

УДК 331.1

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Зиннурова Ю.А

магистрант,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

г. Пермь, Российская Федерация

Мухина Е.Р

канд. экон. наук, доцент кафедры

экономики и управления промышленным

производством

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

г. Пермь, Российская Федерация

Аннотация

Одним из важнейших условий экономического развития любого предприятия является эффективное использование кадрового потенциала, ведь именно персонал, нацеленный на постоянное совершенствование, сможет быстро приспособиться к рыночным изменениям. Это обуславливает актуальность выбранной темы, так как чем выше уровень кадрового потенциала на предприятии, тем эффективнее оно будет работать. В данной статье приведены некоторые определения кадрового потенциала, а также охарактеризована связь человеческого и трудового потенциала. Выделены основные элементы кадрового потенциала, на основании которых описаны основные направления развития каждого элемента. Обозначены параметры, которые определяют значение развития кадрового потенциала на предприятии.

Ключевые слова: потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал, трудовой потенциал, элементы кадрового потенциала.

DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

Zinnurova Yu.A.

master's degree student,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Mukhina E.R.

PhD of Economic Sciences,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation

One of the most important conditions for the economic development of any enterprise is the effective use of human resources, because it is the personnel aimed at continuous improvement that can quickly adapt to market changes. This determines the relevance of the chosen topic, because the higher the level of human resources at the enterprise the more effectively it will work. This article presents the concept of human potential, and also describes the relationship between human and labor potential. The main elements of human resources potential are highlighted, on the basis of which the main directions of development of each element are described. The parameters that determine the value of human resource development in the enterprise are indicated.

Keywords: potential, human potential, human capital, labor potential, elements of human potential.

На сегодняшний день персонал можно считать главным ресурсом предприятия, ведь рациональное использование кадрового потенциала дает возможность грамотному управлению, решению стратегических задач и экономическому развитию предприятия в целом. При анализе научной

литературы можно заметить отсутствие единого подхода к трактовке и восприятию кадрового потенциала.

Так, Кондратенко Е.С. определяет кадровый потенциал как комплекс возможностей и способностей персонала эффективно реализовывать трудовые функции и адаптироваться к быстро меняющимся условиям хозяйственной деятельности предприятий [6, 12].

Авторы Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В. и Сеницына О.Н. пришли к выводу о том, что кадровый потенциал состоит из совокупных способностей и возможностей сотрудников, которые могут быть использованы в определенный момент времени для выполнения поставленных задач, направленных на эффективное развитие организации [1].

Болдырева подразумевает под кадровым потенциалом отражение штатного состава сотрудников предприятия, то есть тех, кто имеет определенную квалификацию и занимает на предприятии соответствующую должность [2].

В работе Ю.Н. Божкова кадровый потенциал рассмотрен как элемент человеческого капитала, используемого в хозяйственной и инновационной деятельности современных предприятий. Под человеческим капиталом автор понимает «совокупность биологических и физиологических, социальных и экономических отношений, возникающих в процессе производства и реализации продукции между людьми, а также между ними и другими видами капитала, включая финансовый, технический и природный» [3, 12].

Формирование комплекса отношений в трудовой и инновационной деятельности возможно благодаря наличию способностей человека к совместному труду, в процессе которого проявляются профессиональные, интеллектуальные, индивидуальные качества личности [8]. Человеческий потенциал представляется более широким понятием, чем кадровый потенциал, который включает такие базовые характеристики, как здоровье, природные

способности, интеллект, талант. В понятие человеческого потенциала входит также понятие трудового потенциала, который реализуется исключительно в трудовой деятельности и определяет границы и возможности человека в осуществлении трудовых функций. Характеристиками трудового потенциала являются: знания, умения, уровень образования, способности и склонности к совместной деятельности, принципы трудовой этики [11]. Таким образом, на основании материалов различных авторов была построена схема взаимосвязи кадрового, человеческого и трудового потенциала, которая представлена на рисунке 1



Рис.1 – Взаимосвязь кадрового, человеческого и трудового потенциала
(составлено авторами)

Анализ научной литературы показывает, что в научном сообществе нет единого подхода к пониманию кадрового потенциала, однако существует перечень элементов, использование которых обеспечивает грамотное развитие кадрового потенциала. На рисунке 2 представлена система управления кадровым потенциалом, разработанная на основании обобщения теоретических подходов к рассмотрению элементов и направлений развития потенциала организации.



Рис. 2 – Система управления кадровым потенциалом (составлено авторами)

Основными элементами кадрового потенциала предприятия являются психофизиологические свойства личности, социально-демографические характеристики и уровень квалификации. Основными параметрами психофизиологических свойств работника являются состояние здоровья, уровень работоспособности и внутренние побуждения (мотивы) к трудовой деятельности. Управление обозначенными параметрами трудового потенциала предполагает использование здоровьесберегающих технологий (охрана труда, техника безопасности, эргономика рабочего места), разработку и реализацию мотивационных программ, направленных на удовлетворение ведущих потребностей работника.

Социально-демографические характеристики включают пол, возраст, социальный статус. Данные характеристики необходимо учитывать при разработке и реализации программ профессионального развития и карьерного

роста в организации, а также для создания условий использования трудового потенциала работников [9].

Третий элемент кадрового потенциала включает квалификационные характеристики, приобретаемые и используемые в процессе трудовой деятельности. На уровень квалификации оказывают влияние образование, опыт работы, сформированные навыки и умения. Основными направлениями развития данного элемента кадрового потенциала являются программы повышения квалификации и индивидуальные карьерные планы.

Совокупность обозначенных характеристик кадрового потенциала определяет возможности социально-экономического развития организации. Создание условий для реализации индивидуальных способностей работника в соответствии с целями предприятия позволяет эффективно организовывать текущую хозяйственную деятельность, выявлять и использовать интеллектуальные, временные, физические ресурсы трудового коллектива [7, 137].

Кадровый потенциал присущ любой организации, но не каждая организация использует его эффективно. Эффективное использование кадрового потенциала характеризуется таким состоянием организационной системы, при котором достигаются организационные цели при оптимальном размере затраченных ресурсов и в установленные сроки [10].

Значение развития кадрового потенциала на предприятии определяется следующими параметрами:

- высокий кадровый потенциал обеспечивает необходимый уровень качества работ (предоставления услуг). Это связано с наличием у сотрудников организации образования, знаний, навыков, умений, а также способности постоянно повышать профессиональный уровень;
- создание условий для развития кадрового потенциала повышает лояльность сотрудников к организации и устойчивость кадрового состава, что, в

свою очередь, способствует более длительной и эффективной трудовой деятельности, формированию внутриорганизационных связей, необходимых для оперативного и качественного решения текущих трудовых задач;

– в процессе развития кадрового потенциала разрабатываются и реализуются программы профессионального развития, карьерного роста, благодаря чему повышается заинтересованность и вовлеченность работников в трудовой деятельности именно на данном предприятии;

– развитие кадрового потенциала способствует раскрытию способностей сотрудников, позволяющих применять новые, более эффективные технологии и методы трудовой деятельности, что положительно сказывается на результатах работы предприятия [4];

– для того, чтобы развивать кадровый потенциал, необходимо обладать определенными знаниями и навыками, аналитическими и управленческими способностями, поэтому реализация мероприятий по развитию кадрового потенциала на предприятии способствует также совершенствованию системы управления [5].

Таким образом, кадровый потенциал – это характеристика способностей и возможностей персонала предприятия, с учетом индивидуальных черт личности, которые способствуют достижению организационных целей и реализации стратегии предприятия. На наш взгляд, данное определение кадрового потенциала можно считать наиболее полным, так как указывает на необходимость принятия во внимание индивидуальных особенностей персонала, как личности. Элементами кадрового потенциала являются психофизиологические, социально-демографические, квалификационные и индивидуальные черты личности. Развитие кадрового потенциала включает мероприятия, направленные на создание условий для совершенствования всех элементов, что, в конечном итоге, обеспечивает достижение более высоких результатов и развитие предприятия.

Библиографический список

1. Бальнская Н.Р., Кузнецова Н.В. и Сеницына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. - 2016. - №2 (20). - С. 214-220.
2. Болдырева Р.Ю., Мосин Ф.А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // Известие Тульского государственного университета: Экономические и юридические науки. – 2011. - № 1-3. – С. 28-32.
3. Божков Ю.Н. Формирование инновационной системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия / Ю.Н. Божков. /Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Белгород. – 2015. – 25 с.
4. Горина А.П., Алферина О.Н., Корнеева Н.В., Потапова Л.Н. Методология определения ресурсного потенциала предприятий реального сектора экономики // Вектор экономики. - 2019. - №11. [Электронный ресурс] URL: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/11/economicsmanagement/Gorina_Alferina_Korneeva_Potapova.pdf (дата обращения: 07.01.2020)
5. Гусарова Е.А., Макарова Л.В. Оценка трудового потенциала предприятия // Дневники науки. - 2018. - №4. [Электронный ресурс] URL: http://www.dnevniknauki.ru/images/publications/2018/4/technics/Gusarova_Makarova.pdf (дата обращения: 07.01.2020)
6. Кондратенко Е.С. Воспроизводство кадрового потенциала в отраслях, непосредственно воздействующих на формирование работника. / Е.С. Кондратенко/ Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - М. - 2012. - 26 с.
7. Кречетников К.Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации/ К.Г. Кречетников, Ю.А. Смолякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. - №8. – С. 147-152.

8. Крутин Ю.В. Человеческий потенциал и экономика знаний // Вектор экономики. - 2019. - №8. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/8/innovationmanagement/Krutin.pdf> (дата обращения: 07.01.2020)
9. Маркова О.В. Стратегия партисипативного управления для эффективного использования кадрового потенциала // Вектор экономики. - 2019. - №4. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/4/laboureconomics/Marкова.pdf> (дата обращения: 07.01.2020)
10. Степанова С.М. Стратегическое управление кадровым потенциалом современной организации / С.М. Степанова, Е.Ю. Сташкова // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2015. - №1 (23). – С. 112-120.
11. Шагивалиев Л.Р. Совершенствование механизма формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики / Л.Р. Шагивалиев. /Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Орел. – 2018. – 28 с.

Оригинальность 78%