

УДК 004:33

МЕТОДОЛОГИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К АНАЛИЗУ ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2013 И.Н. Хаймович, Н.М. Кузьмина

Международный институт рынка, г. Самара

Поступила в редакцию 13.12.2013

Кадровый потенциал представлен авторами как сложная, динамичная, открытая, иерархическая и преимущественно стохастическая система, обладающая упорядоченной устойчивой внутренней структурой и проявлением системных эффектов в виде новых свойств, возникающих в результате взаимодействия подсистем в рамках единого целого.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, системный подход, развитие, структуроформирующая единица, сложные системы*

Развитию теории управления персоналом способствовали сложные экономические условия послевоенного периода. В США и Европе появились новые подходы к пониманию роли и значения персонала организации, а стратегическое управление стали рассматривать как управление, опирающееся на сотрудников как основу организации, ориентирующее производственную деятельность на запросы потребителя посредством гибких изменений в организации, неизбежно сопровождающихся изменениями персонала. Для определения персонала ввели новые термины – «человеческий фактор», «трудоустройство», «кадровый потенциал», которые рассматривались и как ресурсная категория и, в совместном движении с вещественными факторами производства, как форма личного участия. Термин «потенциал» был введен в научный оборот для обозначения «скрытых возможностей, мощности, сил», его следует рассматривать как «источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [1].

Трудовой потенциал формируется на разных стадиях «совокупного работника» и функционирует как взаимосвязанные трудовые потенциалы работника, коллектива, общества. Следовательно, являясь формой материализации человеческого фактора, трудовой потенциал выступает как персонализированная (воплощенная в конкретных личностях) рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик как реализованных, так и еще не реализованных в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства.

Хаймович Ирина Николаевна, доктор технических наук, профессор кафедры обработки металлов давлением. E-mail: kovalek68@mail.ru

Кузьмина Наталья Михайловна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента

Трудовой потенциал, по утверждению Б.М. Генкина, характеризует совокупную способность отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменения в производстве, с другой стороны, и объединяет:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;
- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей [2].

Квалификационная составляющая трудового потенциала с одной стороны характеризует профессиональную готовность работника к выполнению постоянно усложняющихся функций, перемене труда, а с другой – формирует отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда. Квалификационная составляющая характеризует уровень подготовки, творческие способности, стремление к повышению личностного потенциала, трудовую активность и мобильность, результативность труда. Личностная составляющая характеризует способность индивида к сотрудничеству, взаимодействию, его творческие и ценностно-мотивационные свойства.

Европейские менеджеры считают необходимым учитывать более широкий круг способностей индивида: логические, математические, гуманитарные, пространственного мышления, физические,

эмоциональные и даже музыкальные. Б.М. Генкин в качестве основных компонентов трудового потенциала выделяет следующие: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени [3]. Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, то есть по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это та часть потенциала, которая формируется на основе природных данных, способностей, образования, воспитания и жизненного опыта.

По мнению авторов для характеристики совокупного потенциала сотрудников конкретной организации целесообразно использовать термин «кадровый потенциал», который следует рассматривать как целостную систему, стремящуюся к сохранению равновесного существования посредством непрерывного развития и, следовательно, все особенности и объективные законы существования сложных систем применимы к кадровому потенциалу. Кадровый потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, отражает три уровня взаимосвязей и возможностей развития. Во-первых, он отражает прошлое, то есть характеризует совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее способность к существованию и развитию. Во-вторых, характеризует настоящее с точки зрения практического применения имеющихся способностей. В-третьих, ориентирован на развитие, поскольку в процессе трудовой деятельности работник не только реализует имеющиеся способности, но и приобретает новые. Существует возможность рассматривать кадровый потенциал организации как мультиагентную систему [4, 5]. Следует учитывать, что не реализуемые структурные элементы кадрового потенциала могут привести к его реальному количественному уменьшению. Профессиональные знания и навыки, не используемые в процессе труда, могут забываться и утрачиваться, и в этом смысле некий «избыточный» потенциал может стать величиной отрицательной, нарушающей баланс интересов организации и сотрудника. Но иногда некоторый «избыточный» запас знаний, навыков и способностей обеспечивает гибкость и маневренность развития организационной структуры в изменяющихся условиях, и становится величиной положительной.

Представляя собой единство устойчивого и изменчивого состояний, кадровый потенциал уже содержит в себе элементы, определяющие вектор и темпы будущего развития. Такое видение соответствует философским концепциям триединства прошлого, настоящего и будущего, отражает целостность процесса развития и демонстрирует проявление законов отрицания отрицания и перехода количества в качество. Кадровый потенциал представляет собой сложную систему персонифицированных трудовых потенциалов работников и их групп. Исходной структуроформирующей единицей кадрового потенциала организации является трудовой потенциал работника, который как

системный микроуровень образует основу формирования кадровых потенциалов более высоких уровней – на мезоуровне – структурных подразделений, на макроуровне – трудового коллектива организации.

Все выше сказанное означает, что величина кадрового потенциала, так же как и трудового, не постоянна, изменяется во времени и пространстве. Например, личностные характеристики – некоторые психофизиологические данные, обусловленные наследственностью и заложенные при рождении (характер, темперамент, психотип), останутся величиной относительно неизменной, но особенности воспитания, накопленный объем знаний, приобретенные уровень образования и жизненный опыт, потребность и способность к обучению постоянно изменяются. Следует отметить интересный факт: у социально-адаптированных личностей почти все эти компоненты качественно улучшаются и количественно увеличиваются, а у личностей асоциальных происходят регрессивные изменения, как правило, это работающие люди вне зависимости от сферы приложения труда (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, услуги, информационное обеспечение, маркетинговая деятельность) и от формы собственности.

Закон целостности (эмерджентности) кадрового потенциала проявляется в возникновении новых интегративных качеств, не свойственных отдельным компонентам – трудовым потенциалам отдельных сотрудников. Появление таких качеств имеет особое значение. Закон целостности кадрового потенциала характеризует взаимообусловленность части и целого двояко. Во-первых, свойства кадрового потенциала как единого целого не являются суммой свойств составляющих его трудовых потенциалов работников (1). Становясь элементами кадрового потенциала, трудовые потенциалы приносят в него те свойства и качества, которые необходимы для осуществления организационных процессов. При этом некоторые свойства могут совсем не использоваться, например, способности к живописи во многих управленческих или производственных процессах не используются, хотя они определяют индивидуальные требования к оформлению рабочего места или сказываются на качестве презентационного материала данного сотрудника. Во-вторых, свойства кадрового потенциала зависят от свойств и функционирования его составных частей – трудовых потенциалов (2). Это указывает на взаимозависимость свойств кадрового потенциала и его составных частей: свойства кадрового потенциала представляют собой суммарную величину свойств трудовых потенциалов, результатов их взаимодействия в производственном процессе и результатов межличностных коммуникаций.

$$КП \neq \sum_{i=1}^n ТП_i \quad (1)$$

где КП – кадровый потенциал; ТП_i – трудовой потенциал i-ого сотрудника.

$$KП = \int (ПП_i) \quad (2)$$

Кадровый потенциал может находиться в любом состоянии между двумя крайними точками: состоянием позитивного взаимодействия подсистем – трудовых потенциалов (3) и негативного (4). Абсолютная аддитивность как переходное состояние (5) может проявиться на стадии формирования кадрового потенциала как системы в результате интеграции трудовых потенциалов сотрудников (на первом этапе жизненного цикла) или же, наоборот, на последней стадии жизненного цикла при «распаде» трудового коллектива. В этих случаях говорить о кадровом потенциале как о системе уже нельзя, но учитывать тенденции нарастания или убывания его целостности необходимо. При стремлении кадрового потенциала к уменьшению изолированности и полной самостоятельности отдельных элементов, то есть к большей целостности, можно говорить о прогрессирующей интеграции. При обратном процессе можно говорить о деструктивной индивидуализации (4).

$$KП = \int (ПП_i) \rightarrow \max \quad (3)$$

$$KП = \int (ПП_i) \rightarrow \min \quad (4)$$

$$KП = \sum_{i=1}^n ПП_i \quad (5)$$

Кадровый потенциал – величина динамичная и не всегда точно предсказуемая. Это вполне естественно, ведь индивидуальные характеристики индивида меняются во времени и пространстве в зависимости от сложных внешних условий воздействия и внутреннего состояния носителя, а интегрирование индивидуальных трудовых потенциалов в системный кадровый не всегда влечет

позитивный эффект. Следовательно, он отличен от суммарной величины трудовых потенциалов в силу проявления эффекта синергии и возникновения новых качеств, обусловленных организационным взаимодействием.

Выводы: потенциал представляет собой сложную, динамичную, открытую, иерархическую и преимущественно стохастическую систему. Структура кадрового потенциала представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп и отдельных сотрудников и отношений между ними. Как системный объект он обладает упорядоченной устойчивой внутренней структурой и проявлением системных эффектов в виде новых свойств, возникающих в результате взаимодействия элементов в рамках целого. Как самоорганизующаяся система он адаптируется к изменяющимся внешним условиям и сигналам среды, постоянно обучается, то есть является наиболее сложной и высокоорганизованной системой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1981. 1058 с.
2. Кузьмина, Н.М. Системный подход к управлению изменениями // Вестник СГЭУ. 2007. №3. С. 108-109.
3. Кузьмина, Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник СГЭУ. 2007. №2. С. 78-80.
4. Дровяников, В.И. Мультиагентный подход к исследованию системы подготовки профессиональных кадров // Экономические науки. 2010. № 72. С. 110-114.
5. Хаймович, И.Н. Согласование механизмов управления процессом КТПП на уровне сотрудников подразделений / И.Н. Хаймович, А.С. Кириченко. – Самара, Вестник СГАУ. 2011. №2. С. 271-278.

THE METHODOLOGY OF SYSTEM APPROACH TO ANALYSIS OF FORMATION AND DEVELOPMENT PROCESSES OF ORGANIZATION PERSONNEL CAPACITY

© 2013 I.N. Haymovich, N.M. Kuzmina

International Market Institute, Samara

Personnel potential is presented by authors as the difficult, dynamic, open, hierarchical and mainly stochastic system possessing ordered steady internal structure and manifestation of system effects in the form of new properties, subsystems resulting interaction within a whole.

Key words: *personnel potential, system approach, development, structure formation unit, complex systems*

Irina Haymovich, Doctor of Technical Sciences, Professor at the Department of Metals Pressure Processing. E-mail: kovalek68@mail.ru

Nataliya Kuzmina, Doctor of Economy, Professor, Head of the Management Department