

# КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ, МЕТОДЫ ПЛАНИРОВАНИЯ

**Мягкова Е. А.**

к.э.н., доцент кафедры управления  
и делового администрирования  
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,  
г. Мичуринск, РФ

**Балашова М. П.**

студентка 4 курса Института экономики и управления  
направления «Менеджмент»  
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,  
г. Мичуринск, РФ

**Аннотация.** В статье рассматриваются сущность кадрового потенциала организации и методы его планирования, учитывая современные тенденции. В статье были проанализированы две группы методов прогнозирования кадров: количественные и качественные, выявлена тенденция возрастания применения количественных методов в современных организациях.

**Ключевые слова:** планирование, методы планирования, количественные методы, качественные методы, анализ потребности, кадры

Эффективное формирование и использование кадрового потенциала организаций в России служит «рычагом» ускорения социально-экономического развития её экономики. Рациональное использование и формирование трудовых ресурсов в организации позволяет предопределять производственные и организационные задачи, а также позволит принимать верные решения в нестабильных экономических ситуациях.

По-прежнему основной движущей силой в современном мире остается персонал организаций. На работу предприятия влияет не только количество рабочей силы, но и необходимый уровень профессионализма персонала. Поэтому основной задачей менеджера является планирование кадров.

Авторы научных работ считают, что «кадровый потенциал - это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением положенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целой системы (коллектива), которые используются в определенный момент времени»<sup>1</sup>. Таким образом, «кадровый потенциал» является одним из аспектов социально-экономического развития организации.

В научных статьях Е.А. Мягковой указывается, что «кадры - это квалификационные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам и приобретенному опыту работы»<sup>2</sup>.

На основе вышесказанного можно сделать вывод, что кадровый потенциал работника - это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой

---

<sup>1</sup> Мягкова, Е.А. Трансформация методов планирования персонала в современных условиях// Мягкова Е.А., Кудрявцева А.А., Летуновская К.В./Теория и практика мировой науки. 2017. - № 4. - С. 8-11.

<sup>2</sup> Мягкова, Е.А. Подходы к формированию кадрового потенциала организации// Мягкова Е.А./ Теория и практика мировой науки. 2017. - № 4. - С. 75-77.

деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Формирования надежного и конкурентоспособного коллектива зависит от процессов, влияющих на повышение эффективности использования кадров организации. Квалификация сотрудников, их использование в целом влияет на эффективность работы всего предприятия в целом.

Для определения свойств кадрового потенциала рекомендуется оценивать в совокупности количественные и качественные показатели.

К количественным показателям относятся: численность персонала; норма интенсивности труда, количество рабочего времени. Например, по количеству лет, которое работники могут отработать до выхода на пенсию, можно проследить процесс старения трудового коллектива в этой организации.

В свою очередь объём знаний, квалификация работников, психофизический аппарат сотрудников, заинтересованность в процветании организации считаются качественными показателями.

Развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от управленческих решений. Если в организации работники постоянно проходят курсы повышения квалификации, имеют шанс идти вверх по карьерной лестнице, то решение любых задач не будет вызывать проблем, как у сотрудников, так и руководителей организации.

При приеме на работу сотрудников, нужно помнить о том, что лишнюю рабочую силу на предприятии содержать не выгодно: во-первых, нагрузка на каждого работника будет незначительной, что будет вызывать недовольство у самих работников и у руководства, а во-вторых, на обучение кадров уйдут средства, которые в будущем не окупятся. В то же время, недостаток рабочей силы будет препятствием при различных нововведениях.

Своевременный контроллинг штатного числа сотрудников организации необходим для решения стратегических целей организации.

Мягкова Е.А. утверждает, что «в современной экономике уже сложились методы планирования персонала, широко использующиеся на практике в

организациях из разнообразных сфер деятельности. До недавнего времени при кадровом планировании менеджеры в основном использовали количественные методы. Данные методы планирования имеют свои преимущества и недостатки»<sup>3</sup>.

**Балансовый метод** служит для определения количества персонала в организации и потребности трудовых ресурсов в будущем периоде.

**Экстраполяция** – это метод кадрового планирования, который подходит для организаций со стабильной внутренней и внешней средой. Для него характерен перенос существующих показателей в следующий планируемый период. Скорректированная экстраполяция помогает соотнести такие факторы, как рост производительности труда, изменение цен, численность персонала и т.д.

В **методе регрессионного анализа** при планировании трудовых ресурсов используют уравнение линейной регрессии, благодаря которому рассчитывают, например, разницу между объемом продаж и уровнем занятости. Для более точного анализа в таком случае следует ввести в уравнение все имеющиеся факторы, которые влияют на потребность трудовых ресурсах на предприятии, то есть использовать уравнение множественного регрессионного анализа.

На каждом предприятии устанавливаются свои нормы труда для персонала. Нормы зависят от уровня организации производства, оснащенности техникой и технологии. На основе этих показателей **нормативный метод** предсказывает возможный недостаток персонала в будущем периоде. Он может существовать вместе с балансовым методом или использоваться самостоятельно. Из методов определения норм и нормативов можно выделить: научно-обоснованные, расчетно-аналитические, экспериментальные, аналитически-исследовательские и отчетно-статистические методы.

Вышеперечисленные методы подходят для организаций с устойчивой внешней средой, однако, в условиях современности предприятиям требуется

---

<sup>3</sup> Мягкова, Е.А. Кадровое обеспечение производственного процесса// Мягкова Е.А./Теория и практика мировой науки. 2017.- № 3.- С. 9-11.

тщательный анализ рисков и планирование развития организации. Поэтому количественные методы прогнозирования чаще всего используют с качественными методами, которые более гибкие и точные.

**Штатно-номенклатурный метод** определяет количество специалистов, в которых нуждается организация и требуемый квалификационный уровень каждого из них. Грамотный менеджер предусматривает сразу несколько кандидатов на должность, для повышения конкурентоспособности между ними и выявления лучшего кадра для дальнейшей работы в организации. Однако главным условием функционирования организаций является формирования долгосрочных целей. В этом случае лучше всего использовать **метод расчета коэффициента насыщенности**. Этот метод позволяет определить потребность в персонале какого-либо отдельного подразделения, но и специалистах различного уровня образования.<sup>4</sup>

Иногда организации требуется информация о внешней среде и здесь необходим взгляд извне. В таком случае руководителю предприятия лучше воспользоваться **методом экспертных оценок**. Анализ эксперта будет более объективным, по сравнению с проведенными анализами руководителей организации.

**Метод Дельфи** является одной из разновидностей экспертных оценок. Особенность этого метода заключается в том, что каждый менеджер проводит оценку потребности в персонале в своем отделе.

При методе моделирования возникает возможность создания прогноза потребности персонала на каждом этапе стратегического развития организации, так как при его использовании составляются модели деятельности предприятия и можно спрогнозировать возможные модели его развития.

Таким образом, можно сделать вывод, что при кадровом планировании следует использовать в совокупности количественные и качественные методы,

---

<sup>4</sup> Мягкова, Е.А. Трансформация методов планирования персонала в современных условиях// Мягкова Е.А., Кудрявцева А.А., Летуновская К.В./Теория и практика мировой науки. 2017. - № 4. - С. 8-11.

для подбора персонала с соответствующим уровнем образования и квалификационной категорией.

### **Литература:**

1. Мягкова, Е.А. Трансформация методов планирования персонала в современных условиях// Мягкова Е.А., Кудрявцева А.А., Летуновская К.В./Теория и практика мировой науки. 2017. - № 4. - С. 8-11.

2. Мягкова, Е.А. Кадровое обеспечение производственного процесса// Мягкова Е.А./Теория и практика мировой науки. 2017.- № 3.- С. 9-11.

3. Мягкова, Е.А. Подходы к формированию кадрового потенциала организации// Мягкова Е.А./ Теория и практика мировой науки. 2017. - № 4. - С. 75-77.

## **PERSONNEL POTENTIAL OF THE ORGANIZATION: ESSENCE, PLANNING METHODS**

Myagkova, E. A.

Ph. D., associate Professor of management  
and business administration

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

Balashova M. P.

4th year student of the Institute of Economics and management  
directions "Management»

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

**Annotation.** The article discusses the essence of the organization's personnel potential and methods of its planning, taking into account current trends. The article analyzed two groups of personnel forecasting methods: quantitative and qualitative, revealed a tendency to increase the use of quantitative methods in modern organizations.

**Key words:** planning, planning methods, quantitative methods, qualitative methods, needs analysis, personnel