгосрочный кадровый потенциал», под которым понимают группу работников, обладающих необходимой профессиональной подготовкой и компетенцией для решения задач организации. Выделяют два вида долгосрочного кадрового потенциала:

- текущий: в него входят сотрудники организации, трудовая функция которых состоит в выполнении основных операций;

- целевой: в данную группу входит персонал компании, который выполняет вспомогательные операции, направленные на развитие организации и рост ее конкурентоспособности [6].

Для целевого кадрового потенциала предназначена отдельная система управления со своими методами. Сотрудники организации, которые входят в данную группу, не предназначены для выполнения обычных операций. Их цель состоит в решении нестандартных задач компании.

Более подробно остановимся на целях и задачах управления кадровым потенциалом.

Любая организация, которая нацелена на увеличение объемов производства, привлечения новых клиентов, должна внимательно подходить к подбору персонала, именно поэтому HR-менеджер должен отбирать среди соискателей квалифицированных специалистов, которые заинтересованы в профессиональном развитии. В свою очередь, руководство компании должно создавать оптимальные условия для выполнения сотрудниками своих функций. Все, что было перечислено, является задачами управления кадровым потенциалом. Управляя кадровым потенциалом, необходимо давать оценку персоналу, а также прилагать усилия для развития информационной базы [10].

Оценка сотрудникам дается специальными менеджерами, которые компетентны оценивать профессионализм персонала. После проведения таких мероприятий формируется кадровый резерв, в который входят сотруд-

ники, которые могут претендовать на более ответственные и привлекательные должности.

Особенности управления кадровым потенциалом включают в себя следующие элементы:

- финансовые; в данном случае руководство компании принимает решение о необходимости привлечения сотрудников, обладающих необходимым профессионализмом и компетентностью, со стороны, для эффективного выполнения задач и достижения целей организации;

- информационно-коммуникационные; рассматривая данный подход, нужно отметить, что управление кадровым потенциалом происходит в связи с внедрением новых инфо-коммуникационных технологий;

- материально-технические; для их характера тесная взаимосвязь кадрового потенциала с целями развития компании.

Для управления кадровым потенциалом существуют характерные принципы, которых должны придерживаться руководители компаний:

- 1) принцип учета социальной сущности человека;
- 2) принцип единства личности и ее поведения;
- 3) принцип единства поведения и самореализации;
- 4) принцип единства самореализации и развития;
- 5) принцип единства трудового потенциала [7].

Кадровый потенциал организации является важной частью системы управления предприятием, так как он напрямую влияет на результаты ее деятельности.

Для кадрового потенциала характерно наличие следующих видов характеристик:

- качественные;
- количественные.

Опираясь на данные характеристики, возможно сформировать направления совершенствования кадрового потенциала. Рассмотрим более подробно указанные характеристики.

Количественные характеристики кадрового потенциала включают в себя численность сотрудников, которых необходимо привлечь к работе в соответствии с особенностями организации.

Качественные характеристики кадрового потенциала включают в себя психофизиологические качества работников, объем общих и специальных знаний, отношение к труду, возраст, профессиональный опыт [11].

Для совершенствования кадрового потенциала руководство компании должно предпринимать меры, которые устранят текучесть кадров. Это позволит оптимизировать работу организации, что приведет к улучшению качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг.

Решая кадровый вопрос, необходимо не забывать, что подбором сотрудников должен заниматься профессиональный HR-менеджер, который способен давать компетентную оценку работоспособности соискателям. Рабочий день должен быть четко спланирован, поставлены задачи и установлены показатели, которые должен выполнить отдельный сотрудник. Сложную работу необходимо поручать квалифицированному персоналу.

Важно разработать механизм, который будет направлен на организацию мероприятий для проведения профессиональной подготовки работников будет нацелен как на специалистов, так и на руководящий состав. На практике возникает проблема: большинство организаций не в состоянии создать или обеспечить эффективное управление кадровым потенциалом в связи с недостаточностью материальных средств или компетентных сотрудников, которые будут пролонгировать данный вопрос.

Для совершенствования кадрового потенциала необходимо уделять особое внимание мотивации сотрудников. Для этого можно использовать как материальную, так и нематериальную мотивацию. Доходы сотрудника должны соответствовать выполненной работе, при этом должен оцениваться его вклад в достижение целей организации. Помимо материальных благ, руководство должно использовать средства нематериальной мотивации, которые будут способны подвигнуть персонал к эффективному выполнению своих трудовых функций.

Оценка деятельности персонала должна быть достаточно эффективной. Для этого не-

обходимо разработать и внедрить стандарты оценки кадрового потенциала, которые будут учитывать профессионализм, знания, навыки, а также иные качества сотрудника, с помощью которых можно выделить его на фоне других и включить в кадровый резерв компании.

Любая современная компания заинтересована в обучении и переобучении персонала. Для этого важно проводить анализ учебных программ, по которым проходят подготовку сотрудники компании: выявлять положительные и негативные стороны, устранять несовершенства методов обучения. На сегодняшний день необходимо создать благоприятные условия для обучения и осуществлять контроль за данным процессом.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что существуют два основных направления по совершенствованию кадрового потенциала: количественное и качественное.

Говоря о совершенствовании кадрового потенциала в разрезе количественных характеристик, стоит отметить важность соответствия отдельных категорий работников и потребностей предприятия. Зачастую на предприятиях наблюдается отсутствие данного соответствия, когда на достаточно малое количество рабочих приходится большое количество руководителей и наоборот [5].

Совершенствование кадрового потенциала по качественному направлению подразумевает развитие персонала не только как повышение уровня образования и квалификации, но и как повышение их эмоционально-социального интеллекта, который способствует улучшению рабочей обстановки, отношений между сотрудниками, а также повышает качество производимой продукции и услуг [8]. Таким образом, совершенствование кадрового потенциала обеспечивает не только повышение уровня образования сотрудников и их квалификаций, но и стимулирует увеличение эмоционально-социального интеллекта, а также обеспечивает рациональное и правильное распределение кадров в соответствии с рядом таких факторов, как вид выпускаемой продукции и услуг.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 381 с.
2. Боговиз А.В., Вукович Г.Г. Совершенствование кадровой политики предприятия как основа эффективного кадрового менеджмента // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2013. - № 32. - С. 46-50.
3. Дандыкина Е.М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний // Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50- летию первого полета человека в космос. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2014. — <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>.
4. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Альманах современной науки и образования. — 2014. — № 2. — С. 86-88.
5. Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 406 с.
6. Литвинюк А.А. Управление персоналом — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 498 с.
7. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с.
8. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 191 с.
9. Мигушова Т.О., Мусинова Н.Н. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы города Москвы // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления: сборник научных статей по материалам ежегодной международной научно-практической конференции, - 2013. - С. 474-481.
10. Москвина О.В. Развитие кадрового потенциала для молодых специалистов // Правовые и социально-экономические аспекты молодежной политики в современной России: Материалы IX Межвузовской научно-практической конференции. - М.: Изд-во СГУ, - 2013. - С. 138-147.
11. Стуколова Л.З., Карпова Т.П. Личностно-профессиональное развитие будущих менеджеров бакалавров как ценностная основа формирования профессиональных компетенций / Экономика и политика - №1(2) - 2014 - С.120.
12. Карпова Т.П., Стуколова Л.З. Проблемный аспект информационно-психологической безопасности в учебно-образовательном процессе / Вестник Международного института рынка №2 — 2016. — С.57-61.

HUMAN RESOURCES POTENTIAL AND WAYS TO IMPROVE IT

© 2021 E.A. Stulova

Samara University of Public Administration
"International Market Institute ", Samara, Russia

The article deals with the issue of human resources potential both in an organization, in an enterprise, in a public or municipal body. The author analyzes modern approaches to the concept of human resource potential, and makes an independent conclusion about the concept under study. The author considered the concept of long-term human resource potential, identified its types: current and target and studied the features of human resource management, its goals and objectives. The emphasis is placed on the principles of human resource management, which is used by the management of the organization to achieve its goals. The author investigated the ways of improving the human resources potential.

Keywords: human resources, organization, human resources, personnel, improvement.