



Столыпинский

вестник

Научная статья

Original article

УДК 331.108

**УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК СОСТАВНАЯ
ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В
ОРГАНИЗАЦИИ**

MANAGEMENT OF THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL AS AN
COMPONENT PART OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN PERSONNEL
MANAGEMENT STRATEGY IN AN ORGANIZATION

Грожик Ольга Николаевна, студентка 2 курса, группы ЗМР122, факультета Международного промышленного менеджмента и коммуникации, ФГБОУ ВО БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова (190005 Россия, г. Санкт-Петербург, 1-я Красноармейская ул., д.1), тел. 8(952) 665-80-78, olga.grozhik@yandex.ru

Olga N. Grozhik, 2-year student, group ZMR122, Faculty of International Industrial Management and Communication, BSTU "VOENMEH" named after. D.F. Ustinova (1 1st Krasnoarmeyskaya str., St. Petersburg, 190005 Russia), tel. 8(952) 665-80-78, olga.grozhik@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается роль и важность формирования кадрового потенциала как составляющей стратегии управления персоналом. Статья включает в себя анализ актуальности проблемы формирования кадрового потенциала, а также имеющихся кадровых стратегий в стране. В статье отмечена причинно-следственная связь между кадровым потенциалом и эффективностью, рентабельностью работы всего предприятия. Также в статье

анализировались разные виды определения кадрового потенциала, были определены общие сходства между ними и выделена универсальная трактовка определения. В статье освещены существующие на данный момент факторы развития или деградации кадрового потенциала, а также принципы, которые следует учитывать при его формировании. В статье были рассмотрены этапы формирования кадрового потенциала, методы оценивания и показатели этой оценки. В статье были применены такие научные методы исследования, как анализ, синтез, описание, а также изучение литературы, научных статей и других результатов научной деятельности других авторов.

Abstract. The article examines the role and importance of developing HR potential as a component of a HR management strategy. The article includes an analysis of the relevance of the problem of developing HR potential, as well as existing personnel strategies. The article notes the cause-and-effect relationship between HR potential and the efficiency and profitability of the entire enterprise. The article also analyzed different types of definition of HR potential, identified common similarities between them and highlighted a universal interpretation of the definition. The article highlights the current factors for the development or degradation of HR potential, as well as the principles that should be taken into account when forming it. The article examined the stages of formation of HR potential, assessment methods and indicators of this assessment. The article used scientific research methods such as analysis, synthesis, description, as well as the study of literature, scientific articles and other results of scientific activities of other authors.

Ключевые слова: *стратегия управления персоналом, кадровый потенциал, определение кадрового потенциала, факторы развития кадрового потенциала, принципы кадрового потенциала, этапы формирования кадрового потенциала, методы оценки кадрового потенциала, роль кадрового потенциала.*

Keywords: *HR strategy, HR potential, determination of HR potential, factors of potential, principles of HR potential, stages of formation of HR potential, methods for assessing HR potential, the role of HR potential.*

Трудовой фактор является главнейшим на предприятии для достижения целей организации. Являясь основным фактором производства, стратегия управления персоналом должна соединять в себе также и элемент кадрового потенциала, его формирования и развития. Поэтому в условиях постоянно меняющейся политической обстановки, рыночной нестабильности и других внешних факторов необходимо сохранять бережное отношение не только к имеющимся трудовым ресурсам, но также обращать внимание и на кадровый потенциал.

Многие авторы дают различное определение понятию «кадровый потенциал». Так, Дяковский П.Н. определяет кадровый потенциал организации как совокупность элементов, выступающих как потенциальный источник доходов для предприятия и содержит в себе навыки, знания, мотивы и способности. [1] Но стоит отметить, что речь идет лишь о потенциальных способностях-компетенциях работника, которые могут быть как врожденными, так и приобретенными. Кадровый потенциал – это лишь имеющаяся возможность у индивида. Лишь при наличии потребности и мотивации человека или предприятия данная возможность может стать капиталом и приносить прибыль. На этапе кадровый потенциал не может быть экономический оценен.

По мнению авторов Симонова М. В., Вайсбурд В. А. кадровый потенциал – это обеспеченность организаций работниками, обладающих необходимыми навыками, умениями, способностями, необходимыми для нормального функционирования организации. [2] А.А. Бухаров описывает кадровый потенциал как степень обоюдных способностях работников, которые требуются для осуществления целей организации.[3]

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что кадровый потенциал организации имеет различные трактовки у разных авторов. Очевидно лишь то, что между кадровым потенциалом и стратегическими целями компании и, соответственно, кадровой политикой присутствует взаимосвязь. Кадровый потенциал характеризует собой потенциальные и имеющиеся умения и способности сотрудников, которые могут быть направлены на достижение

целей и задач предприятия. Но для того, чтобы эти умения и навыки работников развивать и двигать в нужное направление, необходимо грамотно формировать и управлять кадровым потенциалом и связывать его со стратегией управления персоналом.

Необходимо отметить, что на многих предприятиях кадровая политика представляет собой прием/увольнение сотрудников, а также примитивные действия в отношении движения кадрового контингента, но такой подход к управлению персоналом и тем более к его развитию является совершенно неверным. Прежде всего, кадровая политика должна строиться на стратегической цели предприятия. От выбранных целей и задач, организации необходимо регулировать свой трудовой ресурс, поскольку именно кадры будут решать нужные задачи и достигать целей предприятия. Именно из-за этого, стратегия управления организации должна включать в себя формирование и развитие кадрового потенциала, ведь именно от него зависит эффективное функционирование предприятия.

Понятие кадрового потенциала включает себя понятие факторов его развития. Факторы делятся на внешние и внутренние. Внешние соединяют в себе все макроэкономические показатели, включающие в себя и уровень образования в стране, и состояние рынка труда, и существующую законодательную базу, регулирующую трудовые и социальные отношения. Все это влияет на кадры. От качества системы образования, демографической ситуации в стране, менталитета и культурных аспектов государства и других внешних обстоятельств выделяется определенный трудовой контингент, с которым приходится работать. Помимо внешних, как уже было сказано выше, есть также и внутренние факторы, которые корректировать уже легче. Хотя многие авторы придерживаются подхода, что, несмотря на внешние факторы, внутренние ресурсы могут позволить высокое качество кадрового потенциала не в зависимости от ситуации вовне.[4] И, возможно, в этом есть своя правда, поскольку огромное количество транснациональных компаний, расположившись по всему миру в рамках процесса глобализации, успешно работают с имеющимся кадрами. Например, Samsung Electronics или Walmart

Inc. [5]. Но, несмотря на все это, внутренние факторы также имеют вес с управленческой точки зрения. В систему внутренних факторов входят система мотивации, квалификация руководства, личностные факторы работников, условия труда, престижность работы на предприятии, и, конечно же, социально-психологический климат на предприятии.

При формировании кадрового потенциала следует учитывать определенные принципы, поскольку именно они являются одним из важнейших факторов развития. Принципов существует огромное множество, но следует выделить основные: [6,7]

1. Научность. Данный принцип подразумевает использование современных теоретических и практических достижений в HR-зоне в работе предприятия.

2. Системность. Расчетные показатели должны коррелироваться с целями предприятия, для этого необходимо соблюдать принцип системности для определения и анализа личностных качеств персонала.

3. Альтернативность. Постоянный анализ альтернативных сюжетов развития предприятия и кадрового состава, позволит коррелировать непредвиденные моменты и сохранить положительные тенденции на предприятии.

4. Непрерывность. Формирование, развитие и последующая корреляция кадрового потенциала и резерва должны находиться в постоянной непрерывности, поскольку внешние и внутренние факторы подвергаются изменениям.

5. Оптимизация. Развитие кадрового потенциала подразумевает постоянное улучшение условий труда. Без оптимизации данного фактора на предприятии будет невозможно полноценное выполнение работниками своих задач для достижений целей компании.

6. Специфичность. Подход к кадровому потенциалу должен включать в себя и специфичность отрасли предприятия. На каждом предприятии требуются свой уникальный персонал, трудовые силы, которых должны приводить к рентабельности предприятия. Рентабельность является следующим принципом кадрового потенциала.

7. Рентабельность. Кадровый потенциал должен быть сопряжен с экономической эффективностью всего предприятия.

Следующим важным аспектом при управлении кадровым потенциалом организации как составной части стратегии управления персоналом является процесс его формирования и последующая его оценка.

Процесс формирования состоит из нескольких этапов [8]:

1. Планирование. Планирование включает в себя определение потребности в персонале, анализ существующей кадровой ситуации на предприятии и на рынке труда в целом.

2. Разработка. Данный этап предполагает собой включение разработку методов развития персонала такие как методы обучения персонала в организации и за ее пределами (проведение инструктажей, внедрение наставничества-коучинга, организация деловых игр и т.д.)

3. Введение систем поощрений. Поощрение может быть как материальным (премиальные надбавки), так и нематериальным (участие в конкурсах, внеочередное повышение квалификации, коррекция графика работы).

4. Построение механизма обратной связи между подчиненными и руководящим составом. [9]

Стоит отметить, что все эти этапы связаны собой тем, что они не только формируют кадровый потенциал, но также и способствуют развитию всей кадровой системы.

После того как кадровый потенциал полностью сформирован и введен в действие, необходимо оценивать его влияние на эффективность от введенных кадровых мероприятий, а также корректировать в зависимости от новых нужд предприятия. Существует множество методов оценивания кадрового потенциала [10]. Юсупова Т.А, Амерханова З.Ш., Хадисов В.Х. выделяют методы системного анализа (разбиение сложных элементов на простые для установления причинно-следственной связи в отношении работы персонала), экспертно-аналитическая методика (привлечение экспертов со стороны для объективной оценки кадровой системы), опытный метод (анализ всех показателей, которые могут прямо или косвенно влиять на персонал и

сравнение этих показателей с предшествующими или другой, аналогичной системой управления), а также метод «мозгового штурма». Показателями оценки в таком случае могут быть количественными и качественными. Количественные определяют физический и психологический портрет работников, а качественные составляют численность персонала, объем квалификационного уровня, ответственность работников и их сопричастность к компании.

Исходя из всего вышперечисленного, стоит сказать о том, чтобы добиться эффективности предприятия, необходимо развивать стратегию управления персоналом. Но главным компонентом любых кадровых стратегий является как раз сами кадры, и, соответственно, развитие и управление их потенциалом. Кадровый потенциал формируется из специфики каждого отдельного предприятия, поскольку научная теория не учитывает особенности всех отраслей. Соответственно, формирование и управление кадровым потенциалом является важной кадровой задачей и она должна прописываться в стратегии управления персоналом. На это все необходимо обращать свое внимание, поскольку именно квалификация и компетентность кадрового состава является сейчас главным конкурентоспособным преимуществом для любой организации.

Литература

1. Дяковский П.В. Сущность, элементы и характеристики кадрового потенциала организации//Теоретическая экономика. 2020. №9. С.108-115
2. Симонова М.В. Экономика труда : учебник для среднего профессионального образования / Издательство Юрайт. 2023. С. 259
3. Лебедева Т.Е., Прохорова М.П. Современный взгляд на проблему оценки кадрового потенциала организации// Московский экономический журнал. 2019. №12. С. 833-845
4. Саругланов А.Н. Факторы, влияющие на качество кадрового потенциала//Региональные проблемы преобразования экономики. 2022. № 6. С. 50-57
5. 15 Biggest Multinational Companies in the World [Электронный ресурс] - URL: <https://finance.yahoo.com/news/15-biggest-multinational-companies->

world-

152339448.html?gucounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly95YW5kZXgucnUv&guce_referrer_sig=AQAAAGT3B3zUks8e_9xKhT9OHT_suF-

ZSdaxQqeEPSF45kk3B7jc7DjdlYH8CoGtCYquMEw__--

YE9hh8yhjQxnAY96tNg_CM8AflugWKzJMcmzkEyolufHGRTl-

AQfyJygpZmYTzMv8A1el5MbuonY-UZrSoERWRqyhib85VirYGI5L (Дата обращения: 11.02.2024)

6. Гардимер Л.Д. Принципы развития кадрового потенциала предприятия//Издательство Молодой ученый, 2012. С. 133-136.
7. Кадровый потенциал организации: как работать над эффективностью персонала [Электронный ресурс] – URL: <https://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyu-potentsial-organizatsii?ysclid=lsjcpfi3b0930493930> (Дата обращения: 11.02.2024)
8. Развитие кадрового потенциала организации [Электронный ресурс] – URL: <https://jobers.ru/razvitie-kadrovogo-potencziala-organizaczii/> (Дата обращения: 11.02.2024)
9. Формирование и развитие кадрового потенциала [Электронный ресурс] – URL: <https://www.startexam.ru/journal/likbez/formirovanie-i-razvitie-kadrovogo-potentsiala/> (Дата обращения: 11.02.2024)
10. Юсупова Т.А, Амерханова З.Ш., Хадисов В.Х. Анализ кадрового потенциала: обзор эффективных методов оценки [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-kadrovogo-potentsiala-obzor-effektivnyh-metodov-otsenki> (Дата обращения: 11.02.2024)

References

1. Dyakovsky P.V. Essence, elements and characteristics of the organization's human resources // Theoretical Economics. 2020. No. 9. P.108-115
2. Simonova M.V. Labor Economics: a textbook for secondary vocational education / Yurayt Publishing House. 2023. P. 259
3. Lebedeva T.E., Prokhorova M.P. A modern view on the problem of assessing the human resources potential of an organization // Moscow Economic Journal. 2019. No. 12. pp. 833-845

4. Saruglanov A.N. Factors influencing the quality of human resources//Regional problems of economic transformation. 2022. No. 6. P. 50-57
5. 15 Biggest Multinational Companies in the World [Electronic resource] - URL: https://finance.yahoo.com/news/15-biggest-multinational-companies-world-152339448.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly95YW5kZXgucnUv&guce_referrer_sig=AQAAAGT3B3zUks8e_9xKhT9OHT_suF-ZSdaxQqeEPSF45kk3B7jc7DjdlYH8CoGtCYquMEw__--YE9hh8yhjQxnAY96tNg_CM8AflugWKzJMcmzkEyolufHGRTI-AQfyJygpZmYTzMv8A1el5MbuonY-UZrSoERWRqyhib85VirYGI5L (Date access: 02/11/2024)
6. Gardimer L.D. Principles for developing the human resources potential of an enterprise // Young Scientist Publishing House, 2012. pp. 133-136.
7. Human resources potential of an organization: how to work on personnel efficiency [Electronic resource] – URL: <https://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyy-potentsial-organizatsii?ysclid=lsjcpfi3b0930493930> (Access date: 02/11/2024)
8. Development of the organization’s human resources [Electronic resource] – URL: <https://jobers.ru/razvitie-kadrovogo-potencziala-organizaczii/> (Access date: 02/11/2024)
9. Formation and development of human resources [Electronic resource] – URL: <https://www.startexam.ru/journal/likbez/formirovanie-i-razvitie-kadrovogo-potencziala/> (Access date: 02/11/2024)
10. Yusupova T.A., Amerkhanova Z.Sh., Khadisov V.Kh. Analysis of human resources: a review of effective assessment methods [Electronic resource] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-kadrovogo-potencziala-obzor-effektivnyh-metodov-otsenki> (Access date: 02/11/2024)

© Грожик О.Н, 2024 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» № 2/2024

Для цитирования: Грожик О.Н. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» № 2/2024