

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Шупило В.Р.

Научный руководитель: к.соц.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Понятийно-категориальный аппарат отечественной экономической науки достаточно хорошо разработан. Он включает в себя обширный перечень определений, в том числе и для описания практической деятельности организации по управлению персоналом. Здесь наряду терминами, сложившимися во времена плановой экономики («трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры», «совокупный работник»), используются и новые категории, например, «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал – активы человеческого капитала, которые используются работодателем в практической деятельности и обеспечивают фактический результат в данном периоде времени. Это общая количественно-качественная характеристика персонала как одного из ресурсов организации. Сегодня существует три основополагающих подхода к определению кадрового потенциала:

1. Кадровый потенциал как совокупность знаний, умений и навыков кадрового состава предприятия, как используемых в процессе трудовой деятельности, так и пока еще не востребованных процессом производства либо профессионального обучения.

2. Кадровый потенциал как совокупность способностей и возможностей персонала.

3. Кадровый потенциал как обобщающая характеристика совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия.

Таким образом, кадровый потенциал следует рассматривать как общий уровень кадрового обеспечения возможностей существования и развития организации.