

Бадмацыренова Ольга Бадмаевна**Badmatsyrenova Olga Badmaevna**аспирант кафедры «Социальные технологии»
Восточно-Сибирского государственного
университета технологий и управленияPhD student, Social Technologies Department,
East Siberia State University of
Technology and Management**УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ:
ТЕОРЕТИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ
ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОНЯТИЙ****HR CAPACITY MANAGEMENT
IN ORGANIZATIONS:
THEORETICAL AND SOCIOLOGICAL
INTERPRETATION OF CONCEPTS****Аннотация:**

В статье представлена теоретико-социологическая интерпретация понятий, характеризующих сущность управления кадровым потенциалом организаций. В качестве базовых выделены такие понятия, как «кадры», «потенциал», «кадровый потенциал» и «управление кадровым потенциалом». На основе анализа подходов к изучению сущности кадрового потенциала автор определяется с предметным полем исследования и особенностями его социологического анализа. Сделан вывод о том, что кадровый потенциал организации состоит не из суммы отдельных потенциалов работников. В результате их взаимодействия возникает новое качество, которое можно составить из совокупности элементов. Подчеркивается, что кадровый потенциал является частью кадров, а не наоборот. Это главный подход к его социологическому измерению в организации. Установлено, что кадровый потенциал может рассматриваться как эмерджентная реальность, так как он способен раскрыться только непосредственно в самой организации.

Ключевые слова:

кадры, потенциал, кадровый потенциал, управление кадровым потенциалом, интерпретация, организация, эмерджентность.

Summary:

The study presents the theoretical and sociological interpretation of the concepts describing the essence of HR capacity management. The author highlights such basic concepts as human resources, capacity, HR capacity, HR capacity management. Analyzing the approaches to study the nature of HR capacity, the author defines the scope of study and the characteristics of its sociological analysis. It is concluded that HR capacity of the organization is not the sum of the individual capabilities of the employees. Their interaction results in a new quality which can be composed of the elements. The author emphasizes that HR capacity is a part of human resources and not vice versa. This is the main approach to its sociological dimension in the organization. The research reveals that HR capacity can be reviewed as an emergent reality as it is able to be fulfilled only within the organization.

Keywords:

human resources, capacity, HR capacity, HR capacity management, interpretation, organization, emergence.

В отличие от традиционного общества с его социальными институтами современное общество представляет собой общество организаций. Если ранее считалось, что работники входят в организацию не целиком и полностью, а лишь как исполнители определенных функций в рамках своих должностных обязанностей, то позднее на лидирующие позиции вышел иной подход к участию человека в ее деятельности. В данном контексте кадровый потенциал может рассматриваться как эмерджентная реальность, поскольку он способен раскрыться только непосредственно в самой организации.

Управление кадровым потенциалом для всех организаций имеет решающее значение и потому представляет интерес для исследователей разных областей знания. Вопросы управления кадровым потенциалом могут решаться также при содействии социологических наук. Задачи социологов состоят в выработке модели кадрового потенциала на основе конкретных его показателей, разработке инструментария для его эмпирического исследования. Для их решения необходимо проведение такой научной процедуры, как теоретическая интерпретация базовых понятий предмета исследования: «кадры», «потенциал», «кадровый потенциал» и «управление кадровым потенциалом».

Анализ научной литературы показал, что можно выделить два подхода к определению взаимосвязи между понятиями «кадры» и «кадровый потенциал». Первый заключается в том, что к кадрам непосредственно относят кадровое обеспечение и потенциал. Управление кадрами, ведение кадровой политики состоит в формировании, распределении квалифицированных работников и рациональном их использовании, а именно в поиске, отборе, подготовке, переподготовке, создании кадрового резерва [1]. При этом для обозначения данного процесса используют понятия «кадровое обеспечение» и «кадровый потенциал».

Второй подход к изучению данного предмета исследования не рассматривает кадровый потенциал как часть кадров, поскольку он концентрирует в себе все возможности последнего, необходимые для решения поставленных организацией задач. Кадровый потенциал обладает целостностью [2, с. 183]. Другими словами, кадры, наоборот, являются частью кадрового потенциала организации.

Первое понимание кадрового потенциала основывается на том, что родовым для этого термина выступает понятие «кадры». Реализация потенциалов организации зависит от знаний, умений, профессиональной квалификации и компетенции, способности работающего персонала и руководящего состава решать проблемы и обучаться. В свою очередь, наряду с обеспечением организации кадрами кадровый потенциал участвует в формировании качества кадров. Важность второго понимания заключается в том, что целостность кадрового потенциала работников образует новое качество эмерджентного свойства.

Понимание потенциала как возможностей, способностей отдельного человека позволяет выделить следующие его составляющие: физические, интеллектуальные, интегративные, профессиональные, социальная общность работников, социальные отношения и связи [3].

Е.В. Данькова и Н.И. Осипенко определяют кадровый потенциал как все имеющиеся, реализуемые и развивающиеся в процессе выполнения профессиональной деятельности качества и способности кадров. К совокупности составляющих кадрового потенциала отнесены их скрытые до востребования личностные резервы [4].

На наш взгляд, теоретическая интерпретация кадрового потенциала невозможна без анализа понятия «трудовой потенциал». Так, А.М. Калачев выявил следующую взаимосвязь: если рабочая сила представляет собой совокупность физических и духовных способностей человека к труду, то в количественном выражении – это «трудовые ресурсы» (число людей – носителей рабочей силы, способных участвовать в общественном производстве), а в качественном – «трудовой потенциал». Среди ведущих специалистов в области управления человеческими ресурсами этот подход наиболее популярен [5, с. 92].

А.Я. Кибанов выделяет этот потенциал как возможности человека, которые обозначают пределы его трудового участия, количества, качества в той или иной деятельности, а также трудовой потенциал организации – как те же возможности, но уже всего трудового коллектива в определенный этап развития науки и техники [6]. Такое же мнение отражено в работах Е.М. Дроздовой, И.В. Зайцевой, М.В. Попова, Я.В. Ворохобиной [7].

По мнению А.М. Калачева, под кадровым потенциалом организации следует понимать совокупность врожденных и приобретенных способностей всех сотрудников организации, которые можно применить в трудовой деятельности для достижения ее целей. Кадровый потенциал сотрудника организации, соответственно, представляет собой способности отдельно взятого работника [8, с. 66].

Считается, что кадровый потенциал меньше трудового, поскольку в последний включаются еще и возможности неквалифицированных, малоквалифицированных, нештатных, совмещающих работников. Кадровый потенциал отличается и от ресурсного потенциала организации, поскольку в последний включаются следующие ресурсы: имущественные, финансовые, кадровые, организационно-технические.

В контексте социологического подхода к изучению темы кадрового потенциала и управления им необходимо описать еще одну категорию, которая считается наиболее емкой по содержанию, а именно категорию «человеческий фактор». Человеческий фактор вбирает в себя все социальные аспекты человека как субъекта деятельности, несравнимого с природой или технологиями и другими факторами. В отличие от них человек относительно независим и самостоятелен. Отмечается, что человеческий фактор отображает роль человека как субъекта социальной истории [9]. Безусловно, невозможно игнорировать активность, силу и масштаб действия человеческого фактора в деятельностном процессе.

Как считает К.Г. Кречетников, кадровый потенциал – совокупность качественных и количественных характеристик персонала, включающих, кроме численности и состава, физические, психологические, интеллектуальные, креативные, профессиональные, квалификационные, коммуникативные и другие способности [10, с. 168]. Выделяют и социально-экологические составляющие потенциала для решения сложнейших задач современности [11]. При формировании кадрового потенциала предлагается учитывать демографические, медицинские, физиологические, профессиональные, квалификационные, социальные, психофизиологические, идейно-политические, нравственные и другие особенности [12]. Также современными исследователями на основе выявленных показателей разрабатываются матрицы составляющих кадрового потенциала [13, с. 94].

Согласно Р.А. Слесареву, к кадровому потенциалу можно подходить в более узком смысле, рассматривая его как временно свободные или резервные трудовые места, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения [14, с. 183].

М. Гасеми с соавторами отмечает, что улучшение трудовых отношений зависит от ряда проблем в области управления людскими ресурсами, способных привести к глобальным последствиям. Также ученые утверждают, что переход от традиционного управления персоналом к стратегическому подходу в управлении человеческими ресурсами представляет собой сложный процесс, на каждый из этапов которого влияет множество факторов [15, р. 153, 156–157].

Для управления кадровым потенциалом требуется применение стратегического подхода. Он выступает объектом управления и регулируем, поскольку имеет собственные показатели. На наш взгляд, если принципы кадровой политики задаются на государственном уровне, то кадровый потенциал пока остается делом самих учреждений.

Кадровый потенциал организации определяет уровень ее конкурентоспособности, социальную, экономическую и иную результативность деятельности. Также он является источником определенного резерва кадров: при грамотном управлении организацией формируются группы наиболее перспективных сотрудников по специально установленным критериям [16, с. 186]. Основная функция руководителя и администрации заключается не только в кадровом обеспечении, но и в развитии кадрового потенциала.

Таким образом, теоретико-социологическая интерпретация понятий, касающихся проблем управления организацией, показала, что кадровый потенциал является важнейшей категорией социологического знания об организации. Посредством кадрового потенциала можно проследить состояние как социальной деятельности, так и социальной группы и человека. Социологический аспект изучения деятельности организаций заключается прежде всего в определении ее эмерджентных свойств, носителем которых является такая область социального управления, как кадровый потенциал.

Ссылки:

1. Богатырева И.В. Формы и методы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих: современные тенденции и перспективы совершенствования // *Власть*. 2016. Т. 24, № 3. С. 40–44 ; Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010. С. 16.
2. Слесарев Р.А. Формирование и развитие кадрового потенциала в организации // *Творческое наследие А.С. Посникова и современность в рамках программы «Возвращенные имена»*. VIII Посниковские чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (29 нояб. 2014 г.). Смоленск, 2015. С. 182–187.
3. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом : учеб. пособие. М., 2009. 484 с.
4. Данькова Е.В., Осипенко Н.И. Востребованность кадрового потенциала: вопросы методологии // *Вестник Академии*. 2013. № 3. С. 91–96.
5. Калачев А.М. «Рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» как базовые категории экономики труда // *Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования* : сб. науч. тр. к 40-летию экономического факультета КемГУ. Кемерово, 2014. Вып. 3. С. 90–93.
6. Кибанов А.Я. Методология мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2014. Т. 3, № 1 (10). С. 5–10. <https://doi.org/10.12737/2619>.
7. Дроздова Е.М. Подходы к определению и оценке трудового потенциала // *Дискуссия*. 2012. № 5 (23). С. 34–37 ; Зайцева И.В., Попова М.В., Ворохобина Я.В. Развитие понятия «трудовой потенциал» как социально-экономической категории [Электронный ресурс] // *Управление экономическими системами* : электрон. науч. журн. 2013. № 1. URL: <http://uecs.ru/marketing/item/1927--l-r> (дата обращения: 25.02.2018).
8. Калачев А.М. Комплексная система балльной оценки кадрового потенциала организации // *Управленец*. 2012. № 9–10 (37–38). С. 66–69.
9. Файзуллин Ф.С., Шагиева Л.А. Социальный потенциал региона как объект социологического анализа // *Вестник ВЭГУ*. 2016. № 3 (83). С. 118–124.
10. Кречетников К.Г. Особенности формирования и развития кадрового потенциала организации // *Система ценностей современного общества*. 2014. № 37. С. 168–172.
11. Особенности управления трудовым потенциалом минерально-сырьевого комплекса Байкальского региона: социально-экологический аспект / О.А. Очирова, В.И. Антонов, А.А. Петрова, А.А. Петров // *Вопросы управления и экономики: современное состояние актуальных проблем* : сб. ст. по материалам I Междунар. науч.-практ. конф. № 1 (1). М., 2017. С. 48–52.
12. Калачев А.М. Комплексная система ...
13. Кадровый потенциал многофункциональных центров городов Республики Бурятия (на примере методики «1-2-10») / О.А. Очирова, В.И. Антонов, А.А. Петрова, О.Б. Бадмацыренова // *Вестник ВЭГУ*. 2018. № 1 (93). С. 90–100.
14. Слесарев Р.А. Указ. соч. С. 183.
15. *The Strategies and Challenges of Human Resources Management* / M. Ghasemi, I. Keykha, A.A. Nezhad, H.M. Niya // *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире*. 2015. № 12-5. С. 152–157.
16. Слесарев Р.А. Указ. соч. С. 186.

References:

Bogatyeva, IV 2016, 'Forms and methods for assessing the professional performance of municipal employees: current trends and prospects for improvement', *Vlast'*, vol. 24, no. 3, pp. 40-44, (in Russian).

- Dankova, EV & Osipenko, NI 2013, 'Demand for HR capacity: methodological issues', *Vestnik Akademii*, no. 3, pp. 91-96, (in Russian).
- Deineka, AV & Zhukov, BM 2009, *Modern trends in personnel management*, textbook, Moscow, 484 p., (in Russian).
- Drozdova, EM 2012, 'Approaches to defining and assessing labor potential', *Diskussiya*, no. 5 (23), pp. 34-37, (in Russian).
- Fayzullin, FS & Shagieva, LA 2016, 'Social potential of the region as a subject matter of sociological analysis', *Vestnik VEGU*, no. 3 (83), pp. 118-124, (in Russian).
- Ghasemi, M, Keykha, I, Nezhad, AA & Niya, HM 2015, 'The Strategies and Challenges of Human Resources Management', *Fundamental'nyye i prikladnyye issledovaniya v sovremennom mire*, no. 12-5, pp. 152-157.
- Kalachev, AM 2012, 'An integrated system of HR scoring in the organization', *Upravlenets*, no. 9-10 (37-38), pp. 66-69, (in Russian).
- Kalachev, AM 2014, 'Labor force, labor resources, and labor potential as the basic categories of the labor economy', *Che-lovecheskiye resursy: problemy innovatsionnogo razvitiya i ispol'zovaniya: sb. nauch. tr. k 40-letiyu ekonomicheskogo fakul'teta KemGU*, Kemerovo, iss. 3, pp. 90-93, (in Russian).
- Kibanov, AY 2014, 'Methodology of Motivation and Stimulation of Organization's Personnel', *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, vol. 3, no. 1 (10), pp. 5-10. <https://doi.org/10.12737/2619>.
- Krechetnikov, KG 2014, 'The aspects of creation and development of HR capacity in the organization', *Sistema tsennostey sovremennogo obshchestva*, no. 37, pp. 168-172, (in Russian).
- Ochirova, OA, Antonov, VI, Petrova, AA & Badmatsyrenova, OB 2018, 'HR capacity of multifunctional centers in the cities of the Republic of Buryatia (based on 1-2-10 Technique)', *Vestnik VEGU*, no. 1 (93), pp. 90-100, (in Russian).
- Ochirova, OA, Antonov, VI, Petrova, AA & Petrov, AA 2017, 'The features of HR capacity management in the mineral resources sector of the Baikal region: social and environmental aspect', *Voprosy upravleniya i ekonomiki: sovremennoye sos-toyaniye aktual'nykh problem: sb. st. po materialam I Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.*, no. 1 (1), Moscow, pp. 48-52, (in Russian).
- Shamarova, GM 2016, *The creation and development of HR capacity of the local government bodies*, D.Phil. thesis abstract, Moscow, p. 16, (in Russian).
- Slesarev, RA 2015, 'The creation and development of HR capacity in the organization', *Tvorcheskoye naslediyе A.S. Posnikova i sovremennost' v ramkakh programmy «Vozvrashchennyye imena». VIII Posnikovskiyе chteniya: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (29 noyab. 2014 g.)*, Smolensk, pp. 182-187, (in Russian).
- Zaytseva, IV, Popova, MV & Vorokhobina, YaV 2013, 'The development of the concept of labor potential as a social and economic category', *Upravleniye ekonomicheskimi sistemami: elektron. nauch. zhurn.*, no. 1, viewed 25 February 2018, <<http://uecs.ru/marketing/item/1927--l-r->>, (in Russian).