

УДК 331.101

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ*Цветкова И.И., Сиволоп А.В.*

Рассмотрена сущность кадрового потенциала как одного из элементов образовательного потенциала предприятия. Определена структура кадрового потенциала. Выявлены возможности, которые предоставляет организации система развития кадрового потенциала.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, элемент, структура, развитие кадрового потенциала, управление, эффективность кадрового потенциала.*

Актуальность исследования обусловлена тем, что структурная перестройка экономики региона невозможна без создания эффективного механизма управления развитием его кадрового потенциала и научной проработки методов кадрового обеспечения субъектов хозяйственной деятельности. Именно на плечи современных предприятий постепенно переносится вся тяжесть проводимых в стране реформ. Все это происходит на фоне: -возрастающих противоречий между увеличением численности управленцев, затрачиваемыми на их подготовку и содержание ресурсами и конечными социально-экономическими результатами их деятельности; - усиливающимися диспропорциями между целями и задачами проводимых реформ и степенью использования кадровых ресурсов; - несоответствия между профессионально-квалификационной динамикой кадров и новыми функциями системы управления, направлениями и темпами развития регионов; - невосребованностью кадрового потенциала региона.

Проблема управления кадровым потенциалом предприятий носит междисциплинарный характер, что обуславливает необходимость применения в ее разрешении комплексных подходов, с учетом экономических, юридических, социологических, психологических и других факторов. В работах А.М. Омарова, В.А. Шахова, В.А. Дятлова, В.В. Травкина исследованы вопросы формирования и воспроизводства кадрового потенциала. В.Г. Игнатов, А.В. Понедельков, М.В. Глазырин, С.В. Андреев, Е.В. Охотский основное внимание уделили специфике процессов управления кадровым обеспечением региональных органов власти. Опыт развития кадрового потенциала зарубежных организаций рассматривается в трудах зарубежных ученых Дж. Иванцевича, М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури и др.

Вместе с тем, комплексный анализ соответствующей научной литературы показал, что проблемам управления кадровым потенциалом, концепции, практике и перспективам его развития, системе поиска и отбора руководящих кадров уделяется недостаточное внимание. Практически отсутствует методология разработки и создания эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятий.

Цель данного исследования состоит в рассмотрении кадрового потенциала как фактора формирования конкурентоспособности предприятия.

Термин “потенциал” в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможность, мощьность, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия “потенциал” состоит в его рассмотрении как “источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области” [1]. Понятия “потенциал” и “ресурсы” не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, военный, трудовой, научный, финансовый, духовный, кадровый) представляет собой “обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени” [2].

Одним из основных факторов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятия, является его образовательный потенциал. Под образовательным потенциалом предприятия следует понимать совокупность ресурсов, имеющуюся в настоящее время и прогнозируемую в будущем,

что определяет наличие возможности развития и использования знаний, навыков и способностей персонала, необходимых для определения и эффективного решения проблем.

В состав образовательного потенциала предприятия следует включать следующие составляющие (элементы): -кадровую составляющую (производственный и непроизводственный персонал предприятия); -материально-техническую составляющую (основные фонды и оборотные средства, необходимые для формирования, поддержки и увеличения мощности образовательного потенциала, в том числе библиотечные фонды, оборудование и помещения подразделений, которые обеспечивают подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров предприятия и др.); -научно-информационную составляющую (банк научных и технических идей, баз данных, конструкторской, технологической документации, программное обеспечение, средства научной, профессиональной информации и система их распространения).

Данные составные элементы позволяют определить соответствие уровня образовательного потенциала предприятия требованиям желаемого уровня его конкурентоспособности. Основу образовательного потенциала предприятия составляет кадровый потенциал. Понятие “кадровый потенциал” отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Социальный аспект трудовых ресурсов выражается в таком явлении как человеческий потенциал, экономическим проявлением которого и является кадровый потенциал.

В многочисленных публикациях кадровый потенциал отождествляется с трудовым потенциалом, хотя, на наш взгляд, эти понятия отличаются друг от друга. Последнее время все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элемента человеческого фактора производства, т.е. социально-экономическому явлению. В понятии “трудо-вой потенциал”, как самостоятельном отличном от трудовых ресурсов и человеческого капитала главным смыслообразующим словом все-таки является “потенциал”, т.е. возможность реализации чего-либо. Значит можно говорить о его накоплении, в том числе и в виде человеческого капитала, о величине, как степени накопления, о реализации, в том числе и в виде использования трудовых ресурсов [3].

Категория “кадровый потенциал” рассматривает работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как “носителя” общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития экономики. Понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциала вообще [3]. Кадровый потенциал предприятия, в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта [4].

Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами. Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала [4].

Таким образом, мы можем говорить о стратегическом и оперативном кадровом потенциале предприятий. Стратегический кадровый потенциал включает в себя молодых специалистов, которые могут решать задачи развития производства и имеющих высокий профессиональный потенциал и лидерские качества. При этом можно выделить две основные составляющие стратегического кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности.

Оперативный кадровый потенциал предполагает способность работников к замещению руководящих должностей в краткосрочном периоде (от 1-го до 3-х месяцев) и возможность выполнять соответствующую работу на высоком профессиональном уровне. Как правило, это люди, уже прошедшие необходимую подготовку и обладающие высоким уровнем развития общих профессиональных и технических способностей, компетенций, самостоятельностью в принятии решений и умением их реализовывать, восприимчивостью и способностью к инновациям.

Содержание кадрового потенциала и основные его черты можно сформулировать, основываясь на определении понятия «кадры». Кадры - это постоянная совокупность квалифицированных работников, которые получили профессиональную подготовку, имеют специализированное образование, навыки и опыт работы. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта может обеспечить эффективное функционирование производства.

Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования. Структура кадрового потенциала предприятия представлена на рис. 1. Кадровый потенциал составляют природные и социокультурные качества, способности, доведенные до умений и навыков выполнения тех или иных функций в различных сферах ее жизнедеятельности.

Кадровый потенциал можно представить состоящим из ряда элементов. психофизиологический потенциал – способность человека к определенному виду деятельности на высоком уровне с минимальными энергетическими затратами. познавательный потенциал – возможность личности наращивать уровень своих теоретических знаний. ценностно-мировоззренческий потенциал составляет личностное ядро человека, с которым связаны механизмы, процессы формирования и функционирования социальных значений, регуляторов, норм и идеалов поведения, этических, эстетических, религиозных и т.п. ориентаций, самооценок и самореализации.

Эмоционально-волевой потенциал – способность противостоять власти непосредственно испытываемых потребностей, импульсивных желаний. Потребностно-мотивационный потенциал представляет собой движущую силу деятельности личности, обуславливающую ее активное поведение как совокупность реакций на мотивы и стимулы.

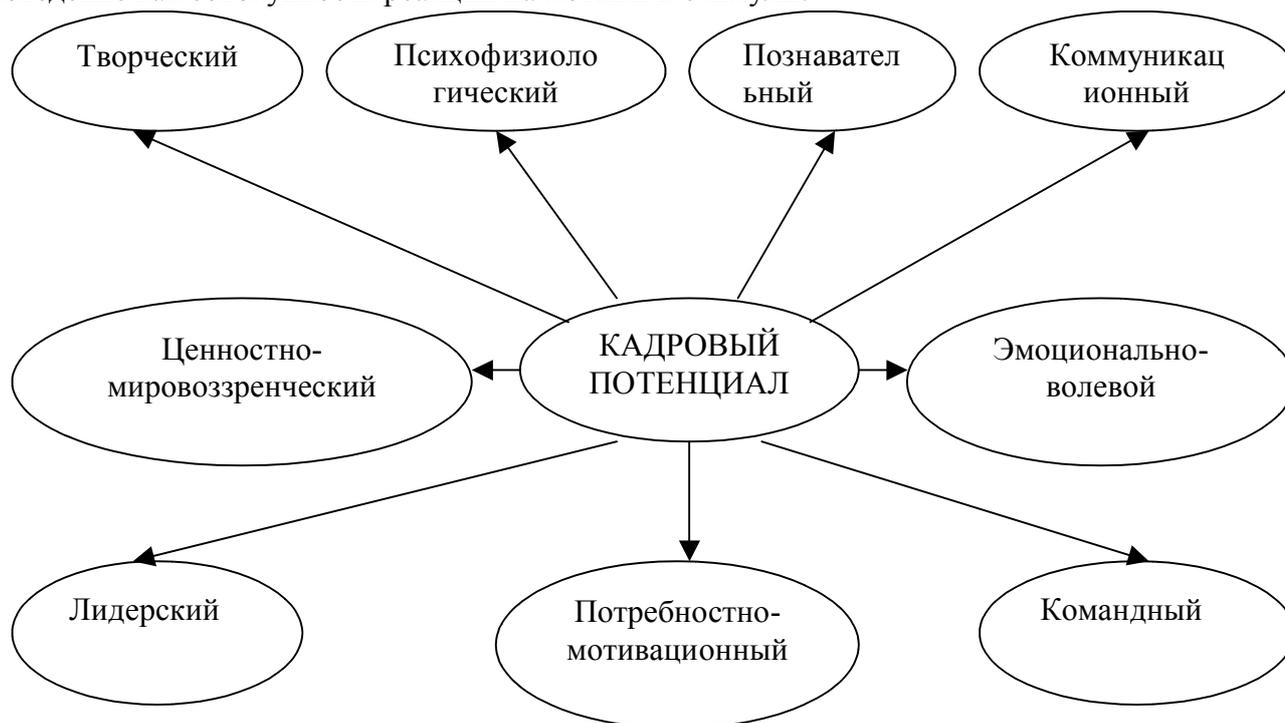


Рис. 1. Структура кадрового потенциала.

Коммуникационный потенциал – совместимость разнотипных систем передачи информации между коммуникаторами. Творческий потенциал – возможности и способности личности, являющиеся субъективными условиями успешного инновационного осуществления своей деятельности и поведения, проявляющиеся в нестандартных решениях. Лидерский потенциал – способность личности завоевывать авторитет у членов какой-либо группы и влиять на поведение ее членов. Командный потенциал – способность личности к сотрудничеству и коллективному взаимодействию для достижения целей организации.

Таким образом, элементы кадрового потенциала отражают различные аспекты деятельности работника предприятия как личности.

Упущенные возможности, упущенное время, высокие затраты на поиск и адаптацию нового персонала — все это стимулирует руководителей создавать систему развития кадрового потенциала. Это сложный, требующий тщательной подготовки, системный процесс. **Возможности, которые предоставляет организации система развития кадрового потенциала:** - является внутренним источником кандидатов на ключевые позиции; -позволяет удерживать потенциально талантливых сотрудников; -дает возможность подготовить сотрудников к будущим сложным задачам; -ускоряет развитие талантливых сотрудников; -предоставляет персоналу новые возможности для карьерного роста; -снижает затраты, т.к. развитие сотрудников внутри организации — процесс, требующий меньших инвестиций, чем найм и адаптация новых сотрудников.

Эффект использования кадрового потенциала предприятия включает те показатели, которые отображают конкурентоспособность предприятия и возможности ее повышения. В их составе следует выделить следующие группы [5].

1. Удовлетворенность и повышение удовлетворенности потребителя товарами и услугами предприятия, в том числе:

- уровень и повышение уровня качества продукции;
- уровень и повышение научно-технического уровня продукции;
- увеличение доли продукции предприятия на рынке;
- увеличение объемов продаж;
- уменьшение количества фактов срыва поставок потребителям комплектов запасных частей;
- уменьшение количества рекламаций и др.

2. Улучшение результатов деятельности предприятия:

- экономия расходов на НИОКР;
- экономия производственных и внепроизводственных расходов;
- дополнительная прибыль от увеличения объема продаж или оптимизации ценообразования и т.д.;
- сокращение убытков, вызванных разными причинами и др.

3. Повышение авторитета предприятия:

- увеличение доли постоянных клиентов в общем количестве покупателей продукции предприятия;
- увеличение доли респондентов, которые отметили свою благосклонность к продукции предприятия в маркетинговых опросах;
- увеличение количества представителей предприятий во властных структурах (в том числе в органах государственной власти, органах управления объединениями, ассоциациями предприятий и др.).

Эффективность кадрового потенциала - это обратная сторона кадрового ресурса, отражающая степень его реализации. В свою очередь, качественный уровень кадрового потенциала отражает степень экономического развития.

Стратегическая доктрина современного прогресса базируется на концепции всемерного раскрытия человеческих возможностей. Послевоенный опыт Японии, Южной Кореи, Гонконга и других, быстро развивающихся стран юго-восточной Азии, наглядно свидетельствует, что за счет концентрации ресурсов в образовательной системе можно всего за 10 - 15 лет подняться до уровня, сравнимого с показателями передовых мировых держав. Приоритетные вложения в человека

являются не следствием роста благосостояния государства, а его причиной.

Однако при этом необходимо учитывать, что вложения государства в конкретного человека (в его профессиональное развитие) должны иметь определенный оптимум. Вопрос заключается в определении стратегических направлений развития кадров и оптимального количества ресурсов, которые необходимо вложить в конкретных граждан для того, чтобы получить кадры, обладающие определенными качествами. Отсюда вытекает необходимость сугубо экономического обоснования вложений в человека.

ВЫВОДЫ

Если рассмотреть конкретную организацию, управляющую профессиональным развитием и вкладывающую ресурсы в своих сотрудников, то ключевым моментом в процессе управления развитием работников является определение потребностей организации в этой области. Таким образом, основной задачей при формировании кадрового потенциала является выявление несоответствия между профессиональными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать работник данной организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем) и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности.

При адекватном определении потребностей профессионального развития необходимо учитывать воздействие факторов, оказывающих определенное влияние на потребности организации в развитии своих работников:

- динамика внешней среды;
- развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- изменение стратегии развития организации;
- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности.

Необходимость упорядочения и планирования процессов совершенствования и развития кадрового потенциала предприятий не вызывает сомнений и предполагает осуществление действий, направленных на то, чтобы предприятие имело в любой момент и на каждом участке необходимое количество квалифицированных и мотивированных сотрудников, потенциал которых соответствовал бы современным требованиям управления процессами, характерными для данной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Наука, 1981. -673 с.
2. Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. - М.: Наука, 1987.- 314 с.
3. Омаров А.М. Управление и человек. - М.: Наука, 1989. -345 с.
4. Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия. [//www.cfin.ru](http://www.cfin.ru).
5. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. - М.: Наука, 1997. -123 с.