

**Красильников Сергей Александрович**

Магистрант

**Направление:** Экономика

**Магистерская программа:** Экономика фирмы

**Оценка проблем формирования и развития кадрового потенциала  
предприятия**

**Аннотация.** В статье рассматриваются некоторые аспекты оценки кадрового потенциала; выявляются проблемы его формирования и развития; обосновывается важность объективной оценки кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, оценка, формирование, эффективное использование, проблемы.

Кадровый потенциал – одна из наиболее известных и обсуждаемых научных категорий среди ученых и практиков, которые занимаются вопросами экономики труда. Одной из проблем, сдерживающих развитие теоретических вопросов кадрового потенциала, является использование в этом словосочетании понятия «потенциал», которое означает «силу, мощь, скрытые возможности».

По отношению к хозяйствующему субъекту потенциал характеризует: а) систему трудовых и материальных факторов; б) необходимые для развития производственной системы экономические ресурсы; в) возможности использования комплекса ресурсов для решения поставленных производственных задач [4].

© Одновременно термин кадровый потенциал является синонимом таких известных категорий как трудовой потенциал, трудовые ресурсы, кадры, рабочая сила (табл. 1).

*Таблица 1*

**Основные категории, связанные с понятием кадровый потенциал**

Категории	Определения
Трудовой потенциал	Возможности реализации трудового капитала в трудовых отношениях, возможность использования трудовых ресурсов.
Рабочая сила	Совокупность интеллектуальных и физических способностей, которыми располагает человек, используемых для производства жизненных благ.
Трудовые ресурсы	Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями, имеет способность производить блага или оказывать услуги.
Человеческий ресурс	Индивидуально-личностные характеристики сотрудника, реализация которых происходит в процессе производства.
Кадры	Подготовленные и мотивированные к труду сотрудники.
Кадровый потенциал	Совокупность способностей работников предприятия решать производственные задачи.
Персонал	Личный состав предприятия, используется относительно состава всех его сотрудников.

По мнению автора, при рассмотрении технологии формирования кадрового потенциала страны необходимо выделить группы проблем: а) формирование кадрового потенциала в различных регионах РФ; б) обеспеченность в развитии кадрового потенциала различных предприятий; в) подготовка новых сотрудников.

И отечественные, и зарубежные ученые и специалисты в данной области исследуют кадровый потенциал с точки зрения: а) формирования кадрового потенциала; б) использования кадрового потенциала. Однако следует отметить, что данные процессы на практике взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга.

Изучение вопросов формирования кадрового потенциала требует исследования признаков, характеризующих данную категорию: профессионально-квалификационные, медико-биологические, демографические, нравственные и т. п.

По нашему мнению, исследование направления использования кадрового потенциала вызывает необходимость активизации ряда вопросов: а) выявления возможностей каждого работника; б) повышения творческого отношения к труду; в) повышения профессионализма сотрудников; г) стимулирования труда работников; д) определения вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия [3].

Для решения выделенных вопросов руководству предприятия необходимо: а) устанавливать формы труда работников; б) способствовать внедрению современных приемов и методов труда; в) разрабатывать и использовать обоснованные нормы труда, которые по мере необходимости должны пересматриваться; г) проводить аттестацию рабочих мест; д) ликвидировать лишние рабочие места; е) устанавливать режимы работы предприятия, разрешать работу с неполным рабочим днем, работу по удаленной системе и т.п.

Результаты оценки проблем формирования и развития кадрового потенциала РФ представлены в табл. 2 [1].

Таблица 2

**Результаты оценки проблем формирования и развития кадрового потенциала РФ**

Варианты оценки	Результаты оценки мнения экспертов
Эффективность мер государства по формированию кадрового потенциала	Около трети респондентов считают данную деятельность эффективной. Две трети экспертов – малоэффективной или неэффективной.
Направления формирования кадрового потенциала	А) оптимизация образовательной сферы – 50,2% Б) регулирование занятости населения – 40,8%; В) устранение несоответствия кадрового потенциала потребностям региональных рынков труда – 38,5%; Г) система финансирования развития кадрового потенциала – 34,3%;

Варианты оценки	Результаты оценки мнения экспертов
	Д) контроль государственных органов за соблюдением трудового законодательства – 29,6%; Е) создание правовых основ защиты общества от непрофессионализма – 29,1%; Ж) контроль за соответствием подготовки специалистов требованиям законодательства – 24,4%
Направления государственного регулирования кадрового потенциала, которые требуют изменения нормативно – правовой базы.	Четверть экспертов считают законодательство в данной сфере недостаточным, более половины из них – только отчасти достаточным.

Несмотря на длительный период исследований в данной области, до сих пор не выработано общего мнения по оценке кадрового потенциала, что можно объяснить следующими причинами (табл. 3).

Таблица 3

**Проблемы формирования и использования методов оценки кадрового потенциала**

№ п/п	Проблемы
1	многоаспектность содержания термина «кадровый потенциал»
2	отсутствие единого понимания структуры кадрового потенциала
3	существенные разночтения по поводу содержания кадрового потенциала
4	отсутствие однозначных показателей в оценке кадрового потенциала
5	большое количество элементов кадрового потенциала, которое приводит к сложностям формирования его оптимизационной модели
6	отсутствие исследований влияния отдельных элементов кадрового потенциала на

По нашему мнению, объективная оценка кадрового потенциала возможна только при соблюдении ряда принципов: а) всесторонняя подготовка; б) нацеленность на повышение результатов производственно-хозяйственной деятельности; в) объективность методов; г) обсуждение результатов работы, деловых качеств сотрудников, их соответствие должности; д) рациональное сочетание различных методов стимулирования труда работников.

Объективная оценка кадрового потенциала обеспечит руководство предприятия важными для управления данными, которые позволят определить перспективы развития кадрового потенциал, улучшить текущую деятельность сотрудников [2].

### Литература

1. Современные проблемы функционирования и развития российских организаций: социологический анализ. М., 2016.
2. Кадровый потенциал: развитие, управление и оценка [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.hrdirector.ru/article/66609-qqq-17-m3-kadrovyyu-potentsial-razvitie-upravlenie-iotsenka> (дата обращения: 5.03.2020).
3. Коленченко К.Г. Традиционный и современный подход к оценке персонала // Гуманитарный научный журнал. 2018. № 1.
4. Сотников С.И. и др. Управление персоналом организации: современные технологии: Учебник для обучающихся по программам ВО. М.: Инфра-М, 2019.

