

Голева Елена Васильевна,

аспирант кафедры экономики и финансов, Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; 400131, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8; e-mail: alenka-06@mail.ru.

СОВРЕМЕННЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: высшее образование; кадровый потенциал; трудовой потенциал; кадры; заработная плата; кадровый работник; трудовая деятельность; человеческий капитал; управление человеческими ресурсами; персонал.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрена роль кадрового потенциала в повышении эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования и качества оказания ими образовательных услуг населению, проанализированы и систематизированы трактовки современными отечественными учеными термина «кадровый потенциал», рассмотрена взаимосвязь трех категорий: «кадры», «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал». Особое внимание уделено определению специфики кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования как одного из важнейших конкурентных преимуществ на рынке высшего образования. Предложена категория кадрового научно-педагогического потенциала.

Goleva Elena Vasilievna,

Post-graduate Student of the Department of Economics and Finance, Volgograd branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Volgograd, Russia.

THE CONTEMPORARY VIEWS ON THE PERSONNEL POTENTIAL IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

KEY WORDS: higher education; personnel potential; labor potential; personnel; wages; personnel worker; labor; human capital management; human resources staff.

ABSTRACT. The article is devoted to the role of staff potential in enhancing the effectiveness of the educational institutions and the quality of their educational services to the population, analyzed and systematized are the approaches of modern Russian scientists to the term «personnel potential», examined are the relationship categories of «frames», «personnel potential» and «employment potential». Particular attention is paid to identifying features of human capacity of higher education institutions as a major competitive advantage in the market of higher education and proposed to consider the category of human scientific and pedagogical potential.

Кадры являются основой успешной деятельности предприятий всех сфер экономики. Не исключение и высшее образование. Особенно остро вопрос совершенствования управления кадровым потенциалом возник в образовательных организациях высшего образования в настоящее время, когда они столкнулись с рядом проблем. Так, одним из вопросов, требующих безотлагательного решения, является воспроизводство кадрового потенциала. Особенно актуальна данная проблема в современных условиях, когда налицо факт старения кадров. Данный процесс связан в первую очередь с недостатком «молодых специалистов», к которым Министерство образования и науки Российской Федерации относит докторов наук в возрасте до 40 лет, кандидатов наук в возрасте до 35 лет и лиц без ученой степени в возрасте до 30 лет. Не сложно догадаться, что данная проблема связана прежде всего с недостаточно высокой оплатой труда данной категории работников. Это подтверждает в своей работе О. В. Кубанцева, отмечающая, что «эффективное управление расходами на заработную плату ... поможет ... усовершенствовать экономические и организационные меха-

низмы, способные заинтересовать профессорско-преподавательский состав в эффективной работе, согласованности личных, коллективных и общественных интересов, эффективном сочетании распределения по труду»; расходы на зарплату должны «гибко реагировать на инфляцию, другие негативные процессы» [1, с. 35].

Между тем известно, что основным показателем престижа вуза является его имидж и качество образования, которые и формируются основным персоналом учреждения – научными работниками и профессорско-преподавательским составом. В своей статье В. Ф. Потуданская, О. И. Литвинова отмечают, что уровень квалификации и профессионализма преподавателей оказывает непосредственное влияние на системное внедрение в образовательный процесс инноваций, которые будут способствовать подготовке высококвалифицированных специалистов [3, с. 92].

Нельзя не отметить роль научно-педагогических работников вуза в повышении эффективности его деятельности. По мнению В. Ф. Потуданской и Л. В. Трункиной, кадровым ресурсам принадлежит особое место в деятельности предприятия, по-

сколькx они непосредственно способствуют превращению имеющихся в наличии ресурсов в конечный продукт [9, с. 97].

Известно, что для оценки эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Министерство образования и науки Российской Федерации проводит ежегодный мониторинг по ряду показателей, характеризующих разные стороны деятельности образовательного учреждения: образовательную, научно-исследовательскую, международную, финансово-экономическую, инфраструктуру, трудоустройство. Большой вклад в достижение вузом пороговых значений данных показателей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации, вносят его научно-педагогические работники. В данных условиях руководство образовательных учреждений должно уделять больше внимания вопросу оптимизации использования имеющихся у него человеческих ресурсов, которые заключают в себе большой потенциал, дающий вузу конкурентные преимущества, что позволяет ему укрепить свои позиции на рынке высшего образования.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что формирование кадрового потенциала вузов требует особого внимания и комплексного подхода.

Отметим, что в современной науке отсутствует общепринятая трактовка понятия «кадровый потенциал». Как правило, каждый автор дает собственное определение термину применительно к отдельной, рассматриваемой им, сфере экономики. Существующие в настоящее время подходы можно классифицировать и объединить в несколько групп.

Одни ученые под «кадровым потенциалом» подразумевают некую совокупность знаний и умений работников, которые они применяют на своем рабочем месте для эффективного выполнения поставленных перед ними задач.

Так, С. В. Андреев рассматривает кадровый потенциал как обобщающую характеристику системы способностей и возможностей сотрудников предприятия, работающих на постоянной основе в конкретной отрасли деятельности, эффективно осуществлять свои профессиональные обязанности и показывать определенные экономические результаты в зависимости от текущих и перспективных целей организации [1].

Стоит рассмотреть точку зрения авторов, по мнению которых «кадровый потенциал» представляет собой объединенные способности кадровых работников организации, необходимые им для осуществления выбора, выполнения и координации опре-

деленных действий, способствующих наличию у предприятия стратегических преимуществ на рынке.

Ю. А. Нижник в своем исследовании оспаривает отдельные элементы приведенного определения. Он считает, что в сущности кадровый потенциал, кроме «совокупных способностей кадровых работников предприятия», включает такие важные характеристики, как мотивы труда, нравственные ценности и т. д. Помимо этого, автор отмечает, что данная трактовка не в полной мере описывает место кадрового потенциала в процессе достижения поставленных целей организации и неполноценно раскрывает сущность термина «кадровый потенциал». Автор предлагает свою трактовку рассматриваемого термина, под которым он подразумевает «совокупную характеристику различных качеств персонала организации, включающую численность, физические возможности работников, их знания, профессионально-квалификационные навыки, отношение к труду и другие, необходимые для достижения целей организации» [4, с. 17].

Стоит отметить также точку зрения П. В. Смирновой на понятие кадрового потенциала, под которым она подразумевает комплекс способностей и умений производственного и непроизводственного персонала предприятия, к которым относятся личностные характеристики и навыки, приобретенные в результате профессионального и производственного обучения, позволяющие работникам эффективно осуществлять свои обязанности с целью достижения стратегических целей предприятия [10, с. 23].

В отдельную группу можно объединить мнения авторов, которые указывают на тесную связь между кадровым и трудовым потенциалами. К примеру, И. Е. Кудрявцев считает, что в основе кадрового потенциала лежат характеристики трудового потенциала. Именно они определяют способность к труду конкретной квалификации, степень сознания и уровень ответственности, а также социальной зрелости. По мнению исследователя, «трудоxой потенциал заключает в себе потенциал всей страны, определенной территории, региона, а кадровый потенциал, представляя собой элемент трудового потенциала, характеризует потенциал конкретной сферы деятельности, отрасли экономики, хозяйствующего субъекта, где имеет место наличие специфических характеристик, требуемых для выполнения работ в каждой конкретной отрасли, сфере или в организации». Автор указывает на основное отличие, характерное для кадрового научного потенциала, которое заключается в наличии у работника конкретной квалификации и отно-

шении к научно-исследовательской деятельности, которую можно считать конкретным объектом приложения труда. И. Е. Кудрявцев констатирует, что «кадровый научный потенциал представляет собой качественный элемент трудового потенциала, который характеризуется уровнем профессиональной и квалификационной пригодности работников к осуществлению научной деятельности, имеющих соответствующую профессиональную подготовку, навыки и личные способности» [3, с. 9–10].

В. Ф. Потуданская и Л. В. Трункина отмечают, что кадровый потенциал является составляющей трудового потенциала и требует от работника наличия следующих характеристик: профессиональных знаний, умений, навыков и познавательных способностей. Степень их развития оказывает прямое влияние на профессиональную компетентность сотрудников и служит базой постоянного развития трудового потенциала отдельных работников и организации [9, с. 97].

В современной экономической литературе приводится большое количество определений термина «трудовой потенциал».

Так, к примеру, некоторые авторы трактуют трудовой потенциал в качестве обобщающей характеристики уровня и качества комплекса способностей к трудовой деятельности каждого человека и коллектива (населения страны) в целом.

Известны также мнения авторов, которые считают трудовой потенциал синонимом потенциала самого труда.

Е. Б. Мундриевская в своей работе отмечает, что термин «кадровый потенциал» начал применяться не так давно, в связи с чем не имеет самостоятельной трактовки и представляет собой синоним термина «трудовой потенциал». Однако автор указывает на важное отличие этих понятий, которое выражается в следующем: трудовые ресурсы представляют собой количественную составляющую рабочей силы вообще, без отношения к конкретному предприятию, что противоречит одному из свойств кадров – постоянно состоять в организации. При применении общего значения «трудовых ресурсов» к «трудовым ресурсам предприятия» можно получить следующее определение персонала: персоналом признается личный состав предприятия, включающий работников по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных [4].

С позиций системной характеристики термин «кадровый потенциал» в своей работе рассматривает М. В. Носкова. Она считает, что как социально-экономическая категория кадровый потенциал обозначает возможное участие сотрудника предпри-

ятия в производстве «с учетом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенциалов, развивающихся в результате синергетического эффекта их взаимодействия» [6, с. 91]. Автор предлагает рассматривать кадровый потенциал с двух сторон: как фактический и перспективный. Фактический связан с текущим составом кадров предприятия, а перспективный может быть определен с помощью понятия «максимально возможного развития способностей работников». Из этого следует, что размер неиспользованных кадровых резервов можно представить в виде разности между фактическим кадровым потенциалом и перспективным. Обязательным условием при данном подходе является неизменность кадрового состава [Там же, с. 21].

Многие авторы придерживаются мнения о том, что кадровый потенциал является важной составляющей системы управления человеческими ресурсами предприятия.

Интересный подход к понятию кадрового потенциала предлагает Н. И. Пицик. Он рассматривает кадровый потенциал органов власти и управления, под которым подразумевает «интегрированное, социально-экономическое и управленческое понятие, обозначающее совокупную способность персонала к профессиональному квалифицированному управленческому труду, эффективному выполнению функциональных обязанностей в соответствующих органах власти и управления» [7, с. 3].

Автор указывает на то, что у приведенной им категории могут быть выделены две стороны: качественная и количественная. Первая заключается в характеристике уровня профессионального образования сотрудника «с учетом группы и специализации государственных должностей, стажа и опыта работы», а вторая определяется «численностью общего персонала государственной службы, его дифференциацией по ветвям государственной власти, отраслям и уровням государственного управления», включает такие параметры, как «степень обеспеченности кадрами органов власти, численность вакантных мест, уровень текучести (сменяемости) государственных служащих» [Там же, с. 4].

Многие авторы в своих работах предлагают различать понятия «кадры» и «кадровый потенциал».

Так, П. В. Смирнова указывает, что, по мнению некоторых авторов, кадры являются собой «всю совокупность работников предприятия различных профессий и различного уровня подготовки», а кадровый потенциал – «не только сами кадры, но и определенный круг возможностей данных кадров в осуществлении целенаправленных дейст-

вий, вытекающих из задач функционирования и развития социально-экономической системы» [10, с. 22–23].

При рассмотрении характеристик кадрового потенциала в контексте вуза нельзя не отметить, что, по мнению ряда авторов, его кадровый потенциал можно трактовать как взаимосвязь комплекса человеческих и материальных ресурсов, которые способны обеспечить достижение в установленный срок поставленных перед вузом социальных и экономически значимых научных и образовательных целей. Ряд авторов придерживается того мнения, что степень соответствия структурных элементов ресурсов высшего учебного заведения функциональным определяет потенциал и эффективность его деятельности. Для рассмотрения потенциала вуза с этой точки зрения необходимо не только знание качественных и количественных составляющих как каждого имеющегося ресурса в отдельности, так и элементов, отражающих деятельность вуза как целостной системы, но и информация о наличии еще не задействованных ресурсов, которые могут быть использованы в перспективе.

Также стоит отметить, что в качестве составляющей кадрового потенциала вуза можно рассматривать «кадровый научно-педагогический потенциал», который в об-

щем виде представляет собой уровень профессионализма и квалификации сотрудников, имеющих личные способности, необходимые для выполнения научной и педагогической деятельности. Поскольку эти виды деятельности являются основными для каждого высшего учебного заведения, то данный потенциал является наиболее важным в процессе достижения поставленных перед вузом целей. Еще одним важным моментом повышения эффективности использования кадрового научно-педагогического потенциала вуза является наличие преемственности поколений, в связи с чем большое значение имеет привлечение «молодых» кадров.

Таким образом, из всего существующего многообразия определений «кадрового потенциала» можно сделать вывод о том, что данный феномен является важным для развития любого предприятия, в том числе и высшего учебного заведения. Именно кадровый потенциал помогает повысить эффективность его деятельности и дает преимущества в конкурентной среде. Также стоит отметить, что перед российской высшей школой стоит множество вопросов, касающихся управления кадровым потенциалом, которые ей предстоит решить в ближайшее время.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев С. В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям : учеб. пособие. М. : Изд-во Ин-та социологии, 1997.
2. Кубанцева О. В. Методика управления расходами на заработную плату в учреждениях высшего профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 35–40.
3. Кудрявцев И. Е. Кадровый потенциал научной сферы: состояние и перспективы воспроизводства : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2005.
4. Мундриевская Е. Б. Формирование и развитие кадрового потенциала стратегической службы организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Томск, 2010.
5. Нижник Ю. А. Формирование стратегии развития кадрового потенциала (на примере машиностроительных предприятий Алтайского края) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Барнаул, 2003.
6. Носкова М. В. Системный подход к кадровому потенциалу как экономической категории // Вестн. Алтайск. гос. аграрного ун-та. 2009. № 11. С. 87–91.
7. Пицик Н. И. Кадровый потенциал как условие повышения эффективности деятельности органов власти и управления: теоретико-социологический аспект : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. М., 2001.
8. Потуданская В. Ф., Литвинова О. И. Профессиональные компетенции как инструмент оценки эффективности труда преподавателей вуза // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 92–96.
9. Потуданская В. Ф., Трункина Л. В. Оценка трудового потенциала персонала предприятия // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгогр. ин-та бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 96–101.
10. Смирнова П. В. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития кадрового потенциала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2011.

Статью рекомендует канд. техн. наук, доц. М. В. Лапенко.