

A.O. Ugrehelidze

THEORETICAL ASPECTS OF ASSESSING RESOURCE AND PERSONNEL POTENTIAL OF ORGANIZATION

Anna Ugrehelidze – candidate for PhD at the Department of Management of Economic and Social Processes of St. Petersburg State University of Cinema and Television, St. Petersburg; **e-mail:** lady.ugrehelidze2010@yandex.ru.

The relevance of the topic is determined by the need to maintain competitive position under intense competition in the service sector which is impossible without clear understanding of the structure of the resource potential.

We carry out preliminary analysis of scientific literature looking at theoretical aspects characterizing the essence and the contents of the resource potential and studying in detail the personnel potential.

Our personal contribution consists in analyzing and carefully studying various points of view of Russian and foreign scientists concerning such components of the resource potential that give a more profound characteristic of resource and personnel potential.

Keywords: organization; market; resources; personnel potential; resource potential; competitive advantages.

А.О. Угрехелидзе

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСНОГО И КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Анна Омариевна Угрехелидзе – аспирант кафедры управления экономическими и социальными процессами ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет кино и телевидения», г. Санкт-Петербург; **e-mail** lady.ugrehelidze2010@yandex.ru.

Актуальность темы статьи обусловлена необходимостью удержания и закрепления конкурентных позиций в условиях повышенной конкуренции среди организаций сферы услуг, что невозможно без четкого понимания структуры ресурсного потенциала.

В статье проводится предварительный анализ научной литературы, в которой рассматриваются теоретические положения, характеризующие сущность и состав ресурсного потенциала, а также подробно исследуется сущность кадрового потенциала организаций.

Вклад автора состоит в глубоком анализе и детальном изучении различных точек зрения отечественных и зарубежных авторов, а также в обосновании таких составляющих ресурсного потенциала, которые наиболее полно характеризуют сущность ресурсного и кадрового потенциалов.

Ключевые слова: организация; рынок; ресурсы; кадровый потенциал; ресурсный потенциал; конкурентные преимущества организации.

Одной из основных целей хозяйствующего субъекта в современных условиях становится удержание и закрепление конкурентных позиций в своем рыночном сегменте. Достижение данной цели возможно в том случае, когда организация обладает конкурентными преимуществами, основой которых являются возможности компании организовать наиболее эф-

фективно, по сравнению с конкурирующими фирмами, функционирование всех своих составляющих. Для этого необходимо владеть полной информацией, как об изменениях внешней среды, так и о ресурсном потенциале собственной компании. Руководство организации, обладая данной информацией, сможет объективно оценить ситуацию и сопоставить свои

возможности с потребностями и принять экономически обоснованные решения по использованию ресурсного потенциала. Необходимо помнить, что ресурсный потенциал хозяйствующего субъекта зависит как от внешних условий, в которых протекает его деятельность, так и от внутренних, которые также подвержены постоянным изменениям.

Сам термин «ресурсный потенциал» в научных исследованиях используется в основном в отношении субъектов РФ, крупных экономических районов, страны в целом. Но, поскольку одними из главных составляющих ресурсного потенциала этих субъектов являются хозяйствующие субъекты, которые обеспечивают производство товаров и услуг, возможно также применение данного термина в отношении организаций сферы услуг.

Анализ научных трудов и публикаций последних лет, посвященных исследованию ресурсного потенциала хозяйствующего субъекта, показал, что не существует однозначного определения данного термина, так как различные исследователи присваивают ему довольно разные характеристики и описывают различные составляющие. Исследованию видов потенциала посвящено множество работ отечественных и зарубежных ученых, таких как Г.Л. Азоева, Г.В. Бережнов, Е.Н. Кучерова, Л.Г. Огорокова, Е.Н. Скляр, С.Ю. Стексова, А.Г. Фонов, Э. Котляр, Б.З. Мильнер, М. Портер, А. Дж. Стиклэнд и др. Однако, несмотря на большое количество различных исследований в данной области, определение ресурсного потенциала организаций сферы услуг требует дополнительного исследования.

Рассмотрим различные определения термина «ресурсный потенциал предприятия», которые наиболее часто можно встретить в научной литературе.

Л.Г. Огорокова в своем научном труде определяет ресурсный потенциал как совокупность используемых первичных ресурсов и способов их соединения, которые необходимы для создания новых видов ресурсов или для увеличения их стоимости. Так, данный автор считает, что ресурсный потенциал предприятия пред-

ставляет собой одну из объективных характеристик общественного производства, в которой проявляется совокупность не только потенциальных возможностей ресурсов, но и способность предприятия осуществлять весь производственный цикл, а именно распределение ресурсов, воспроизводство товаров и услуг и способность приносить доходы [5. С. 136].

М.В. Мельник и Е.Б. Герасимова считают, что «ресурсный потенциал – это совокупность ресурсов организации (трудовых и производственных), обеспечивающих непрерывность и эффективность ее деятельности» [4. С. 86].

По мнению А.Н. Ковалева, совокупность трудовых, природных и материальных затрат является основой ресурсного потенциала, который определяется количеством, качеством и внутренней структурой каждого ресурса. В то же время, он уточняет, что это не только сложившаяся система имеющихся у организации ресурсов, но и альтернативные ресурсы и их источники, т.е. новые виды ресурсов, которые ранее не существовали или не использовались, но возможность их использования научно обоснована и в рассматриваемом периоде предусмотрено их получение [1. С. 36].

Е.Н. Кучерова полагает, что под ресурсным потенциалом предприятия или отрасли следует понимать совокупность всех имеющихся видов ресурсов, сопряженных между собой, использование которых позволяет достигнуть желаемого экономического эффекта. Ресурсный потенциал реализуется в процессе осуществления деятельности организации. Эта деятельность заключается в активном и целенаправленном воздействии персонала предприятия на средства и предметы труда, результатом которого являются новые услуги [2. С. 60].

На взгляд А.П. Шатровой, ресурсный потенциал – это возможности организации по использованию имеющихся у нее ресурсов и ресурсов, которые предприятие не использует, но которые есть во внешней среде. Также это те ресурсы, которые могут появиться в будущем, включая и осязаемые и неосязаемые ресурсы

для максимального удовлетворения потребностей населения в своих товарах / услугах, а также производства добавленной стоимости и получения прибыли [7. С. 206].

Проблема комплексной эффективной оценки ресурсного потенциала предприятия в целом остается открытой, хотя оценка составляющих потенциала к настоящему времени уже детально исследована и описана многими авторами в процессе анализа перехода России к рыночной экономике.

Следует отметить, что большинство экономистов в составе ресурсного потенциала выделяют материально-технический потенциал, который, в свою очередь, подразделяется на потенциал материальных ресурсов (краткосрочные активы), технический потенциал (долгосрочные активы) и трудовой потенциал. При этом в настоящее время проблема формализованного определения понятия «ресурсный потенциал» и его связь с экономическим потенциалом предприятия остается нерешенной.

Как мы видим, почти все исследователи так или иначе выделяют в своих трудах такие составляющими ресурсного потенциала, как материальные, трудовые и технологические ресурсы.

По мнению автора, ресурсный потенциал сферы услуг можно рассматривать двояко, как материальную основу производства услуг, так и как конгломерат ресурсов, учитывающий целевое назначение ресурсов.

Большая часть ресурсов имеет натуральную и стоимостную форму. В натуральной форме ресурсный потенциал состоит из основных, оборотных фондов и персонала.

Основные фонды организации – это совокупность средств для оказания непроизводственных услуг. Хотя непроизводственные основные фонды не оказывают непосредственного влияния на рост производительности труда, но стабильное повышение размеров этих фондов связано с улучшением благосостояния сотрудников организации, увеличением материального и социального уровня их жизни, что,

в итоге, положительно сказывается на результате деятельности хозяйствующего субъекта.

Наряду с основными средствами и рабочей силой оборотные средства являются важнейшим элементом деятельности учреждения. Недостаточная обеспеченность организации оборотными средствами парализует ее деятельность и приводит к ухудшению материального положения. Оборотные средства занимают важное место в имуществе предприятия и представляют собой часть средств, вложенных в текущие активы.

В стоимостной форме – это денежное выражение различных видов ресурсов, которые включают оборотные и необоротные активы, и совокупных, в которые также входит фонд заработной платы.

Количественно ресурсный потенциал представляет собой сумму всех составляющих его элементов. Однако в общем виде ресурсный потенциал определяется не только в количественном выражении, он включает в себя отдельные составляющие, соотношение которых характеризует структуру ресурсного потенциала, а именно:

- материальную составляющую;
- нематериальную составляющую;
- кадровую составляющую;
- финансовую составляющую;
- организационную составляющую.

Таким образом, в результате проведенного изучения литературы и систематизации различных научных взглядов автор пришел к выводу, что под ресурсным потенциалом организации сферы услуг следует понимать совокупность всех имеющихся видов ресурсов: внутренних, собственных, доступных внешних и перспективных, благодаря которым достигается положительный экономический эффект и реализуется выбранная конкурентная стратегия.

В современных условиях в составе потенциала, по нашему мнению, следует выделять следующие виды ресурсов:

- материальные ресурсы;
- технологические ресурсы;
- кадровые ресурсы;
- ресурсы системы управления;

- информационные ресурсы;
- финансовые ресурсы.

Материальные ресурсы организации – это все виды ресурсов, имеющие материальную природу, предметы труда, которые образуют материально-вещественную составляющую готового продукта и изменяют в процессе производства продукции и услуг свою форму. К материальным ресурсам относятся материалы, энергия, малоценные и быстроизнашивающиеся предметы.

Технологические ресурсы – это отдельный вид материальных ресурсов, включающий средства труда и производственные технологии.

Кадровые ресурсы – все работники учреждения, официально числящиеся в штате и работающие по найму, кроме руководства. Это постоянные работники, которые приняты на работу без ограничения или на срок больше года, временные и сезонные служащие. По нашему мнению, данный вид ресурсов наиболее важен для предприятий сферы услуг.

Ресурсы системы управления представляют собой весь управленческий персонал, который принимает все стратегические решения, а также все те ресурсы, с помощью которых управленческий персонал воздействует на остальных работников.

Финансовые ресурсы организации – это совокупность собственных денежных средств, доходов и заемных средств, предназначенных для выполнения финансовых обязательств предприятия, финансирования текущих затрат, обслуживания эмиссионной и инвестиционной деятельности. Данные ресурсы образуют фонд оплаты труда и используются для выполнения обязательств перед банками, поставщиками, страховыми службами и другими предприятиями.

В современных рыночных условиях ни одно учреждение не может обойтись без актуальной и достоверной информации и информационных технологий. Поэтому под информационными ресурсами организации понимается вся совокупность применяемых программ и обрабатываемых данных, которые представляют цен-

ность для организации. Также в данный вид ресурсов входят все научно-исследовательские разработки и различные носители информации. На взгляд автора, целесообразно выделить в составе информационных ресурсов отдельным пунктом инновационные ресурсы. Это те ресурсы, которые еще не существуют, но могут быть созданы и использованы на определенном этапе, т.е. перспективные или альтернативные, как определяет их А.Н. Ковалев [1].

Для эффективного функционирования учреждения любого уровня необходимо не только наличие всех видов ресурсов, но, прежде всего, их сбалансированное количественное и качественное взаимодействие в реальном производственном процессе.

На наш взгляд, непосредственно для сферы услуг потенциал организаций обязательно необходимо разделять на составляющие и поэтапно рассматривать каждую. Конкурентоспособность организаций определяется единством трех компонентов: рабочих процессов и процедур, кадровых ресурсов и компетенций, капитализации и организационных ресурсов.

Кадровые ресурсы – все работники хозяйствующего субъекта, официально числящиеся в штате и работающие по найму, весь управленческий персонал, который принимает все стратегические решения, постоянные работники, которые приняты на работу без ограничения или на срок больше года, временные и сезонные служащие [3. С. 368]. По нашему мнению, данный вид ресурсов наиболее важен для предприятий сферы услуг и он неразрывно связан с человеческим капиталом.

Человеческий капитал – оценка воплощенной в индивидууме потенциальной способности приносить доход. Он включает в себя врожденные способности и таланты, а также имеющееся образование и затем полученную квалификацию.

Человеческий капитал в широком смысле данного определения – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, содержащий в себе образованную долю трудо-

вых ресурсов, сведения, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, сферу трудовой деятельности, обеспечивающие надежное, эффективное и целесообразное функционирование капитала как производительного фактора развития.

В экономической литературе, которая посвящена управлению ресурсами, персоналом и капиталом, нередко между понятиями «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» ставится знак равенства. На взгляд автора эти два понятия похожие, но не идентичные друг другу. Понятие человеческого потенциала входит в понятие человеческого капитала, потому что в обоих случаях подвергается рассмотрению индивидуум с определенным уровнем образования, здоровья, воспитания, мотивационными принципами. Однако само определение человеческого капитала относится в большей мере к экономической деятельности, в то время как понятие человеческого потенциала характерно скорее для социальной сферы.

Для превращения человеческого потенциала в человеческий капитал организации или общества в целом нужны определенные предпосылки. Таким образом, на современном этапе формирования системы управления одним из главных требований является мотивация людей к применению своего человеческого потенциала.

Кадровый потенциал представляется в виде сложной системы персонифицированных трудовых потенциалов работников организации. В то время как кадровый потенциал организации, в широком понимании данного определения, представляет собой умения и навыки работников фирмы, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах деятельности, в целях получения дохода или достижения социального эффекта.

Можно рассматривать кадровый потенциал в более узком смысле, а именно, как свободные или резервные на данный момент трудовые места, которые впоследствии, после обучения и повышения квалификации, могут быть заняты специали-

стами.

Кадровый потенциал хозяйствующего субъекта – это такая количественная и качественная характеристика персонала как одного из видов ресурсов, которая неразрывно связана с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы, которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени [6. С. 477].

Основной структурной единицей кадрового потенциала является трудовой потенциал работника, который, в свою очередь, образует основу для формирования кадровых потенциалов наиболее высоких уровней. Трудовой потенциал работника представляет собой возможность каждого отдельного работника достигать в определенных условиях необходимых и заданных результатов труда, с одной стороны, а также способность самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решать новые задачи, которые возникают в результате изменений в производственном процессе, с другой стороны. Понятие трудового потенциала идентично понятию личностного потенциала, которое часто встречается в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Личностный (трудовой) потенциал включает в себя:

- психофизиологический потенциал – все способности и склонности, присущие каждому человеку, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

- квалификационный потенциал – объем, качество, глубина и разнообразие общих и специфических знаний, трудовых навыков и умений, которые обуславливают способность персонала к труду определенного содержания и сложности;

- социальный потенциал – уровень гражданского сознания, социальная зрелость, расположенность к общению, умение трудиться, поведение.

Квалификационная составляющая личностного потенциала, с одной стороны, характеризует профессиональную,

физическую и моральную готовность работника к выполнению непрерывно усложняющихся задач и перемене труда, а с другой – развивает лояльное отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность и результативность труда, а также стремление к повышению личностного потенциала.

Таким образом, личностная составляющая трудового потенциала характеризует способность работника к сотрудничеству, взаимодействию, творческие и ценностно-мотивационные свойства. Именно с данной точки зрения понятие трудового потенциал работника тождественно термину «человеческий капитал». Человеческий капитал рассматривается как часть выдвинутой Ф. Энгельсом классификации элементов производительности, в которой выделяются: а) «тело», б) «разум», в) «душа» [6. С. 493].

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественные характеристики. Основой для определения количественных составляющих трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта являются показатели численности населения: фактическая, прогнозируемая и средняя. В то время как качественная характеристика трудовых ресурсов характеризуется именно с точки зрения трудоспособности. При этом бывает общая и профессиональная трудоспособность. Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется уровнем подготовки и образования работников.

Трудовой потенциал неразрывно связан с уровнем производственной, инновационной, экономической и социальной деятельности организации, соответственно, изучение внешних и внутренних факторов существенно повысило требования к персоналу и принятию необходимых управленческих решений.

В условиях рыночной экономики, когда главными целями организаций являет-

ся повышение конкурентоспособности и качества услуг, вышеуказанные характеристики потенциала необходимо изучать более углубленно не только в процессе формирования стратегии развития для каждой конкретной организации, но и на каждом этапе производства. Таким образом, эффективность использования ресурсного потенциала зависит от того, насколько он соответствует потребностям производства товаров и услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ковалев А.Н.* Ресурсный потенциал торговых организаций и эффективность его использования. М., 2003. 191 с.
2. *Кучерова Е.Н.* Теоретические основы разработки механизма устойчивого развития предприятия // Актуальные вопросы современной науки: сб. науч. трудов. Вып. 6 / под общ. ред. С.С. Чернова. В 3-х кн. Кн. 2. Новосибирск: ЦРНС – Изд-во «СИБПРИНТ», 2009. 336 с.
3. *Латышова Л.С., Пантелеева Е.К.* Влияние внутреннего маркетинга на результативность бизнеса // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2009. № 1. 79 с.
4. *Мельник М.В., Герасимова Е.Б.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2007. 192 с.
5. *Огорокова Л.Г.* Методология и принципы эффективного использования и формирования ресурсного потенциала промышленных предприятий: дис. ... докт. экон. наук. СПб., 2002. 340 с.
6. *Феклистов И.Ф.* Инновации в управлении качеством ресурсов сферы услуг. СПб.: Политехника-сервис, 2010. 593 с.
7. *Шатрова А.П.* Алгоритм внедрения методики оценки ресурсного потенциала предприятия сферы услуг // Проблемы современной экономики. 2009. № 3. 393 с.