

УДК 331.108

DOI: 10.34670/AR.2024.72.60.018

Кадровый потенциал обеспечения экономического развития страны в условиях санкционного давления

Трухин Максим Андреевич

Аспирант,
Московский инновационный университет,
119017, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Ордынка, 7;
e-mail: manage-phd@mail.ru

Аннотация

Целью статьи является исследование основных проблем и факторов влияния на наращивание кадрового потенциала, обоснование механизмов минимизации рисков ухудшения качества кадрового потенциала, обеспечение экономического развития страны в современных условиях. Исследование базируется на использовании системы общенаучных и специальных методов научного познания. Для достижения цели были использованы следующие методы исследования: анализа и синтеза, системного анализа, научного абстрагирования, индукции и дедукции, логического подхода, формирующих основу раскрытия сущности понятия «кадровый потенциал». Определение рисков и проблем использования и развития кадрового потенциала проведено на основе абстрактно-аналитического и институционального методов научного познания. Результатом исследования является тезис, что в кризисных условиях именно за счет оптимизации ресурсного потенциала возможно достижение стабилизации ситуации и обеспечения дальнейшего восстановления экономики. Учитывая результат проведенного исследования, определены основные риски ухудшения количественных и качественных характеристик кадрового потенциала в условиях санкций, факторы влияния на его формирование, использование и развитие.

Для цитирования в научных исследованиях

Трухин М.А. Кадровый потенциал обеспечения экономического развития страны в условиях санкционного давления // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 12А. С. 175-182. DOI: 10.34670/AR.2024.72.60.018

Ключевые слова

Кадровый потенциал, наращивание кадрового потенциала, экономическое развитие, кризисные условия, риски.

Введение

Обеспечение устойчивого развития национальной экономики в условиях санкций возможно за счет эффективного использования ресурсного потенциала. Прежде всего, это предполагает необходимость рационального использования производственных и человеческих ресурсов как основы обеспечения более высокого уровня конкурентоспособности экономики. В современных условиях эффективное использование человеческих ресурсов обеспечивает возможность получения и реализации устойчивых конкурентных преимуществ, создает условия для повышения конкурентоспособности. Удержание высоких иерархических позиций в рейтинге конкурентоспособности (за счет улучшения качества человеческих ресурсов) возможно в условиях обеспечения наращивания кадрового потенциала.

Наращение негативных тенденций в сфере кадрового обеспечения развития российской экономики в последнее время связано, прежде всего, с сохранением значительной дифференциации регионов по качеству кадрового потенциала, дефицита квалифицированных работников, обострением диспропорций спроса и предложения на рынках труда, недостаточной эффективности менеджмента.

В настоящее время ситуация в сфере кадрового обеспечения экономики страны и регионов значительно ухудшилась. В частности, существенно усилились негативные тенденции в демографической сфере, связанные с ухудшением состояния здоровья населения, увеличением уровня смертности, сокращением доли населения наиболее продуктивных возрастных групп в составе постоянного населения. Также возросла интенсивность миграционного оттока за границу, увеличив количество внутренне перемещенных лиц вследствие санкционного давления. Серьезным вызовом развитию национального и региональных рынков труда стало уменьшение количества рабочих мест из-за разрушения некоторых градообразующих предприятий, инфраструктурных объектов [Туранов, 2023, 32]. Это объективно привело к обострению рисков, связанных с ухудшением качества кадрового потенциала обеспечения развития как экономики страны в целом, так и регионов в частности. Все перечисленное требует адекватного реагирования на угрозы экономической и социальной безопасности страны, связанные с нарастанием проблем воспроизводства и наращивания кадрового потенциала страны и регионов.

Основная часть

Исследованию проблем кадрового потенциала посвящено достаточно научных трудов. В. Френч, Э. Шейн, Р. Рафигли исследовали вопросы формирования и реализации кадрового потенциала в контексте развития менеджмента персонала, обеспечения человеческого развития. Также среди зарубежных исследователей экономической сущности и принципов формирования кадрового потенциала можно выделить Г. Мартина и С. Хетрик, которые внесли весомый вклад в освещение этого вопроса. Среди исследователей проблем кадрового потенциала следует отметить А.И. Ковальскую, А.Ю. Савченко, В.А. Федорову, которые рассматривали экономическую сущность понятия «кадровый потенциал». Отечественные ученые, изучающие проблемы развития кадрового потенциала отдельных работников, предприятий и экономики в целом, обосновывают приоритетную роль этого фактора в повышении конкурентоспособности отечественной экономики.

В то же время, несмотря на весомый вклад ученых в развитие теоретико-методологических

и практических подходов к исследованию проблем кадровой сферы, недостаточно изученными являются проблемы развития кадрового потенциала Российской Федерации в условиях санкций. Требуют углубленного исследования риски ухудшения качества кадрового потенциала, возникающие в результате воздействия санкций. Дальнейшие исследования могут обеспечить обоснование повышения эффективности использования и развития кадрового потенциала в современных условиях.

Для обеспечения комплексного анализа вопросов кадрового потенциала целесообразно исследовать экономическую сущность этого понятия. Рассматривая содержание экономического потенциала «кадровый потенциал» с позиций менеджмента персонала, большинство ученых исследует понятия «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал» в контексте взаимодействия и взаимоотношений с категорией «кадровый потенциал». В частности, Э. Шчейн выделял человеческий ресурс как важнейший актив компании в конкурентной борьбе, направленный на обеспечение развития и мотивации людей для достижения стратегических целей организации [Бессмертная, 2022, 23]. По мнению З.С. Варналия, человеческие ресурсы характеризуются общим количеством населения, режимом его создания, половозрастной структурой, особенностями системы расселения, уровнем урбанизации, уровнями образования и профессиональной квалификации, доходов и расходов, жизненным уровнем населения, обеспеченностью социальными возможностями и т.д. В целом, человеческие ресурсы являются демографической основой формирования кадрового потенциала страны [Дашко, 2022, 66].

В то же время для обеспечения более комплексного исследования понятия «кадровый потенциал» стоит проанализировать научные позиции ученых-экономистов относительно содержания понятия «потенциал». Отечественные ученые придерживаются точки зрения, согласно которой понятие «потенциал» трактуется как имеющиеся в экономике субъекта ресурсы, формирование их оптической структуры и умение их рационально использовать для достижения поставленной цели [Савченко, 2022, 58]. В.В. Смагина замечала, что «потенциал» означает, во-первых, наличие ресурсов; во-вторых, сохранение их имплицитного состояния в определенный момент; в-третьих, возможность их использования в будущем, что превратит их в факторы деятельности субъекта хозяйствования [Федорова, Карпенко, 2022, 25]. То есть потенциал означает наличие ресурсов и возможность их использования для получения запланированного результата. Соответственно, для определения возможностей применения понятия «потенциал» при решении проблем кадрового обеспечения целесообразно исследовать эволюцию взглядов ученых относительно экономического содержания понятия «персонал».

Аверьянов В.Н. определяет персонал предприятия как совокупность его подчиненных работников, осуществляющих свою деятельность на основании трудового договора, заключенного с работодателем, прошедших необходимую профессиональную подготовку и имеющих определенный практический опыт [Райковская, 2023, 91]. Поэтому именно повышение качества персонала предприятия создает условия повышения эффективности использования и развития кадрового потенциала (на микроуровне).

В то же время, критически важным для исследования сущности понятия «кадровый потенциал» (в контексте обеспечения развития персонала) является определение соотношения понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал». Анализируя категорию «трудовой потенциал», Т.А. Зайцев и Ю.П. Туранский в определенной степени отождествляют эти понятия, применяя «кадровый потенциал общества» для определения «трудового потенциала общества» [Савченко, 2022, 81].

Однако для обозначения более четких сфер применения термина «кадровый потенциал» целесообразно проанализировать его отличия от понятия «трудовой потенциал». В частности, по мнению В.А. Федоровой, Т.В. Карпова, трудовой потенциал в большей степени относится к сочетанию количественных и качественных характеристик рабочей силы, способностей экономически активного населения, которые используются или могут быть использованы в процессе трудовой деятельности для получения необходимого результата [Дашко, 2022, 67].

Однако экономическое содержание понятия «трудовой потенциал» трансформируется в зависимости от уровня применения. И.Т. Райковская отмечает, что трудовой потенциал людей охватывает уровень знаний, умений, навыков, которые человек получил через образование, профессиональную подготовку, практический опыт и благодаря которым он повышает свою конкурентоспособность на рынке труда. В то же время трудовой фонд предприятия охватывает совокупность квалификации и профессиональных способностей всех работников предприятия, а также их достижений в деле эффективной организации труда и развития персонала [Бессмертная, 2022, 27]. Соответственно, это подтверждает необходимость определения экономического содержания понятия «кадровый потенциал» с учетом разноуровневой иерархии (на индивидуальном, микро- и макроуровнях).

Большинство отечественных ученых определяет кадровый потенциал как возможности работников по реализации своей профессиональной деятельности, определяемой качеством их профессионально-квалификационной подготовки, трудовыми, психологическими и физиологическими качествами, творческими способностями [Райковская, 2023, 89].

Считаем, что определение кадрового потенциала следует трактовать как способность персонала к продуктивному труду, овладение новыми знаниями, совершенствование профессионального мастерства, которые могут быть использованы для достижения поставленных целей.

Кадровый потенциал проходит различные стадии эволюционных изменений.

Первым этапом эволюционных изменений кадрового потенциала является фаза его формирования как основы обеспечения устойчивого развития экономики. Формирование кадрового потенциала отечественные ученые рассматривают как процесс планомерного и целенаправленного обеспечения предприятий и организаций государства кадрами в необходимом количестве и необходимыми профессиональными способностями, а также их развитие и повышение их квалификации в соответствии с потребностями общественного производства [Туранов, 2023, 93]. Г. Мартын и С. Хетрик, анализируя принципы формирования кадрового потенциала, выделяли необходимость создания условий для дальнейшего использования и реализации этого потенциала за счет повышения образовательного уровня работников, стимулирования систематического обновления знаний и навыков [Федорова, Карпенко, 2022, 27].

Вторым этапом является этап использования потенциала, включающий в себя реализацию знаний и навыков.

Третьим этапом эволюционных изменений кадрового потенциала является этап развития. На наш взгляд, этот этап эволюционных изменений кадрового потенциала приобретает особую актуальность в условиях инновационных изменений, предусматривающих необходимость привлечения работников с высоким уровнем квалификации, мотивированных к постоянному обновлению знаний.

Соответственно, развитие кадрового потенциала определяется как один из важнейших факторов обеспечения устойчивого развития на микро-, мезо- и макроуровнях. А создание

условий для повышения эффективности развития кадрового потенциала, определения наиболее важных факторов влияния и рисков ухудшения количественных и качественных характеристик кадрового потенциала связано с влиянием кризисных явлений в демографической, социальной и экономической сферах.

Компонентная структура кадрового потенциала характеризуется наличием демографической, образовательной, квалификационной и мотивационной составляющих. Приоритетное значение приобретают образовательно-квалификационные и мотивационные компоненты (качественные параметры), в то время как демографическая составляющая формирует базис увеличения потенциала (количественные параметры).

Развитие кадрового потенциала на макро-, мезо-, микроуровнях и индивидуальном уровне личности зависит от степени взаимодействия и взаимосогласованности потребностей и интересов субъектов, ориентированных на повышение образовательного уровня, приобретения новых навыков и квалификаций для обеспечения устойчивого социально-экономического развития общества в целом.

Важное значение для обеспечения возможностей формирования, использования и развития кадрового потенциала на всех уровнях приобретает влияние разновекторных факторов: демографических, социальных, экономических, образовательных, мотивационных, институциональных, инновационных и инфраструктурных. Стимулирующий или дестимулирующий характер этого воздействия зависит, прежде всего, от интенсивности направленности действия этих факторов. В этих обстоятельствах в условиях кризиса усиливается весомость действия факторов дестимулирующего воздействия, которые усиливают риски ухудшения количественных и качественных характеристик кадрового потенциала страны.

Влияние демографических факторов на формирование, рост и развитие кадрового потенциала в условиях санкций проявляется через сужение демографического базиса воспроизводства населения, снижение уровня ожидаемой продолжительности жизни, роста уровня заболеваемости населения, увеличение объемов миграционного оттока населения. В то же время влияние экономических факторов на эволюционные изменения кадрового потенциала проявляется через создание возможностей занятости, реализации накопленного потенциала в процессе трудовой деятельности. Также влияние социальных факторов на развитие кадрового потенциала предполагает возможность получения надлежащего уровня доходов от занятости, способного обеспечить возможности повышения квалификационного уровня работников.

Среди институциональных факторов влияния на развитие кадрового потенциала следует указать на нормативно-правовое обеспечение развития кадровой политики.

Не менее важными для обеспечения эволюционных изменений кадрового потенциала являются инфраструктурные факторы, в частности инфраструктура обеспечения жизнедеятельности, получения образования, улучшения качества образовательных услуг и тому подобное. Влияние образовательных факторов на развитие кадрового потенциала также проявляется через создание надлежащих условий для получения качественного базового среднего, профессионально-технического или высшего образования, обеспечение возможностей системного повышения квалификации. Результативность процесса эволюционных изменений кадрового потенциала зависит также от влияния мотивационных факторов, в частности, готовности к повышению квалификации. Эти факторы также существенно влияют на развитие кадрового потенциала, повышая способность к творческому, продуктивному труду, к овладению новыми знаниями и умениями.

Среди приоритетных направлений минимизации рисков снижения качества кадрового потенциала следует выделить следующие:

- обеспечение оценки и мониторинга кадрового потенциала экономики (на национальном и региональном уровнях);
- разработка стратегий развития кадрового потенциала на национальном и региональном уровнях (с учетом имеющихся стратегий развития регионов);
- определение направлений улучшения качества кадрового потенциала (за счет обновления практики формирования кадрового резерва, улучшения качества управленческих кадров органов исполнительной власти, органов местного самоуправления);
- стимулирование работодателей к повышению квалификации работников за счет получения помощи государственной службы занятости по вопросам организации профессионального обучения, повышения квалификации, приобретения частичных квалификаций;
- усиление мотивации работников к самообразованию;
- разработка программ переквалификации с участием государственной службы занятости, организаций работодателей;
- обеспечение обмена лучшими практиками органов местного самоуправления по вопросам формирования и эффективного использования кадрового потенциала.

Заключение

Проведенный анализ показал, что в условиях санкционного давления происходит постепенное сужение демографического базиса воспроизводства кадрового потенциала за счет оттока значительной доли населения трудоспособного возраста.

Проблема обеспечения повышения эффективности формирования и использования кадрового потенциала, создания условий для его развития и улучшения качества отдельных составляющих является чрезвычайно сложной и многоаспектной, требует постоянного внимания. Учитывая результаты проведенного исследования, определены основные риски ухудшения количественных и качественных характеристик кадрового потенциала в условиях санкций, факторы влияния на его формирование, использование и развитие. В то же время этот вопрос требует дальнейших исследований, определения механизма минимизации негативных последствий реализации рисков и угроз, связанных с ухудшением качества кадрового потенциала, разработки инструментария реализации этих механизмов на национальном и региональном уровнях.

Библиография

1. Бессмертная В.В. Кадровый потенциал предприятия – возможности его формирования и эффективного использования // Научный вестник Дальневосточного университета. 2022. № 8. С. 22-28.
2. Дашко И.М. Кадровый потенциал: сущность и факторы его развития // Экономика и государство. 2022. № 1. С. 65-68.
3. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
4. Райковская И.Т. Определение содержания компонентов трудового потенциала для повышения эффективности управления предприятием // Научный бюллетень Академии статистики, учета и аудита. 2023. № 3. С. 87-95.
5. Савченко А.Ю. Оценка кадрового потенциала в меняющихся условиях внешней среды // Формирование потенциала экономического развития промышленных предприятий. М., 2022. 230 с.

6. Туранов А.П. Приоритеты рынка труда: методология, практика, пути обеспечения. М.: РАН, 2023. 261 с.
7. Федорова В.А., Карпенко Т.В. Формирование и использование кадрового потенциала национальной экономики // Проблемы экономики. 2011. № 3. С. 24-28.
8. Cascio W. F. Managing human resources. – New York, NY, USA: : McGraw-hill, 2015.
9. Mathis R. L. et al. Human resource management. – Cengage learning, 2017.
10. Snell S., Morris S. Managing human resources. – Cengage Learning, 2019.

Human resources potential for ensuring the country's economic development under sanctions pressure

Maksim A. Trukhin

Postgraduate,
Moscow Innovation University,
119017, 7, Malaya Ordynka str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: manage-phd@mail.ru

Abstract

The purpose of the article is to study the main problems and factors influencing the development of human resources, substantiate mechanisms for minimizing the risks of deterioration in the quality of human resources, and ensure the economic development of the country in modern conditions. The research is based on the use of a system of general scientific and special methods of scientific knowledge. To achieve the goal, the following research methods were used: analysis and synthesis, system analysis, scientific abstraction, induction and deduction, logical approach, which form the basis for revealing the essence of the concept of “personnel potential”. The identification of risks and problems in the use and development of human resources was carried out on the basis of abstract analytical and institutional methods of scientific knowledge. The result of the study is the thesis that in crisis conditions it is by optimizing resource potential that it is possible to achieve stabilization of the situation and ensure further economic recovery. Considering the results of the study, it is concluded that the main risks of deterioration in the quantitative and qualitative characteristics of human resources under sanctions, as well as the factors influencing its formation, use and development, have been identified.

For citation

Trukhin M.A. (2023) Kadrovyi potentsial obespecheniya ekonomicheskogo razvitiya strany v usloviyakh sanktsionnogo davleniya [Human resources potential for ensuring the country's economic development under sanctions pressure]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (12A), pp. 175-182. DOI: 10.34670/AR.2024.72.60.018

Keywords

Human resources, human resource capacity building, economic development, crisis conditions, risks.

References

1. Bessmertnaya V.V. (2022) Kadrovyi potentsial predpriyatiya – vozmozhnosti ego formirovaniya i effektivnogo ispol'zovaniya [Personnel potential of an enterprise: the possibilities of its formation and effective use]. *Nauchnyi vestnik Dal'nevostochnogo universiteta* [Scientific Bulletin of the Far Eastern University], 8, pp. 22-28.
2. Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York, NY, USA.: McGraw-hill.
3. Dashko I.M. (2022) Kadrovyi potentsial: sushchnost' i faktory ego razvitiya [Personnel potential: essence and factors of its development]. *Ekonomika i gosudarstvo* [Economy and State], 1, pp. 65-68.
4. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kit aya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
5. Fedorova V.A., Karpenko T.V. (2011) Formirovanie i ispol'zovanie kadrovogo potentsiala natsional'noi ekonomiki [Formation and use of personnel potential of the national economy]. *Problemy ekonomiki* [Problems of Economics], 3, pp. 24-28.
6. Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
7. Raikovskaya I.T. (2023) Opredelenie soderzhaniya komponentov trudovogo potentsiala dlya povysheniya effektivnosti upravleniya predpriyatiem [Determining the content of labor potential components to improve the efficiency of enterprise management]. *Nauchnyi byulleten' Akademii statistiki, ucheta i audita* [Scientific Bulletin of the Academy of Statistics, Accounting and Audit], 3, pp. 87-95.
8. Savchenko A.Yu. (2022) Otsenka kadrovogo potentsiala v menyayushchikhsya usloviyakh vneshnei sredy [Assessment of human resources potential in the changing conditions of the external environment]. In: *Formirovanie potentsiala ekonomicheskogo razvitiya promyshlennykh predpriyatii* [Formation of the potential for economic development of industrial enterprises]. Moscow.
9. Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing human resources*. Cengage Learning.
10. Turanov A.P. (2023) *Prioritety rynka truda: metodologiya, praktika, puti obespecheniya* [Labor market priorities: methodology, practice, ways of ensuring]. Moscow: RAS.