

УДК 331+571.513

Кадровый потенциал – наиважнейший ресурс экономики**Никифоров М.Ю.**Главный специалист отдела программных закупок
ООО «Форд Соллерс Холдинг» (Москва)

В статье анализируются современное кризисное состояние российской экономики и вопросы формирования кадрового потенциала как важнейшего ресурса экономики.

Ключевые слова: кризисное состояние экономики, модернизация, инновационное развитие, структура экономики, кадровый потенциал, кадровая политика.

Стратегической целью развития нашей страны в условиях кризисного состояния экономики и применения к ней санкций должно стать создание экономической системы, удовлетворяющей интересы и потребности широких слоев населения, жизненный уровень которых за последние годы заметно снизился. Эту цель можно достичь только посредством модернизации и инновационного развития экономики. При этом модернизация предполагает восстановление докризисного состояния экономики, преодоление экономической отсталости России во всех отраслях экономики, выход на современный, сравнимый с развитыми странами уровень экономики и производства.

Модернизация экономики России в настоящее время имеет три главных направления:

- техническое обновление устаревшей материальной базы производства;
- перестройка структуры экономики, то есть сокращение доли сырьевых отраслей, увеличение доли машиностроения, станкостроения и соответствующие изменения структуры экспорта с ориентацией на экспорт готовой продукции с высокой добавленной стоимостью;
- увеличение удельного веса в экономике тех отраслей, которые являются катализатором экономического развития. Это – наукоемкие, высокотехнологичные отрасли формирования инновационной модели развития России.

Реализация названных направлений должна привести к повышению темпов экономического роста и, как следствие, к повышению качества и уровня жизни населения, конкурентоспособности экономики страны на мировом уровне.

Для успешного осуществления модернизации необходимы ресурсы. Среди всех имеющихся ресурсов ключевыми являются трудовые ресурсы и в их составе – кадровый потенциал. На наш взгляд, формирование кадрового потенциала в условиях модернизации экономики предполагает обеспечение рациональных пропорций между различными функциональными группами работников и включает отношения по выбору конкретной формы трудовой деятельности, по поводу профессиональной и общеобразовательной подготовки рабочей силы в соответствии с требованиями производства.

Следовательно, движущей силой формирования кадрового потенциала является развитие производительных сил, под воздействием которых происходит совершенствование сложившейся социально-экономической структуры работников, отражающей своим содержанием материально-технической базис производства, а с другой стороны – стимулирование новых качественных сдвигов в кадровом потенциале.

Современный подход к реализации кадровой политики России предполагает разработку и внедрение новых механизмов и форм управления человеческими ресурсами [1, с. 41]. Однако сложившаяся ситуация в экономике страны свидетельствует о том, что проблемы формирования кадрового потенциала в условиях инновационного развития приобретают особую актуальность и требуют скорейшего решения. С переходом на инновационные технологии и освоением новых видов продукции предприятиям оказались нужны работники, обладающие познавательными способностями, соответствующими

профессиональными знаниями, умениями и навыками для их эффективного функционирования и развития, которыми обладает кадровый потенциал.

Для лучшего понимания изложенного есть необходимость разобраться в определении понятия «кадровый потенциал».

Трудовые ресурсы – это важнейшие ресурсы в условиях инновационного развития. Стремление ученых представить трудовые ресурсы в качественном измерении привело к появлению понятия «трудо-вой потенциал». В связи с этим выделяют понятия «трудо-вой потенциал работника», «трудо-вой потенциал предприятия», которые представляют собой совокупную способность отдельного работника или части коллектива предприятия достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности, то есть владеть способностью к труду. Способности к труду выражаются через категории, имеющие количественную (трудовые ресурсы) и качественную характеристики (трудо-вой и кадровый потенциал). Качественная характеристика представляет собой специфические профессиональные черты, обусловленные выполнением профессиональной функции (например, экономист, маркетолог, слесарь, технолог и т.д.).

При исследовании основных производительных сил общества современные ученые оперируют множеством экономических категорий: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудо-вой потенциал», «кадровый потенциал» и т.п. Из перечисленных категорий категория «кадровый потенциал» недавно нашла свое применение в экономической литературе, однако ее содержание еще недостаточно раскрыто, а также не изучена ее роль в инновационном развитии.

Некоторые ученые определяют кадровый потенциал «как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые они исполняют как профессионалы в силу своих способностей, знаний и опыта» [2, с. 48].

По мнению С.В. Андреева, «кадровый потенциал предприятия – это 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, чтобы эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [3, с. 23].

В.А. Вайсбурд дает кадровому потенциалу следующее определение: «Кадровый потенциал характеризуется обеспеченностью организации

работниками, обладающими познавательными способностями, профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для ее эффективного функционирования» [4, с. 66].

Есть также и другие подходы к определению понятия «кадровый потенциал», которые не противоречат, а дополняют имеющиеся. Подводя итоги изложенному выше, можно заключить, что категория «кадровый потенциал» является эволюцией понятия «рабочая сила» и представляет собой совокупность высококвалифицированной рабочей силы (способностей к труду) на уровне имеющейся квалификации, готовой немедленно реагировать на вызовы структурной перестройки и инновационного развития. Кадровый потенциал также можно определить как потребность, возможность и способность человека (коллектива) получать знания и осуществлять трудовую деятельность в современных социально-экономических системах в условиях инновационного развития и модернизации экономики [5, с. 8].

Считаем, что формирование кадрового потенциала является особенно актуальной задачей для регионов.

Современная экономика – экономика, для которой больше подходит определение «постиндустриальная», кардинально отличается от той, которая была до начала рыночных преобразований. Важной целью региона в рыночной экономике является ее конкурентоспособность, реализация которой предполагает состязание за наиболее выгодные сферы приложения капитала, рынки сбыта и рынки ресурсов. При этом надо исходить из того, что исследования и рекомендации по повышению конкурентоспособности связаны с понятием «инновации», а именно – с инновациями в технологиях, продуктах, процессах и т.д. То есть наметился инновационный контур преобразования инвестиций в экономический рост и развитие.

Для того, чтобы решить задачи роста и развития высокотехнологичных отраслей региона, нужен такой механизм формирования и развития кадрового потенциала, который сможет обеспечить экономику региона высококвалифицированными кадрами как рабочих специальностей, так и специалистами и руководителями, обладающими инновационным мышлением. Это – задача сегодняшнего дня, так как имеющийся кадровый потенциал стареет и выбывает. Например, средний возраст научных работников – 60 лет, докторов наук – 63-74 года. Из-за низкой мотивации к научной и технической деятельности (ее невысокого престижа в обществе, низкой оплаты труда и т.д.) на работу в исследовательские организации поступают менее 1 % выпускников вузов региона. Естественная убыль квалифицированного кадрового потенциала и отсутствие притока молодежи подводит науку и высокотехнологичные отрасли к опасной черте, за которой может разразиться

катастрофа. Минимальный срок передачи знаний и опыта составляет три года. Таким образом, через три-пять лет у нас не останется высококвалифицированного кадрового потенциала – преподавателей, ученых, инженеров, рабочих, которые были бы способны поделиться знаниями и передать опыт новичкам (будущему поколению).

Сегодня у страны, а тем более у регионов нет долгосрочной общегосударственной стратегии подготовки кадров. Сложную технику и технологии невозможно создать, даже имея огромные финансовые ресурсы. Для этого необходим кадровый потенциал высокого уровня. Решить данную проблему, привлекая специалистов из ближнего и дальнего зарубежья, не удастся, поскольку серьезными конкурентами России выступают США и Европа.

Развитые страны уже давно решают свои кадровые проблемы за счет массовой иммиграции студентов, научных сотрудников и специалистов из стран второго и третьего мира, предлагая им заманчивые условия труда и отдыха и гарантируя высокий уровень жизни.

Россия 70 лет назад уже сталкивалась с острой нехваткой кадров для решения задачи индустриализации страны. Тогда государство пошло на массовый призыв молодежи в училища и вузы под лозунгом «Кадры решают все!». После Второй мировой войны в 1947 г., когда потребовались кадры для восстановления народного хозяйства, зарплаты в научных учреждениях, вузах и промышленности для научных работников были повышены сразу на порядок. Такая вынужденная мера на многие годы определила престиж науки, плодами которой мы до сих пор пользуемся.

Однако сложившееся положение с кадровым потенциалом государства с началом инновационного развития экономики сегодня свидетельствует об обратном. Негативная тенденция отставания темпов воспроизводства кадрового потенциала от растущих потребностей инновационной экономики, характерная для всей страны, особенно остро ощущается в регионах.

Более того, увеличение темпов роста промышленного производства выявило, что на большинстве промышленных предприятий утеряна значительная часть высококвалифицированного кадрового потенциала. Резко обозначилась проблема потребности как в промышленных рабочих кадрах, так и в опытных руководителях и специалистах. Считаем, что необходимым условием обеспечения потребности предприятий региона нужными работниками является создание механизма формирования кадрового потенциала в регионе. Данный механизм может существенно повлиять на организацию подготовки и переподготовки кадров, на формирование базы данных кадрового резерва, на профориентационную деятельность, на выполнение социального заказа по

подготовке кадров того или иного профиля и уровня квалификации, с помощью чего можно было бы обеспечить необходимую профессионально-квалификационную структуру кадрового потенциала в регионе в соответствии с потребностями экономики и стратегией социально-экономического развития региона.

Следует также отметить, сегодняшняя действительность такова, что ежегодно тысячи молодых людей со средним и высшим профессиональным образованием уже до начала своей трудовой деятельности приобретают статус безработного или работают не по полученной специальности. Армию безработных пополняют и тысячи выпускников учебных заведений, предоставляющих начальное профессиональное образование. Указанные негативные тенденции находятся в очевидном противоречии с ожиданиями роста участия молодежи в инновационном развитии. Это объясняется многими причинами, в том числе невозможностью найти работу по полученной специальности. Исследования показывают, что примерно 26 % молодых людей при поступлении на работу вынуждены переквалифицироваться, то есть проходить дополнительное обучение.

Среди других причин такого положения необходимо указать следующие: многие предприятия и организации в силу сложившихся обстоятельств не занимаются подготовкой молодых кадров на производстве; учебные заведения региона часто дублируют подготовку студентов по одним и тем же специальностям; отсутствует продуманная целостная система социального партнерства по данной проблеме, которая объединила бы местные органы власти, работодателей и другие структуры.

Складывается парадоксальная ситуация, когда имеет место избыточная подготовка (сверх необходимого спроса на рынке труда) специалистов одних профессий при остром дефиците других. Созданное положение можно объяснить только отсутствием системы обеспечения регионального рынка необходимыми кадрами на основе маркетинговых исследований и постоянного мониторинга регионального рынка труда в условиях меняющегося производства.

Считаем, что необходима опережающая профессиональная ориентация молодежи и профобучение, также должны быть разработаны новые подходы к формированию концептуальных основ кадровой политики предприятий региона. Кадровой политикой хозяйствующих субъектов региона в условиях инновационного развития, на наш взгляд, должна стать целенаправленная деятельность по осуществлению стратегического управления персоналом предприятий путем формирования общих принципов, норм, методов и совершенствования организационного механизма работы с кадровым потенциалом в целях достижения стратегии сохранения, развития и укрепления кадрового потенциала предприятий.

Литература:

1. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: учеб. – М.: ТК Велби: Проспект, 2006. – 160 с.
2. Афанасьев В.Я., Корнев И.К. Введение в государственное управление: учеб. пособие в 3 кн. Кн. 3. – М.: Финстатинформ, 1998. – 172 с.
3. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М: Изд-во Ин-та социологии, 1997. – 360 с.
4. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учеб. пособие. – М: Изд-во «Омега-Л», 2011. – 376 с.
5. Никифоров М.Ю. Региональный механизм формирования кадрового потенциала в условиях инновационного развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Чебоксары, 2016. – 24 с.

Personnel Potential as the Most Important Resource of Economy

M. Yu. Nikiforov
LLC «Ford Sollers Holding»

The paper deals with the crisis in Russian economy as well as the issues of developing the personnel potential as the most crucial economic resource.

Key words: economic crisis, modernization, innovation development, structure of economy, personnel potential, personnel policy.

