

# РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ «ОЦЕНКА И ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ)»

Майорова Марина Аркадьевна

кандидат экономических наук,  
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет»,  
кафедра «Экономика и управление»  
г. Ярославль, Российская Федерация.  
E-mail: marina8502@mail.ru

**Аннотация:** В научной статье приведен анализ монографии М.А. Угрюмовой, В.А. Гордеева, П.Н. Дьяковского, которая посвящена исследованию вопросов развития кадрового потенциала российских промышленных предприятий. Определена значимость работы. Проанализированы основные разделы работы. Оценен теоретико-методический уровень работы. Проанализированы основные проблемы, затронутые в работе. Раскрыты достоинства авторского блочного алгоритма для работников цеха энергоснабжения. Определены критические замечания.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, промышленные предприятия, эффективность менеджмента, управление развитием кадрового потенциала

JEL: C5; J21; J46

REVIEW ON MONOGRAPHY «ASSESSMENT AND DESIGNING OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL (ON THE EXAMPLE OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE DIVISION)»

Mayorova Marina Arcadevna, Candidate of economic sciences,  
associate professor of the department of economics and management of the Yaroslavl State Technical University  
Yaroslavl, Russian Federation

**Abstract :** The scientific article contains an analysis of the monograph by MA Ugryumova, V.A. Gordeeva, P.N. Dyakovsky, which is devoted to the study of the development of the personnel potential of Russian industrial enterprises. Determined the importance of the work. Analyzed the main sections of the work. Estimated theoretical and methodical level of work. Analyzed the main problems raised in the work. The advantages of the author's block algorithm for employees of the power supply department are disclosed. Critical notes identified.

**Keywords:** human resources, industrial enterprises, management efficiency, human potential development management.

Рецензируемая монография М.А. Угрюмовой, В.А. Гордеева, П.Н. Дьяковского посвящена исследованию вопросов развития кадрового потенциала российских промышленных предприятий. Повышающийся в последние годы интерес к данной значимой экономической проблеме, как важнейшему фактору эффективности менеджмента в организации в целом, свидетельствует о признании теоретиками и практиками важности исследований по данной тематике. Экономический потенциал страны, национальное богатство и качество жизни ее граждан определяется, главным образом, состоянием трудовых ресурсов, уровнем развития кадрового потенциала. В связи с этим, рассмотренные вопросы оценки и проектирования кадрового потенциала, в рамках рецензируемой монографии особенно актуальны в условиях рыночной экономики.

Высказывание Эндрю Карнеги: «Оставьте мне мои фабрики, но заберите моих людей, и скоро полы заводов зарастут травой. Заберите мои фабрики, но оставьте мне моих людей, и скоро у нас будут новые заводы, гораздо лучше прежних», произнесенное в 19 столетии не утратило актуальности и в наше время. [1]. Решение проблем повышения эффективности использования кадрового потенциала требует постоянного совершенствования методологии с учётом ситуационных изменений. Все это определяет актуальность выбранной темы исследования.

Рассматриваемая монография содержит введение, три главы, заключение, приложения и список литературы. Во «Введении» авторы рассказывают, о чем будет книга, кратко раскрывают основные вопросы исследования.

Первый раздел работы называется «Теоретико-методические основы оценки и управления развитием кадрового потенциала организации». Авторы рецензируемой монографии в самом начале первой главы указывают на то, что проблема эффективного использования и развития кадрового потенциала стоит в России очень остро. Объясняют это тем, что во-первых, в настоящее время промышленные предприятия испытывают серьезный дефицит квалифицированных работников, во-вторых, в связи со строительством новых и перевооружением существующих заводов возникает необходимость обновления кадрового состава, в-третьих, работы исследователей в области методологии оценки кадрового потенциала в большинстве случаев сводятся только к перечислению различных методов, а публикации, содержащие примеры оценки, весьма разнообразны и плохо подаются систематизации [2]. Поэтому одной из проблем развития кадрового потенциала является отсутствие чётких методических и практических рекомендаций, применимых для большинства современных промышленных предприятий. В работе, эта позиция подробно описывается, аргументируется. Авторы ищут возможность рассмотреть возможные пути решения этой проблемы, благодаря разработанным рекомендациям в третьей главе.

Кроме того, авторы обращаются к теоретическому осмыслению понятия «кадрового потенциала», анализируют и выстраивают четкую схему существующих исследований по теме. При этом, не выдвигают свою позицию относительно этих данных и не выстраивают личную точку зрения.

Развитие экономических отношений в Российской Федерации, происходящие преобразования в экономике и социальной сфере, определяют новые требования к проблеме управления развитием кадрового потенциала. При этом, особое значение приобретает анализ наиболее значимых внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность его использования, которые и были подробно рассмотрены авторами в первой главе рецензируемой монографии.

Во втором разделе, который называется «Оценка кадрового потенциала на примере подразделения промышленного предприятия», авторы рассматривают оценку кадрового потенциала на основе взаимодополняющих подходов. К ним относятся:

1) Классический подход. Этот подход чаще всего применяется российскими предприятиями, так как основывается на доступных и минимальных данных о состоянии кадров, и их характеристиках. Классический подход малоприменим в современных условиях функционирования промышленных предприятий, поскольку не учитывает качественных характеристик работников, социально-психологический климат в коллективе. По мнению многих экспертов, его результаты являются субъективными, на что авторы обращают внимание в тексте работы.

2) Балльно-рейтинговый подход. Рассматривая различные способы оценки кадрового потенциала в рамках балльно-рейтингового подхода, авторами более подробно был рассмотрен именно блочный алгоритм оценки.

3) Стоимостной подход. При описании достоинств и недостатков данного подхода, в результате оценки рыночной стоимости кадрового потенциала, авторами предлагается разделить его на два этапа: ретроспективную и прогнозную оценку. Авторы указывают, что таким образом, рыночная стоимость кадрового потенциала будет более достоверной, с чем согласны многие эксперты в этой

области.

В работе проведена оценка кадрового потенциала подразделения одного из крупных промышленных предприятий города Ярославля. При этом, кадровый потенциал цеха был оценён затратным, сравнительными и стоимостным методами.

В заключении второй главы авторы справедливо замечают, что теория кадрового потенциала достаточно неплохо разработана, однако она не нашла полного отражения в методических рекомендациях по оценке. Предлагаемые методы расчета необходимо сравнивать и проверять практически, выявлять наиболее приемлемую методику оценки.

Третья глава монографии называется «Проект по повышению эффективности использования кадрового потенциала подразделения». Здесь авторы пытаются представить программу разработки и внедрения политики системы инструментов в области развития, эффективного использования кадрового потенциала и делают несколько выводов, а именно:

1) в текущих условиях предприятию необходимо сделать одной из своих стратегических целей – развитие кадрового потенциала, сформировать комплексную политику формирования, развития и использования кадрового потенциала, сделать одним из показателей результативности работы предприятия и каждого подразделения – показатель эффективности использования кадрового потенциала.

2) в свою очередь, государству нужно на основе полиметодологической теоретической экономики усовершенствовать модель социально-экономических отношений, таким образом, чтобы она способствовала развитию экономики, основанной на знаниях, повышению количества социальных инноваций.

3) комплекс мер, реализуемый как предприятием, так и государством, должен способствовать гармонизации социально-экономических отношений, так как гармонизация – главный критерий эффективного развития и использования кадрового потенциала, и социального капитала.

В заключении авторы подводят итоги, где указывают, что значение кадрового потенциала в условиях рыночной экономики непрерывно возрастает и его невозможно переоценить, формулируют главные мысли, наблюдения и именно на них делается акцент. Рыночная экономика с многообразием форм собственности предъявляет особые требования к использованию кадрового потенциала, так как основные цели и стратегии предприятия жестко связаны с персоналом

Рецензируемая монография выполнена на высоком научно-теоретическом уровне. Выводы и предложения авторов ориентированы на совершенствование методологии исследований, направленных на повышение качества оценки кадрового потенциала организации, за счет апробированного авторского блочного алгоритма для работников цеха энергоснабжения. Они могут быть использованы руководителями разных уровней управления при оценке и управлении развитием кадрового потенциала промышленных предприятий. Работу отличает высокая концентрация материала, логичность структуры и изложения.

Кроме того, работу характеризует системность изложения материала, целенаправленность и согласованность всех разделов.

Следует также отметить, что основные положения монографии нашли применение в учебном процессе при проведении лекций, практических занятий, лабораторных работ в Ярославском государственном техническом университете по дисциплинам «Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика» и будут полезны как для студентов, так и для менеджеров производственных фирм, поскольку основные положения работы имеют практическое значение для промышленных предприятий.

В связи с этим, рецензируемая монография представляет собой законченную работу, в которой содержится решение актуальных задач, имеющих существенное теоретическое и практическое значение для промышленных предприятий.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Соха О.А. Методы формирования, развития и поддержки кадрового потенциала -важный элемент системы управления педагогическим коллективом. [Электрон. ресурс]. Режим доступа <https://docplayer.ru/27415381-Razvitie-korporativnoy-kultury.html>
2. Управление кадровым потенциалом предприятия в современных условиях: учебное пособие/ И.В. Вотякова.–Северск: СТИНИЯУ МИФИ, 2015. –120с.