



Электронное научное издание  
«Ученые заметки ТОГУ»  
2017, Том 8, № 4, С. 232 – 236

Свидетельство  
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010  
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/  
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)

УДК 331.108

© 2017 г. **Л. А. Голованова**, д-р экон. наук  
**М. А. Мартиросян**

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

## ПОНЯТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены теоретические подходы к определению термина «кадровый потенциал». Выполнен сравнительный анализ существующих дефиниций. Выявлены основные признаки, цели и ключевое слово термина «кадровый потенциал» и дана авторская трактовка этого понятия.

**Ключевые слова:** кадры, потенциал, кадровый потенциал, персонал, конкурентоспособность, развитие.

## L. A. Golovanova, M. A. Martirosyan THE CONCEPT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

The article considers theoretical approaches to the definition of the term "human potential". A comparative analysis of the existing definitions is carried out. Identified the main features, goals and the keyword of the term "human potential" and given the author's interpretation of this concept.

**Keywords:** personnel, potential, personnel potential, personnel, competitiveness, development.

В рыночных условиях хозяйствования одним из важных аспектов экономического развития предприятия и повышения его конкурентоспособности является кадровый потенциал. Качественные характеристики персонала: квалификация, энергия и воля, по мнению Пола Кругмана, являются преимуществами второй природы развития социально-экономических систем. Следовательно, в целях обеспечения стабильности и достижения стратегических целей развития предприятия (фирмы) необходимо формировать, обучать и целенаправленно мотивировать его кадровый потенциал как один из экономических ресурсов предприятия.

Это обуславливает необходимость определения понятия термина «кадровый потенциал» и выявить основные аспекты сущности этого экономического ресурса.

Анализ научной и учебной литературы показал, что авторы подходят к определению термина «кадровый потенциал» с различных точек зрения (табл. 1). Это объясняется следующими причинами. Данное понятие в научный оборот вошло относительно недавно, поэтому не сформировался единый подход к сущности и понятию кадрового потенциала. Авторы при интерпретации данного термина исходят из той проблемы, которую они рассматривают в данной теме исследования. В теории и на практике оценивают количественные и качественные характеристики кадрового потенциала – численность, структуру, знания, образование, профессиональный состав, квалификацию, навыки, производственный опыт и личные качества.

Таблица 1

## Определение понятия «кадровый потенциал» в исследованиях ученых

Автор	Кадровый потенциал – это
Дандыкина Е. М. [1]	важная составная часть экономического потенциала предприятия, по своей сути характеризует те знания, умения, способности, которые реализуются в процессе трудовой деятельности работниками, формирующими кадровый состав предприятия, т. е. те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы.
Коноплева Г. И. [2].	основная часть (подсистема) трудового потенциала, который включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала. Таким образом, он характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей работников.
Неверкевич Д. О. [3]	знания, умения, способности, реализуемые в процессе трудовой деятельности, работниками, формирующими кадровый состав предприятия, а также те, которыми работники объективно обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства либо профессионального обучения.
Агарзаева Г. Ш. и Рабцевич А. А. [4]	совокупность возможностей и способностей всех людей, которые решают определенные задачи и работают на одном предприятии.
Кравченко А. И. [5]	скрытые, пока ещё не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы.
Андреев С. В. [6]	обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия.
Хунгуреева И. П., Шабькова Н. Э., Унгаева И. Ю. [7]	важнейшая интегральная характеристика персонала, представляющая собой его максимальные возможности по достижению целей предприятия и выполнению поставленных перед ним задач.

Автор	Кадровый потенциал – это
Ибрагимов А. У., Ибрагимова Л. А., Караваева М. В. [8]	многокритериальная характеристика возможностей персонала предприятия с точки зрения способности достигать поставленных целей и удовлетворения всех сторон, заинтересованных в деятельности данного предприятия.
Козлова Т. В., Заболотская Н. В. [9]	основная часть экономического потенциала, характеризующаяся количественным и качественным составом трудовых ресурсов предприятия, их соответствием уровню используемой техники и технологии, а также способностью к перспективному развитию в соответствии с целями предприятия.
Балабанова Л.В. [10]	предельная величина возможного участия работников с учетом их компетентности, интересов, психофизических особенностей, мотиваций.
Миллер М.А. [11]	величина возможного участия высококвалифицированного персонала в деятельности предприятия, также способность работников к инновационной деятельности, их образовательный уровень, психофизиологические характеристики, которые необходимы для реализации стратегических целей организации

Таким образом, термин «кадровый потенциал» не имеет общепринятой дефиниции. При этом существует некоторая терминологическая неясность, которая ограничивает область применения данного показателя при решении управленческих задач на практике.

Представляется, что при определении термина «кадровый потенциал» необходимо изначально рассмотреть его составляющие – потенциал и кадры.

Кадры – представляют собой квалифицированные, обученные для определенной трудовой деятельности люди, оптимальное использование которых позволяет обеспечить эффективную отдачу от того, что способен дать работник по уровню своей подготовки, личным качествам приобретенному опыту работы. Более общее понятие этого термина: «кадры – это основной (штатный, постоянный и внештатный, временный), как правило, квалифицированный состав работников (рабочих, служащих) предприятия, учреждения, общественной организации» [12]. Состав работников, имеющих общие цели, является экономическим потенциалом предприятия, который направлен на реализацию конкретного вида профессиональной деятельности в различных сферах. В совокупности с целями работодателя это содействует достижению и реализации конкретных задач, как самой организации, так и людей, работающих в ней.

Термин «потенциал» можно рассматривать как средства, запасы и источники, имеющиеся в наличии, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления плана; решения какой-либо задачи и т. п. С другой точки зрения, научная категория экономический "потенциал" определяется невыявленными, нераскрывшимися, несформированными и неовеществленными возможностями, которые могут стать реальными возможностями только в результате определенной экономической деятельности.

Содержание практически любого определения как минимум должно включать три основные части: ключевое слово, признаки и цели изучаемого явления или предмета. Исходя из этого обстоятельства проведем сравнительную оценку структуры рассмотренных в таблице 1 определений (табл. 2). При этом выделим, учитывая информацию таблицы 1 и определения двух рассмотренных составляющих термина: кадры и потенциал, три основных признака термина «кадровый потенциал»:

1 – наличие профессионально подготовленных работников предприятия;  
 2 – возможность эффективно выполнять производственные функции;  
 3 – квалификация кадрового потенциала, соответствующая уровню используемой техники и технологии.

Основная цель кадрового потенциала, на наш взгляд, состоит в обеспечении позитивного экономического результата для функционирования и развития предприятия.

Ключевые слова, приведенные в таблице 2, являются частью соответствующего определения термина «кадровый потенциал».

Таблица 2

Сравнительный анализ подходов к определению термина «кадровый потенциал»

Автор	Ключевые слова	Признаки			Цели
		1	2	3	
Дандыкина Е. М. [1]	Составная часть экономического потенциала	+	-	-	-
Коноплева Г. И. [2]	Основная часть, подсистема трудового потенциала	+	-	-	-
Неверкевич Д. О. [3]	Знания, умения, способности	+	-	+	-
Агарзаева Г. Ш и Рабцевич А. А. [4]	Совокупность возможностей и способностей	+	-	-	-
Кравченко А. И. [5]	Возможности и способности	-	-	-	-
Андреев С. В. [6]	Совокупность возможностей и способностей	+	+	-	+
Хунгуреева И. П., Шабькова Н. Э., Унгаева И. Ю. [7]	Интегральная характеристика персонала	-	+	-	+
Ибрагимов А. У., Ибрагимова Л. А., Караваяева М. В. [8]	Характеристика возможностей персонала	-	-	-	+
Козлова Т. В., Заболотская Н. В. [9]	Основная часть экономического потенциала	-	-	+	+
Балабанова Л.В. [10]	Предельная величина	-	-	-	-
Миллер М.А. [11]	Величина возможного участия	+	-	-	+

Примечание – знак «+» означает наличие данного признака или цели в определении автора, «-» – его отсутствие.

Таким образом, наиболее полное представление о сущности кадрового потенциала, в части признаков и цели, дает дефиниция, сформулированная С. В. Андреевым. Однако, на наш взгляд, обобщение (ключевое слово) понятия как «совокупность возможностей» не в полной мере раскрывают суть кадрового потенциала. Представляется, что он является составной частью экономического потенциала предприятия. Тогда можно уточнить рассматриваемое понятие в следующей трактовке. Кадровый потенциал – это составная часть экономического потенциала предприятия, представленная профессионально подготовленными работниками с квалификацией, соответствующей уровню используемой техники и технологии, которые эффективно выполняют свои функции по обеспечению позитивного экономического результата функционирования и развития предприятия.

Выполненный сравнительный анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» позволяет сделать вывод о некой эволюции этого понятия: первоначально под кадровым потенциалом понималось фактическое наличие знаний, умений и

навыков, позже было осознанно, что указанная трактовка не отражает сути понятия потенциала и был предложен подход, в основе которого лежит понимание данного понятия уже через совокупность способностей и возможностей. На более современном этапе развития научной мысли под кадровым потенциалом начинают понимать возможность адаптации кадров к меняющимся условиям рынка.

Важность изучения этого сложного понятия объясняется тем, что в условиях развития наукоемких технологий именно он является движущей силой функционирования производственного предприятия.

## Список литературы

- [1] Дандыкина Е. М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний // Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс]. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2014. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>.
- [2] Коноплёва Г. И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития / Г.И. Коноплёва, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 86-88.
- [3] Неверкевич Д. О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций // ННОУ «Московский гуманитарный университет». – 2013. – С. 23.
- [4] Агарзаева Г. Ш. Система развития кадрового потенциала в японских компаниях / Г.Ш. Агарзаева, А.А. Рабцевич // Молодой ученый. – 2015. – № 5. – С. 227-229.
- [5] Кравченко А. И. Трудовые организации: структура организации, поведения. – М.: Юрист, 2001. – С. 127.
- [6] Андреев С. В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям – М.: Изд-во ин-та социологии, 1997 г.
- [7] Хунгуреева И. П. Экономика предприятия / И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыхова, И.Ю. Унгаева // Уч. пос. ВСГТУ. – 2014. – С. 240.
- [8] Ибрагимов А. У. Сущность и структура кадрового потенциала / А.У. Ибрагимов, Л.А. Ибрагимова, М.В. Караваева // Вестник Воронежского государственного университета. – 2014. – № 2. – С.49-53.
- [9] Козлова Т. В. Оценка экономического потенциала предприятия. / Т.В. Козлова, Н.В. Заболотская // Экономический анализ: теория и практика. - 2012. – С. 42-47.
- [10] Балабанова Л.В. Управление персоналом / Л.В. Балабанова, А.В. Сардак. – М.: Центр учеб. лит-ры, 2013. – С.468.
- [11] Миллер М. А., Шинкевич Д.В. Повышение качества персонала в сфере услуг // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2013. – №1. – С. 112-114.
- [12] Агарков А. П. Теория организации. Организация производства: Интегрированное: Учебное пособие для бакалавров / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков. – М.: Дашков и К, 2015. – С. 272.
- [13] Бондаренко Н. А. Социальная защита населения и ее нормативно-правовое регулирование в РФ / Н.А. Бондаренко, И.О. Демьянова // Ученые заметки ТОГУ. — 2017. — №1(8). — С. 429-433.

*E-mail:*

Голованова Л.А. - [gla5@mail.ru](mailto:gla5@mail.ru)

Мартиросьян М.А. - [melanyaa1994@gmail.com](mailto:melanyaa1994@gmail.com)