

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К «КАДРОВОМУ ПОТЕНЦИАЛУ» КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ

Ключевые слова: системный подход, анализ развития, экономическая категория, кадровый потенциал, неустойчивость определения категории.

Введение

Систематизация взглядов современных российских исследователей на категорию «кадровый потенциал» приводит к выводу об их разнонаправленности и, как следствие, неустойчивости определения самой категории.

Особенности развития отечественной науки, связанные с переходом от одной экономической системы к другой, обусловили разнообразие и вместе с тем некоторую несопоставимость научных терминов, поэтому наряду с заимствованными из зарубежной теории терминами и определениями употребляется терминологическая база предшествующего экономического периода.

Объекты и методы

Российские исследования в основном посвящены отдельным аспектам формирования и использования кадрового потенциала различных уровней и сфер экономики, в том числе в рамках изучения других, более узких направлений науки и, прежде всего, экономики труда.

Кроме того, в настоящее время отсутствует единое мнение относительно содержания понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал». Многие исследователи настаивают на равнозначности этих категорий. Однако при более внимательном рассмотрении и сопоставлении их становится очевидным, что это категории различного уровня, что и потребовало дополнительных теоретических исследований в данной области.

Результаты и их обсуждение

В российской экономической науке и практике термин «кадровый потенциал» стал широко использоваться применительно к персоналу предприятия, отрасли, региону, обществу около двадцати лет назад. Современные российские исследователи наполняют это понятие собственным

содержанием. При этом одни рассматривают лишь проблемы кадрового потенциала общества (Д.Л. Карпухин, Р.П. Колосова, Л.Ф. Суходеева, А.Н. Гречаный, Н.В. Минуллина), другие – особенности кадрового потенциала организации (В.О. Коврижкин, Н.М. Дайхес, Стрельцов, В.В. Федин, А.П. Лялин, И.В. Вотякова, Н.М. Кузьмина), третьи – только отдельного работника (А. Мерсон, Ю.Г. Одегова, Т.В. Никонова, В.М. Корнев, К.Е. Щесняк, Т.В. Берглизова, О.В. Никитенкова). Часть исследователей в своих работах раскрывают многоуровневую структуру кадрового потенциала – от кадрового потенциала работника до кадрового потенциала отрасли (Н.К. Долгушкин, А.М. Козина).

Автору представляется недостаточно корректным применение понятия «трудовой потенциал» к индивиду или предприятию, так как понятие «labor potential» в исследованиях классиков в большей степени ориентировано на макроэкономический уровень (минимум – уровень региона). Для человека и предприятия, напротив, более адекватно применение термина «human potential», что при переводе логичнее именовать «кадровым потенциалом». Таким образом, относительно классической английской экономической терминологии наблюдается смешение понятий макро- и микроэкономического характера, влекущее за собой указанные содержательные разногласия. Одним из них является игнорирование при анализе сущности понятия кадрового потенциала предприятия такого аспекта, как синергетический эффект, возникающий в результате совместной работы индивидуумов, решающих отдельные задачи для достижения единой цели.

Согласно общепринятым определениям синергия, или синергетический эффект (от греч. synergos – вместе действующий), – есть возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счёт так называемого системного эффекта, эмерджентности [1].

В связи с этим представляется логичным разграничить понятия трудового и кадрового потенциала на основании возможности влияния синергетического эффекта при взаимодействии группы на развитие кадрового потенциала работника (группы работников). По мнению автора, «кадровый потенциал» некорректно рассматривать относительно региона или страны, поскольку в рамках этих образований группы людей не объединены общей целью, а синергетические эффекты, достигаемые в отдельных группах, могут вовсе нивелировать друг друга. В то же время «кадровый потенциал» при одной и той же сумме работников может возрастать за счет приведения в действие эмерджентного механизма развития *«индивидуальных кадровых потенциалов»* работников, ранее не реализованных, в *«кадровый потенциал персонала»* организации.

Таким образом, наличие или отсутствие влияния синергетического эффекта на кадровый потенциал субъекта и есть критерий деления данного потенциала на трудовой и кадровый.

Отсюда понятие кадрового потенциала может быть применимо к индивидууму, предприятию и отрасли одной сферы деятельности (кадровый потенциал специалиста, военных, учёных, работников образования, сельского хозяйства), а понятие трудового потенциала использовано для оценки состояния трудовых ресурсов региона или страны (Алтайского края, Сибирского региона, России), разных сфер деятельности или отраслей народного хозяйства, характеризующихся на макроэкономическом уровне.

Обобщение подходов различных исследователей и научных школ позволяют утверждать, что понятия «трудовые ресурсы» и «кадровый потенциал» по сути своей являются конкретным выражением человеческих ресурсов. Однако при этом необходимо отметить, категория «кадровый потенциал» с точки зрения теории управления предполагает его характеристику человеческих ресурсов организации, отрасли, профессионально компетентных и имеющих навыки воздействия на текущую ситуацию в конкретных сферах функционирования и на долгосрочную перспективу, а значит, он связан с конкретным стратегическим аспектом управления определёнными кадровыми ресурсами. Поэтому при решении целевых перспектив развития предприятия или отрасли в современных условиях необходимо ис-

пользовать именно категорию «кадровый потенциал».

Определение структуры этой категории – важнейший методологический вопрос, позволяющий корректнее сформулировать понятие, установить факторы, влияющие на его развитие и реализацию.

Распространенным является мнение, что уровень «кадрового потенциала» определяется численностью населения трудоспособного возраста, трудоёмкостью производства и общественно необходимым уровнем интенсивности труда [2, 3]. Но такой структурный набор параметров характеризует скорее не «кадровый потенциал», а экстенсивные возможности вовлечения в общественное производство максимальной при данных социально-экономических условиях массы труда. На однобокость такого подхода справедливо указывает профессор М.И. Скаржинский, отмечая, что при данном рассмотрении выпадает качественная сущность потенциала, не оценивается сама способность людей к труду, то есть кадровый потенциал отделяется от всех личностных характеристик (инициатива, творчество, самодисциплина и пр.) работников [4].

Недостаточно убедительной, на наш взгляд, является и позиция, при которой кадровый потенциал рассматривается только с качественной стороны, как сумма личностных характеристик по способностям, состоянию здоровья, уровню подготовки и навыков, сознанию, идейной убежденности и пр. [5].

Причина отсутствия единого мнения кроется в разных точках зрения учёных на саму сущность понятия «кадровый потенциал», источником которых является узость областей применения ими данной категории без глубокого системного теоретического анализа его происхождения.

Применяемый системный подход к анализу развития экономической категории «кадровый потенциал» выполнен на основе представления иерархической трансформации различного вида ресурсов (экономических, трудовых, человеческих, кадровых) в их соответствующий «потенциал» (ресурсный, трудовой, человеческий, кадровый) в виде системы элементов, взаимосвязанно функционирующих относительно достижения общей цели – развития «кадрового потенциала».

Согласно трактовке современного экономического словаря Б.А. Райзберга понятие «ресурсы» произошло от французского *ressource* (вспомогательные средства).

Это фундаментальное понятие экономической теории, означающее источники, средства обеспечения для развития [1].

Установление значения и соотношения, указанных в модели структур (ресурсов) в единой системе, механизм их трансформации в потенциал и является как раз тем основным вопросом, решение которого позволяет подойти к более глубокому и обоснованному объяснению понятия «кадрового потенциала» для его развития и дальнейшей реализации, ибо это понятие развивается, а не формируется, как это общепринято, на основе соединения количественной и качественной ресурсной составляющей, т.е. имеет определённую ресурсную структуру, трансформирующуюся в некую энергетическую. Энергетические структуры, называемые потенциалом ресурса, возникают в течение длительного времени под воздействием ключевых факторов, на условия их взаимодействия и состояние структурных элементов самих ресурсов, которые служат основанием для дальнейшего преобразования в кадровый потенциал.

Поэтому количественные и качественные характеристики потенциала любого ресурса зависят не только от текущего состояния (количества и качества), но и условий (сред) внутреннего взаимодействия самих ресурсов, а также соотношения воздействия сил ключевых факторов. Поскольку характеристики потенциала постоянно изменяются во времени, за его условное обозначение нами принят показатель $\Sigma\Delta$, а величина его изменений изображена на данной модели прерывистыми линиями, предполагающими различные уровни развития потенциала (низкий, средний, высокий).

В основании представленной модели рассматривается «ресурсный потенциал экономики» ($\Sigma\Delta РПЭ$), который развивается на базе взаимодействия классических «экономических ресурсов» (ЭР) (земля, капитал, труд, предпринимательские способности) под воздействием множества экстенсивных и интенсивных ключевых факторов развития (РПЭ): организационных, материально-технических, экономической эффективности, социально-демографических, человеческих. Уровень развития «ресурсного потенциал экономики» ($\Sigma\Delta РПЭ$), зависящий от текущей совокупности качественных и количественных составляющих экономических ресурсов, мы рассматриваем как базисную основу уровня развития кадрового потенциала.

Отсюда ресурсный потенциал экономики ($\Sigma\Delta РПЭ$) как экономическую категорию предлагается понимать совокупные «ресурсные возможности» общества, способные формировать и максимально удовлетворять различные «уровни потребностей» в товарах и услугах, динамично возникающих в процессе социально-экономических и трудовых отношений (например, по поводу рационального использования обществом имеющихся в наличии ресурсов).

По нашему мнению, движущей силой развития и «ресурсного потенциала экономики», и всех последующих категорий указанной модели, является «рабочая сила» «трудовых ресурсов», которые, в свою очередь рассматриваются автором не только как ресурс, но и как исходное понятие в анализе развития категории «кадровый потенциал».

Термин «трудовые ресурсы» был введен академиком С.Г. Струмилиным в 20-х годах XX в., который писал: «Трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, как занятого в общественном производстве, так и находящегося в резерве» [6].

В связи с тем, что понятие «трудовой потенциал» невозможно раскрыть, не прибегая к понятию «трудовые ресурсы», вполне объяснима наблюдающаяся тенденция к отождествлению этих двух понятий [2, 3, 5].

Считаем, что такое отождествление неприемлемо, поскольку понятие «трудовые ресурсы» обозначает лишь количественную основу «трудового потенциала» ($\Sigma\Delta ТП$), тогда как «ключевыми факторами развития (ТП)» являются его качественные характеристики: физические, духовные (умственные), психические, интеллектуальные, присущие населению и развитые в условиях конкретного времени.

Это даёт возможность определить понятие «трудового потенциала» ($\Sigma\Delta ТП$) как специфический, социально-экономический объект статистического изучения, характеризующий совокупность явных возможностей населения страны или региона определённого возраста, обладающий необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и практическим опытом для общественно-полезной деятельности.

Однако категория «трудовой потенциал» не решает задачи данного исследования, потому как человек выступает здесь обезличенным трудовым ресурсом (рас-

пределяемым и используемым), тогда как в современных условиях он должен выступать самодостаточным субъектом трудовых отношений с приоритетной целью активной самореализации в труде.

Активизация человеческих возможностей во всей совокупности общественных отношений исследовалась в рамках концепции человеческого фактора уже с 70-х годов XX в., когда в науке и практике управления США взамен понятия «трудо-вой потенциал» использовалось понятие «человеческие ресурсы» [5].

Термин «человеческие ресурсы» (ЧР) отражает, на наш взгляд, главный «экономический ресурс» любого общества, стабильное экономическое развитие которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Бесспорно, «человеческие ресурсы» уже понятия «трудовые ресурсы», так как содержит в себе совокупность только социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств, которые при воздействии различных условий среды и определённых факторов способствуют развитию «человеческого потенциала».

Понятие «человеческий потенциал» относительно новое, и его место в системе понятий, применяемых в экономической науке, пока еще не определено. Считаем, что оно не является чисто экономическим, поскольку характеризует в большей степени физические и психические возможности работника, психологические особенности человека, индивидуальность поведения в группе и обществе, мировоззрение, это даёт возможность утверждать, что данное понятие находится на стыке разных областей знаний.

Под «человеческим потенциалом» понимается способность, возможность и потребность людей обучаться и трудиться в условиях постиндустриального общества, основанного на информационно и интеллектуально ёмких технологиях. При этом способность человека трудиться определяется, в первую очередь, величиной совокупности его врожденных способностей, таланта, запаса здоровья, приобретенных знаний, опыта и квалификации, а потребность трудиться – системой его ценностей и предпочтений, наличием мотивации, структурой его интересов, степенью активности, а возможность полноценного, творческого и доставляющего

удовлетворение труда во многом зависит от качества жизни населения [5].

Если «потенциал» можно определить как обобщенную собирательную характеристику «ресурсов» (экономических, трудовых и т.д.), привязанных к месту и времени, то «человеческий потенциал» можно представить как «личный капитал» (в его реальном исчислении) в определённых социально-экономических условиях его развития.

Обосновывая существование «человеческого капитала» и подчеркивая его специфику, Т. Шульц отмечает, что он действительно является «капиталом», «являясь источником будущих заработков или удовлетворений либо того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека». Особенностью «человеческого капитала» является его идентичность с человеком, от которого его невозможно отделить. Поэтому в обмен поступают лишь результаты применения человеческого капитала [3].

Однако и при таком состоянии его научной разработки понятие «человеческий потенциал» приобретает все большее методолого-практическое значение, способствуя поиску новых резервов и методов социально-экономического развития, утверждению нового стиля и методов управления кадрами, особенно на микроуровне. Значит, необходима категория, выражающая многогранность, системность и специфическую функциональность современного процесса.

Данным требованиям отвечает, на наш взгляд, понятие, завершающее представленную модель развития – «кадровый потенциал», развивающееся под воздействием синергии индивидуальных и коллективных (персонала) «ключевых факторов развития КП»:

- «индивидуального кадрового потенциала» – отражает способности и возможности каждого отдельно взятого работника организации;

- «кадрового потенциала персонала» – позволяет количественно измерить возможности участия в производственном процессе как одного работника, так и всего трудового коллектива, в случае наличия синергии, прямо зависящей от особенностей системы управления организацией.

Заключение

Таким образом, «кадровый потенциал» как социально-экономическая категория в нашем понимании отражает возможное участие каждого работника организации в

производстве с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенций, развивающихся в результате синергетического эффекта их взаимодействия, с количественной стороны выражающий возможности по привлечению к участию в производстве не только профессионально подготовленной части персонала предприятия, подотрасли, отрасли, с качественной – скрытые возможности реализации в производстве, всех личных качеств и особенностей, формируемых у работников, прежде всего, принятой в отрасли политикой профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, а также социально-экономическими и политическими условиями её развития.

Библиографический список

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

2. Аудит и контроллинг персонала: учебное пособие / Т.Ю. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Экзамен, 2002. – 389 с.

3. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами в российских организациях / И.К. Макарова. – М.: Институт международного права и экономики им. Л.С. Грибоедова, 2004. – 178 с.

4. Скаржинский М.И. Трудовой потенциал социалистического общества / М.И. Скаржинский и др. – М.: Экономика, 1987 – 101 с.

5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 5-е изд. доп. – М.: Норма, 2005. – 457 с.

6. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы хозяйственного строительства / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 207 с.

7. Труд и социальное развитие: словарь. – М., 2001. – 891 с.



УДК 333 (571.15)



**М.Н. Романов,
А.В. Миненко**

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ РОССИЙСКОГО СРОЧНОГО РЫНКА
ДЛЯ СНИЖЕНИЯ ЦЕНОВЫХ РИСКОВ В АПК АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, волатильность цены, ценовые риски, срочный рынок, хеджирование, процесс хеджирования, фьючерсный контракт, особая аграрная территория, конвертация риска.

Введение

За последние годы в условиях продолжающегося продовольственного и воз-

никшего мирового финансового кризисов интерес к агропромышленному комплексу значительно усилился. Тенденция сокращения спроса на большую часть товаров не коснулась спроса на сельскохозяйственную продукцию и продукты питания отечественного производства, более того, его повысила девальвация рубля. При этом необходимо понимать, что предприятия агропромышленного комплекса яв-