

*Мэн Бо , магистр*

*МПГУ, УРП*

**Тема: ПРОБЛЕМЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОМУ  
РАЗВИТИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**АННОТАЦИЯ**

В данной статье раскрывается сущность кадрового потенциала в контексте современного предприятия. Был сделан вывод о том, что российская рыночная экономика является идеальным фактором для развития трудового потенциала сотрудников во многих компаниях. Были описаны основные проблемы, которые препятствуют эффективному развитию и использованию кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** кадры, трудовой потенциал, управление человеческими ресурсами.

**ANNOTATION**

This article reveals the essence of human resources potential in the context of a modern enterprise. It was concluded that the Russian market economy is an ideal factor for developing the labor potential of employees in many companies. The main problems that hinder the effective development and use of human resources were described.

**Key words:** personnel, labor potential, human resource management.

Существенные экономические преобразования, осуществляемые в России, инновационные процессы во всех отраслях хозяйственной деятельности, рост многочисленных предприятий и обострение конкуренции между ними, способствуют развитию и совершенствованию человеческого фактора для достижения эффективности, и конкурентоспособности

организации в современных условиях. Поэтому нужно рассматривать не только взаимосвязь количественных и качественных характеристик кадров предприятия, но, прежде всего, их потенциальные возможности обеспечивать достижение задач перспективного развития. Совокупность таких способностей и возможностей кадров отражено в кадровом потенциале, который необходимо правильно использовать для достижения предприятием поставленных перед собой целей и задач; занять высокие позиции на рынке; получить доверие от потребителей.

К кадровому потенциалу страны относят: трудоспособное и неработоспособное населения, экономически активное население, безработные, люди трудоспособного возраста и пенсионного возраста, работники выполняющие научно-технические работы<sup>1</sup>. Он объединяет в себе совокупность имеющихся и прогнозируемых способностей и возможностей людей, имеющих высшее образование.

Развитие трудового потенциала происходит в течение всей жизни человека в процессе обретения ею образовательных квалификаций, профессиональных компетенций, опыта практической трудовой деятельности. В условиях новой экономики, трудовой потенциал развивается непрерывно в силу того, что содержание трудовой деятельности составляет процесс познания человеком законов и закономерностей объективно существующего бытия, воспроизведение нового знания через приложения интеллектуальных усилий к решению определенных когнитивных задач.

Однако в условиях рыночной трансформации, есть заметные препятствия, которые мешают движению вперед, негативно сказываются на состоянии экономики предприятия, государства в целом.

Этот факт подтверждается данными Государственной службы занятости России, согласно которым среди внутренне перемещенных лиц, которые обратились в службу занятости по состоянию на апрель 2015 г.

---

<sup>1</sup> Шаульская Л. Условия развития трудового потенциала // Экономист. - 2009. - №2. С.11-27.

трудоустроен только каждый пятый гражданин. Причем, среди внутренне перемещенных лиц 70,0% имели высшее образование, а 18,6% - профессионально-техническое, что свидетельствует о достаточно высоком образовательно-квалификационном уровне и, соответственно, высоком качеством их трудового потенциала.<sup>2</sup> Отсутствие возможностей трудоустройства для более чем 79% лиц указывает, во-первых, на низкую абсорбционную способность национальной системы воспроизводства общественного продукта, в рамках которой создание новых рабочих мест сопровождается соответствующим увеличением мощностей производства и требует закупки дополнительного оборудования, во-вторых, на низкий потенциал конкурентоспособности ресурсов несоответствия их образовательно-квалификационных характеристик требованиям, предъявляемым к претендентам на вакантные рабочие места при существующей конъюнктуре рынка труда.

Именно в данном контексте наиболее четко проявляется необходимость в коренном пересмотре принципов государственной политики формирования, развитие и сохранение трудового потенциала в России с целью обеспечения широких возможностей привлечения человека к активной трудовой, предпринимательской, инновационной деятельности и реализации креативных и когнитивных способностей, уникальных свойств личности- человека-творца в труде познания и созидания.

Речь идет о негибкости системы управления, неадаптированности персонала к изменяющимся условиям хозяйствования, неумения учитывать влияние внешних факторов, которые создают проблемы эффективного использования кадрового потенциала предприятия, к которым можно отнести:

1. Специфика исторически сложившегося трудового менталитета;

---

<sup>2</sup> Некрасов Н.Е. Обучение персонала как фактор повышения эффективности производства / Н.Е. Некрасов. - М.: Лаборатория книги, 2018. - 68 с.

2. Проблема, на которую менеджеры пока не обращают должного внимания, является отрыв планирования развития кадрового потенциала на предприятиях от реальной ситуации по его формированию в определенном регионе. В течение последних 20 лет в результате экономического и демографического кризиса, искажений в социальной политике, регуляции доходов, недостатков в проведении реструктуризации производства трудовой потенциала регионов России трудовые ресурсы используются неэффективно, нерационально;

3. Кадровый дефицит, который растет вследствие увеличения объемов трудовой миграции в другие страны, где на предприятиях предлагается более привлекательная заработная плата;

4. Объемы и структура кадров сегодня не соответствуют кадровым потребностям, она ориентирована на спрос абитуриентов, их представления о престижности профессий и возможные доходы, поэтому с одной стороны, имеется перепроизводство юристов, экономистов, менеджеров в 4-8 раз, а с другой - наблюдается острая нехватка инженеров;

5. Менеджеров предприятий не устраивает качество подготовки кадров в регионах. Однако предприниматели работодатели, справедливо подчеркивая, что подготовка специалистов и рабочих учебными заведениями лишь частично соответствует современным требованиям, крайне редко участвуют в финансировании обучения, организации практики и стажировки студентов и аспирантов, совершенствовании образовательных программ.

Преодолеть вышеуказанные проблемы, смогут только те предприятия, руководители которых раньше других поймут необходимость учета в эффективном использовании изменений во внешней среде и возможностей гибкого влияния на кадровую ситуацию со стороны предпринимателей работодателей. Многие другие предприятия через 5-10 лет испытывают кадрового кризиса, они будут вынуждены приглашать на работу иностранных мигрантов, что, в свою очередь, обусловит появление других

проблем (трудности общения, конфликт культур, сложность управления, размещения, создание необходимой социальной инфраструктуры).

Итак, из данного исследования можно сказать, что важной составляющей деятельности предприятия должно быть эффективное использование кадрового потенциала. Однако, менеджеры недостаточно учитывают трансформации внешней среды, а это в свою очередь усиливает опасность кадрового кризиса предприятий. Успех по решению проблем зависит от изменения подходов менеджеров к подготовке кадров и стимулирования их труда, а также построения политики эффективного взаимодействия с учебными заведениями, органами местного самоуправления, службами занятости в вопросах согласованности качества и структуры образовательных услуг с перспективными кадровыми потребностями.

Формирование нового качества трудового потенциала требует особых условий такой среды: поощрение в человеке инициативы и самостоятельности, любознательности и интереса к познанию нового, развитие ее творческой индивидуальности и оригинальности мышления. Усилия внешнего окружения следует направить на обеспечение свободы самовыражения и проявления внутренних стремлений личности, недопущение ее механистической подгонки под какой-то заданный социальный шаблон. В данном контексте, традиционный подход к воспитанию как к целенаправленной, планомерной деятельности по «формированию» личности индивида по определенной социокультурной нормативной модели должен быть пересмотрен и заменен принципиально новым подходом, в соответствии с которым ценность индивидуальности признается самодостаточной, не требует дальнейшей обработки средствами поведенческой инженерии и социального конструкционизма, а цель воспитания заключается в приобщении индивида к культуре и социальному опыту, универсальным ценностям и нормам бытия.

Свобода воли и сознания критического мыслителя от извне заданных ментальных стереотипов и паттернов способствует проявлению способностей и талантов индивида, его творческой сущности. Свобода имманентна творчеству, а, учитывая, что только в творческом труде личность самоактуализируется, реализует и развивает внутренний потенциал, способности и таланты, внешнее окружение индивида должно отказаться от навязывания искусственных запретов и предписаний, устанавливающих паттерны надлежащего поведения и направление мнений. Таким образом, в процессе формирования нового качества трудового потенциала критически важно не подавлять индивидуальность будущего человека-творца, а, наоборот, всячески способствовать ее развитию, предоставлять возможность индивиду самостоятельно принимать решения и делать сознательный выбор, поощрять инициативу и конструктивную критику «незыблемых» законов и «универсальных» истин общественного бытия и общественному сознанию.<sup>3</sup>

Определяющая роль в процессе развития нового качества трудового потенциала является институт образования, через который индивид получает доступ к глобальному репозиторию знания, приобретает базовые навыки работы с данными и информацией, становится полноправным участником процесса коллективного познания.

В контексте реформирования института образования, необходимо сознательно принять идею того, что образование – это не инструмент распространения идеологии, продуцирующий обезличенные ресурсы труда, а транслятор и пролифератор чистого знания, свободного от идеологических догм и предубеждений. В данном качестве институт образования становится для участников познавательного процесса своего рода дискуссионной площадкой, где оппоненты различных идей, концепций, гипотез и теории имеют возможность поделиться мнениями и опытом, услышать аргументацию друг друга, найти единомышленников и наладить с ними

---

<sup>3</sup> Богданова Е.О. Стратегия и тактика кадрового менеджмента / Е.О. Богданова. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 97 с.

тесное сотрудничество. Именно концепция дискуссионной площадки должна заменить традиционный подход к обучению как к процессу односторонней коммуникации, формального обучения, где роль субъекта познания ограничена восприятием и усвоением поступающей информации без необходимости ее критического осмысления.

Вышеперечисленные шаги являются первоочередными и направленными на оперативное решение насущных проблемы сохранения трудового потенциала внутренне перемещенных лиц. Однако, они не снижают общий уровень уязвимости сформированного трудового потенциала внешних дестабилизирующих влияний.

Главным фактором, действие которого препятствует устойчивому развитию трудового потенциала России является его предельная зависимость от конкретного трудового процесса, вне которого трудовой потенциал обесценивается. Соответственно, работник, трудовой потенциал которого длительное время находил реализацию исключительно в рамках индустриальной системы воспроизводства общественного продукта, особенностью которой является возведение функции человека в процессе трудовой деятельности к обслуживанию средств производства, имеет достаточно ограничены возможности применения трудового потенциала вне промышленного сектора экономики.

В условиях общесистемной нестабильности и социальных потрясений, когда вместе с изменением правящих элит нередко меняются и владельцы крупномасштабного индустриального капитала, стратегии расширения производства уступают место стратегиям экономии с соответствующим сокращением расходов на оплату за счет высвобождения работников.

Таким образом, трудовой потенциал, сформированный для использования в индустриальной системе воспроизводства общественного производства имеет достаточно ограниченные перспективы применения в отраслях новой экономики и, что более важно, он является крайне уязвимым

к общесистемной нестабильности. Итак, актуальной является потребность разработки комплексной государственной политики воспроизводства трудового потенциала, в рамках которой необходимо провести ряд реформ, целью которых является обеспечение синхронной восходящей динамики вступления трудовым потенциалом нового качества и экономического роста. Два основных приоритета должны определять содержание мероприятий: нацеленность общественных институтов на формирование сознательной личности с развитыми когнитивными, творческими компонентами трудового потенциала (обеспечение предложения на рынке труда) и стимулирование развития инновационного сектора национальной экономики (расширение спроса на инновационный труд):

### **Список используемой литературы**

1. Шаульская Л. Условия развития трудового потенциала // Экономист. - 2009. - №2. С.11-27.
2. Богданова Е.О. Стратегия и тактика кадрового менеджмента / Е.О. Богданова. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 97 с.
3. Некрасов Н.Е. Обучение персонала как фактор повышения эффективности производства / Н.Е. Некрасов. - М.: Лаборатория книги, 2018. - 68 с.