

rently, "High Potential personnel" is becoming a key human resource of the organization. In conditions of high competition, instability of the external environment and high threat from it, the effectiveness of the organization depends directly on the work of employees, in particular on the work of HiPo personnel. It depends on such employees how stable the organization will be in the market. Talent management can be understood as a set of personnel management methods that enable the organization to attract, effectively use and retain employees who play a major role in the development of the organization. Companies that search, develop, inspire, and retain HiPo more effectively get a better share of this critical scarce resource and dramatically increase their competitiveness. The article presents the results of a study of working with HiPo staff of the call center "Freeline". Based on the analysis of theoretical approaches and "best practices" of foreign and Russian companies (Microsoft, Google, Sberbank) in the field of HiPo staff (hiring, motivation and development) developed authoring tools (interview, questionnaire), the use of which in the course of a field study of HR managers (2 persons) and the call centre staff (12 people) made it possible to develop recommendations on creation of system of work with staff HiPo in aspects of recruitment, training and development of its potential.

Keywords and phrases: human resource management, talent management, High Potential, talented employee, identification, attraction, development and retention of talents

Acknowledgement

The work was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR) under Grant № 19-010-00705 'Development of tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the employees' well-being in a digital economy'

Information about the authors:

Savchenko Alyona Nikolaevna (Russia, Ekaterinburg) - the 3rd year student of academic group УГИ-373405, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin; (Ekaterinburg, Mira str. 19. Email: Alenka.1919@mail.ru)

Yusupova Anastasia Albertovna (Russia, Ekaterinburg) - the 3rd year student of academic group УГИ-373406, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin; (Ekaterinburg, Mira str. 19. Email: nastya030999@mail.ru)

Academic Supervisor – LYSENKO Elena, associate Professor of the Department of personnel Management and psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia, Yekaterinburg, Mira str. 19, e.v.lysenko@urfu.ru)

УДК 331.108.26

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: КАТЕГОРИАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Тачанова К.Г.

Научный руководитель – ЛЫСЕНКО Е.В., доцент, канд. филос. наук

Аннотация: В статье представлен категориальный анализ понятия «кадровый потенциал»: проанализированы научные подходы к определению понятия, предложена авторская трактовка.

Ключевые слова и словосочетания на русском языке кадры, персонал, потенциал, кадровый потенциал.

JEL codes: O15

Эффективная деятельность любой организации в современной экономике подразумевает тот факт, что именно это предприятие обладает конкурентными преимуществами на рынке. На данный момент кадры предприятия – ресурсы, которые играют значительную роль в формировании конкурентоспособности на предприятии. Ведь именно квалифицированные кадры обеспечивают успешную деятельность предприятия, поэтому в последние годы повышается значимость развития кадрового потенциала организации [6].

Для того, чтобы успешно развивать и реализовывать кадровый потенциал организации, для начала, нужно разобраться с теоретическими основами этих понятий.

Исследовав научные работы различных авторов, можно сделать вывод о том, что тема развития кадрового потенциала организации является новой и малоизученной, несмотря на свою актуальность.

В этой статье раскрываются такие понятия как потенциал, кадры и кадровый потенциал.

Само понятие «кадровый потенциал» содержит в себе такие понятия как «кадры» и «потенциал». Оно является результатом развития таких понятий как «трудовой потенциал», «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», которые на данный момент уже устарели и практически не используются в современной вокабулярии.

Анализ мнений теоретиков, таких как Скляренко В.К. и Прудникова В.М., Курушиной Е.В., Грибова В.Д. и Грузинова В.П., Гулина К.А., Шабуновой А.А. и Чекмаревой Е.А., Олега Ю.Г. и Дандыкиной Е.М. показал, что существуют различные подходы, понимание и взгляды на все эти понятия, а также, что их смысл и трактовка постоянно совершенствуются.

Скляренко В.К. и Прудников В.М. понимают под «кадрами предприятия как совокупность наемных работников различных профессионально-квалифицированных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники организации, получающие на предприятии (фирме) заработную плату». Авторами было предложена версия, что следует различать понятия «кадры» и «персонал». Так как, по их мнению, понятие «персонал» более широкое в своем понимании, ведь оно включает в себя весь личный состав работающих на предприятии, а именно: работников, списочного состава; лиц, принятых на работу по совместительству с других предприятий; лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера [7].

Согласно Грибову В.Д. и Грузинову В.П. «кадры предприятия – основной (штатный) состав работников предприятия. В зависимости от своего рода деятельности и роли участия на предприятии работники делятся на промышленно-производственный персонал и непроизводственный. В число промышленно-производственного персонала входят рабочие (основные и вспомогательные), служащие и инженерно-технические работники [1].

Можно предположить, что такие понятия как «кадры» и «персонал» термины, которые по своим определениям следует использовать под функции и деятельность конкретного работника на предприятии/отрасли, а также от определения, формирования и изменения профессионально-квалификационного и социально-демографического состава в сфере экономики.

По мнению авторов Гулина К.А., Шабуновой А.А. и Чекмаревой Е.А. «потенциал» (от лат. *potentia* – сила) - «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [2], при этом они ссылаются на Большую Советскую Энциклопедию.

Трудовой потенциал работника, по мнению Олега Ю.Г. – совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, - с другой. Это исходная точка, определяющая его дальнейшее трудовое поведение [5].

Согласно Курушиной Е.В., «кадровый потенциал представляет собой степень способности и возможности выполнять трудовым коллективом стоящие перед ним задачи» [4]. Таким образом, в ее понимании «кадровый потенциал» - это умение выполнять свою работу группой персонала.

Олегов Ю.Г. считает, что понятие трудовой (кадровый) потенциал расшифровывается как совокупность трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий – сложная, динамичная, открытая, иерархическая и преимущественно стохастическая система [5].

Дандыкина Е.М. считает, что кадровый потенциал предприятия - это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия. Это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени [3].

Разобрав научные подходы к понятию «кадровый потенциал», можно сделать вывод о том, что очень сложно дать точное определение понятию «кадровой потенциал», так как оно многоаспектно и многогранно. По своей сути оно характеризует совокупность сведений, познаний, возможностей,

способностей, осуществляемые в трудовой практике коллективом работников, которые формируют кадровый состав персонала предприятия.

Признание

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ гранта «Разработка инструментария оценки влияния социального загрязнения трудовых отношений на благополучие работников в условиях цифровизации экономики» № 19-010-00705.

Библиографический список

1. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия. Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 336 с.
2. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009 – 84 с.
3. Дандыкина, Е. М. Дата: 2011. Библиографическое описание: Дандыкина, Е. М. Формирование кадрового потенциала инновационных компаний // Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос [Электронный ресурс]. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011.
4. Курушина Е.В., Чернухина Н.Е./Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень. Тип: статья в сборнике статей. 2003.
5. Олегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. - М.: Экзамен, 2002.
6. Сатыбалова Е.В. Человеческий капитал как движущая сила развития организации // Дискуссия. 2012 № 11 (29). С. 92-96.
7. Складенко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: учебник. – М.:ИНФРА-М, 2006. – 528 с.

Информация об авторе

Тачанова Кристина Григорьевна (Россия, г. Екатеринбург) - магистрант ФГАОУ ВО Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина (Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; krisstachanova@mail.ru)

Научный руководитель – ЛЫСЕНКО Елена Владимировна (Россия, г. Екатеринбург); доцент кафедры Управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, (Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e.v.lysenko@urfu.ru)

HUMAN RESOURCES: A CATEGORICAL ANALYSIS

Tachanova K.G.

Academic Supervisor – LYSENKO Elena, associate Professor

***Abstract:** The article presents a categorical analysis of the concept of "personnel potential": scientific approaches to the definition of the concept are analyzed, and the author's interpretation is proposed.*

Keywords and phrases: *staff, personnel, potential, personnel potential.*

Acknowledgement

The work was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR) under Grant № 19-010-00705 ‘Development of tools for assessing the impact of social pollution of labor relations on the employees' well-being in a digital economy’.

Author information

Tachanova Kristina Grigorevna, student, the main academic building of the Ural Federal University 19 Mira street, Yekaterinburg, 620002, Ural Federal district, Sverdlovsk region, e.v.lysenko@urfu.ru

Academic Supervisor – LYSENKO Elena, associate Professor of the Department of personnel Management and psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Russia, Yekaterinburg, Mira str. 19, e.v.lysenko@urfu.ru)