

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2025 Т. П. Карпова¹, А. А. Никитина², А. В. Фуртатова³

^{1,2,3} Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

В статье проанализированы подходы к управлению кадровым потенциалом в организациях и пути развития кадрового потенциала в системе управления персоналом. Кадровый потенциал организации рассматривается как значимый стратегический фактор, определяющий успех кадровой политики организации и эффективность деятельности организации в целом. Проанализированы мнения ведущих научных исследователей по возможностям повышения кадрового потенциала. Сформулированы факторы, принципы, задачи, формирования кадровой политики и направления по развитию кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление персоналом, персонал, система развития персонала, организация, методы, специалисты, процесс, трудовые ресурсы.

В иерархии управленческой структуры особую роль играют высококвалифицированные специалисты, обладающие необходимыми навыками для эффективного планирования будущих функций и бизнес-задач. Развивать подобных сотрудников, обладающих значительным потенциалом, – задача руководства организации, которая обусловлена необходимостью сохранения и умножения управленческих кадров, способствующих прогрессу и инновациям в долгосрочной перспективе.

Потенциал таких лидеров следует определять объективно, исходя из их профессиональных качеств и избегая предубеждений. Осознание того, как распознавать и поддерживать таких людей, становится ключевым для обеспечения непрерывности управленческих процессов и устойчивого развития организации. Именно благодаря этому процессу планирования преемственности становится реализуемым и успешным.

В рамках стремления к идеалу современные организации постоянно анализируют и улучшают систему управления с целью достижения целей наиболее эффективно. Это обусловлено осознанием того, что динамичное развитие и повышение эффективности работы организации возможно только при слаженной и профес-

сионально налаженной системе управления.

В этимологическом значении термин «потенциал» – это средства, запасы, источники, которые есть в наличии и могут быть мобилизованы, приведены в движение, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана, решения какой-либо задачи, возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области.

Цель исследования – проанализировать подходы к управлению кадровым потенциалом в организациях и пути развития кадрового потенциала в системе управления персоналом. Объект исследования – система управления персоналом в организации, предмет – кадровый потенциал. Задачи, которые необходимо решить: проанализировать научные исследования по управлению кадровым потенциалом, сформулировать факторы, принципы, задачи формирования кадровой политики и направления по развитию кадрового потенциала, определить возможности повышения кадрового потенциала.

С учетом разнообразных взглядов на управление трудовыми ресурсами в последовательности исследований выделяются труды квалифицированных специалистов. Огромный вклад в изучение персонального по-

тенциала внесли такие ученые, как А. Я. Кибанов [1], В. В. Авдеев [3], Л. Э. Журавлева [4], исследователи в области экономики О. С. Елкина, С. Е. Елкина, С. Е. Метелева [8]. Заслуживают внимания труды таких исследователей, как И. Б. Дураковой [2], Е. А. Евстифеевой [6], А. Н. Карамышева [7], чьи разработки позволили значительно расширить понимание структуры кадрового ресурса.

В научных работах О. В. Забелиной, И. Б. Омельченко, Е. А. Сафоновой [5] раскрываются подходы управления кадровым потенциалом организации как возможности вовлеченности в трудовой процесс организации сотрудников, с учетом их знаний, квалификации, физиологических возможностей, а также компетенций.

По мнению В. В. Авдеева, кадровый потенциал организации обеспечивает возможности для развития организации в рамках использования имеющегося потенциала сотрудников организации, которые, используя свои амбиции, могут совершенствовать рабочий процесс организации в своих краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целях, тем самым улучшая процесс работы в организации [1].

Анализ научных исследований показал, что в процессе планомерного развития организационной, хозяйственной и кадровой политики организации необходимо уделять особое внимание управлению кадровым потенциалом, так как эффективность операционных процессов в организации позволяет определить перспективы развития деловой среды в организации, выявлять стратегические задачи и правильно подбирать трудовые ресурсы.

От того, насколько высок профессиональный уровень, квалификация персонала, во многом зависят и конечные экономические показатели деятельности организации. Следовательно, в процессе развития кадрового потенциала сотрудников необходимо уделять должное внимание каждому сотруднику и, создавая благоприятные условия для выполнения профессиональных обязанностей, использовать его сильные стороны, обеспечивая развитие кадрового потенциала и масштабирования эффективности трудовых процессов.

Ввиду того, что спрос на кадровый потенциал формируют организации и государство, поскольку они определяют потребность в тех или иных трудовых кадрах, актуализируется необходимость управления кадровыми ресурсами.

В сфере разработки человеческого ресурса ученые выделяют такие компоненты кадровой эффективности, как психофизический, квалификационный и личностный потенциал. Первый охватывает врожденные качества и предрасположенности человека, уровень физического здоровья, а также способность к устойчивой и продуктивной работе. Второй включает в себя обширность, глубокое понимание и разнообразие как базовых, так и специализированных знаний, а также профессиональных навыков и умений, определяющих способность индивида к выполняемой деятельности с учетом ее специфики и сложности. Наконец, личностный потенциал, который образует меру усвоения индивидом стандартов взаимодействия с рабочим процессом [4].

К основополагающим факторам типа индивидуального потенциала работника можно отнести ценности коллективной силы кадрового состава организации, а также эффективность текущего применения и требуемого уровня профессиональных квалификаций в соответствии с производственными стандартами, на основе которых выстраивается эффективная политика управления человеческими ресурсами.

Научная литература выделяет стратегическую цепочку действий в области управления кадровым потенциалом организации, уделяя особое внимание его множественности и сложности, представляя взаимосвязанные этапы – от кадрового планирования до управления деловой карьерой – как совокупность систематических шагов. Эти действия направлены на развитие внутренних и скрытых возможностей работников. При этом первоначально осуществляется планирование человеческих ресурсов, затем привлечение и тщательный отбор специалистов. Следующие этапы включают профессиональную ориентацию и адаптацию привлеченных специалистов

в коллективе, а также организацию мероприятий по их обучению и дальнейшему развитию.

Важным элементом, предшествующим ротации и мотивации персонала, является осуществление профессиональной оценки трудовой активности сотрудников. Финальный этап в цепочке управления – это продвижение работников по служебной лестнице, что способствует эффективному раскрытию их личностного и профессионального потенциала. Каждый этап процесса управления кадровым потенциалом соотносится со стратегической логикой и последовательностью, что обеспечивает целостность процесса и его успешное выполнение [9].

Управление кадровым потенциалом, по определению В. В. Авдеева [1], представляет собой методику формирования и эволюции коллектива через аккумуляцию знаний и компетенций сотрудников. Это включает также их сохранение с целью направления усилий на реализацию задач организации. Ключевыми элементами, идентифицированными автором в данном процессе, выступают прием на работу и отбор кандидатов, система мотивации и поощрения сотрудников, регулирование социально-трудовых отношений, а также обеспечение условий для безопасной и здоровой рабочей среды [1].

Соответственно, основная задача в рамках управления кадровым потенциалом предполагает оптимизацию и повышение качества результатов исследования рынка труда, так как эффективное управление кадровым потенциалом предприятия обеспечивает развитие организации, возможность решения долгосрочных целей и задач.

В научных исследованиях отмечается, что составляющими корпоративного кадрового ресурса служат разнообразные критерии, среди которых можно выделить:

- возрастной и профессиональный состав трудового коллектива, пребывание в должности, стабильность личного состава, градация зарплаток по группам специалистов, время выполнения трудовых обязанностей;

- коммерческие перспективы и существующие опции для развития сотрудников;

- наличие системы, эффективно управляющей персоналом;

- демонстрация работниками продуктивности, физического здоровья, образовательных достижений, профессиональной подготовки, обширности знаний и умений, практического опыта, квалификации, оригинальности мышления и интеллектуально-творческих качеств, деятельности и инициативности.

Таким образом, кадровый потенциал составляет неотъемлемую, важную часть потенциала организации, являясь параметром, предопределяющим конкурентный успех организации, либо приводящим к полному провалу в случае неэффективного управления.

Эффективная интеграция высококвалифицированных специалистов в кадровую структуру организации способствует созданию специализированных подразделений с четко определенными функциями и заданиями, что приводит к более стратегическому и эффективному подходу в управлении человеческими ресурсами внутри организации. Со временем внутренние связи с работниками углубляются, ведь накопленный индивидуальный опыт, знания и умения работников продвигают как их личное развитие, так и в целом развитие организации.

Для того чтобы сам механизм развития кадрового потенциала был наиболее эффективным, необходимо осуществлять мероприятия, обеспечивающие постоянное активное обучение, рациональное использование кадровых ресурсов, выявление возможностей к адаптации и автоматизации операционных циклов, которые будут позволять оперативно решать задачи, минимизировать издержки.

Потенциал и возможности человека зависят от ряда объективных и субъективных факторов, которые включают в себя личностные характеристики работников и их способность к сотрудничеству и тесно связаны с материальным и информационным обеспечением. При этом многие компоненты могут быть усилены без измене-

ния состава персонала путем обучения и самосовершенствования.

Необходимо отметить, что должное внимание совершенствованию системы развития кадрового потенциала организации является ключевым фактором успешного функционирования и конкурентоспособности любого бизнеса, а постоянное развитие сотрудников, их профессиональный рост и повышение квалификации способствуют улучшению работы организации, увеличению продуктивности и достижению поставленных целей.

Это и объясняет то, что современное предприятие, стремящееся к успеху, должно постоянно анализировать существующую систему развития кадрового потенциала и внедрять инновационные подходы для ее усовершенствования. Нельзя забывать и о таких направлениях, как корпоративная культура, мотивация персонала, так как профессиональный рост сотрудников является важным элементом корпоративной культуры и повышает их мотивацию и эффективность труда.

Таким образом, систематический анализ потребностей в профессиональном росте и образовательных аспектах каждого члена коллектива становится ведущим принципом для повышения эффективности программ обучения. Ключ к успеху – интеграция уникальных профессиональных амбиций и личных стремлений работника в процесс образовательной подготовки. Такой подход гарантирует, что каждый индивид получит не просто знания, а инструменты, которые он сможет использовать с максимальной отдачей для достижения собственных целей и тем самым ускорит развитие всей кадровой структуры.

Для успешного совершенствования системы развития кадрового потенциала организации необходимо также обеспечить доступ к современным образовательным технологиям и ресурсам. Организация может создавать внутренние образовательные программы, проводить тренинги и семинары, приглашать внешних экспертов для обмена знаниями и опытом, при этом важно поддерживать и поощрять инициативу и саморазвитие сотрудников.

Неотъемлемой частью успешной реализации программ обучения и развития персонала является активное вовлечение руководителей в процесс развития кадрового потенциала. Это проявляется в том, что руководители должны быть готовы поддерживать и мотивировать своих подчиненных, создавать благоприятные условия для их роста и профессионального развития.

Следует отметить, что совершенствование системы развития кадрового потенциала организации требует постоянного мониторинга и корректировки. Важно анализировать результаты обучения, изучать отзывы сотрудников, выявлять проблемные моменты и совершенствовать образовательные программы. Только таким образом организация сможет сохранить свою конкурентоспособность и успешно развиваться.

В заключение необходимо сказать о том, что развитие системы повышения профессиональной квалификации сотрудников является важным элементом развития организации не зависимо от формы собственности, направления деятельности, позволяя выбирать для данных организаций оптимальные пути преодоления кризисных ситуаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология: практикум. М.: Финансы и Статистика, 2021. 256 с.
2. Евстифеева Е. А., Филипченкова С. И., Балакшина Е. В. Кадровый потенциал: теория и практика: монография. Тверь: ТвГТУ, 2020. 176 с.
3. Журавлева Л. Э. Совершенствование системы развития кадрового потенциала // Материалы XIX Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. М.: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2023. Т. 1. С. 1479-1486.

4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2021. 695 с.
5. Забелина О. В., Омельченко И. Б., Сафонова Е. А. Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху: стратегические вызовы, проблемы и возможности: монография. М.: ИНФРА-М, 2021. 253 с.
6. Дуракова И. Б. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. М.: ИНФРА-М, 2017. 242 с.
7. Карамышев А. Н. Взаимосвязь методологии экономического развития и подходов к организации деятельности промышленного предприятия // Вестник евразийской науки: электронный журнал. 2023. Т. 15. № 1. С. 42. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53826987>.
8. Елкина О. С., Елкин С. Е., Метелев С. Е. Экономическое развитие организации как процесс // Российское предпринимательство. 2010. Т. 11. № 2. С. 48-52.
9. Mudor H. Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover/ Mudor H., Tooksoon P. // Journal of Economics and Behavioral Studies. 2021. Vol. 2. №. 2. Pp. 41-49.

THEORETICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

© 2025 Tatiana P. Karpova¹, Anastasia A. Nikitina², Anna V. Furtatova³

^{1,2,3} Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article analyzes approaches to managing human resources in organizations and ways of developing human resources in the personnel management system. The human resources potential of the organization is considered as a significant strategic factor that determines the success of personnel policy of the organization and the effectiveness of the organization as a whole. The authors have analyzed the opinions of leading scientific researchers on the possibilities of increasing human resources potential. The article determines the factors, principles, tasks, formation of personnel policy and directions for the development of human resources potential.

Keywords: human resources potential, personnel management, personnel, personnel development system, organization, methods, specialists, process, labor resources.