

PROSOPON

NR 1/2012

[s. 267-278]

Ірина А. Маркіна, Олександр О. Михайлов

Методологічні основи категорії «кадровий потенціал» в умовах динамічного ринкового середовища

Methodological basis of the category of "human potential" in terms of a dynamic market

Keywords: *„human potential”, dynamic market, methodological basis*

Людина є найважливішим елементом продуктивних сил будь-якої діяльності. Зміни у змісті, структурі і організації праці; зміни в системі освіти, культури, моральних цінностей і пріоритетів людини; підвищення рівня самоорганізації, самодисципліни, самоконтролю, самовдосконалення людини; застосування новітніх технік і технологій; вплив факторів внутрішнього і зовнішнього середовища сприяють тому, що в сучасних ринкових умовах підвищується важливість ролі людини, створюються умови, засоби, методи раціонального використання її можливостей, здібностей, умінь, талантів, досвіду в діяльності підприємств та організацій будь-яких форм власності.

Сьогодні у світовому господарстві формується новий погляд на фактори економічного зростання, що виражається в активізації і збалансованості людського фактора та науково-технічного прогресу.

Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носіє певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний (член певної групи);

політичний (громадянин держави, член політичної партії, профспілки, інших груп інтересів); правовий (носій певних прав і обов'язків); культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); моральний (носій певних моральних норм і ціннісних орієнтацій); конфесіональний (атеїст або релігійна людина); психологічний (носій певного характеру, темпераменту і психологічного складу в цілому); розумний (носій певного інтелекту і певної системи знань)¹.

У теорії і практиці управління використовується значна кількість термінів щодо людини, особливостей її діяльності у процесі функціонування підприємств різних форм власності, це: людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила, людський фактор, трудовий колектив, кадри, персонал, трудовий, кадровий потенціал тощо.

Необхідність розгляду системного місця категорії «кадровий потенціал» в динамічних умовах розвитку вітчизняної економіки зумовили мету наукового дослідження, реалізація якої полягає в здійсненні завдань щодо теоретичної систематизації наукових поглядів щодо понятійного апарату категорії «кадровий потенціал», визначення сутності та змісту кадрового потенціалу, його похідних для підприємств різних форм власності.

Людину як багатогранного суб'єкту розкриває саме людський фактор, чому присвячені численні публікації вчених.

Людський фактор – комплекс здібностей, властивостей, рис людини, які на різних етапах історичного розвитку залучаються до процесу виробництва економічних благ².

Провідні вчені-теоретики Ю.Г. Одегов і П.В. Журавльов, визначають людський фактор, як сукупність людей організацій та установ, які поєднані для сумісної діяльності. У структурному плані – це, в першу чергу, особистість, робоча група, трудовий колектив. Це не лише колективний працівник, але і колективний суб'єкт суспільного життя, який має соціальну, демографічну, економічну і політичну структуру, взаємодія елементів якої забезпечує розвиток суспільства³.

¹ Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, *Управління персоналом. Підручник*. – К.: Центр учбової літератури, 2011, с. 401.

² *Економічна енциклопедія*. У трьох томах. Т2 / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр «Академія», 2002, с. 221.

³ Ю.Г. Одегов, П.В. Журавльов, *Управление персоналом: Учеб. для вузов*. – М.: Финстатинформ, 1997, с. 29.

Людський фактор є творцем підприємства, визначає його цілі та методи їх досягнення. Ми погоджуємось із думкою Г.В. Щьокіна, що людський фактор – це головний компонент суспільного розвитку, який утворюється через участь людей у процесі створення матеріальних і духовних цінностей, надання соціально-необхідних послуг⁴.

У науковій літературі багато праць присвячено проблемам формування і використання людських ресурсів. О.А. Грішнова зазначає, що людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку, людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості. Вони є джерелами **ресурсів праці або трудового потенціалу**. У такому розумінні людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси⁵.

Термін «трудові ресурси» виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління і планово-облікового вимірювання робочої сили за пропозицією академіка С.Г. Струмиліна у праці «Наші трудові ресурси». Згідно з тлумаченням, що знаходиться в економічній енциклопедії, трудові ресурси – наявна маса живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальна здатність створювати блага сукупного працівника суспільства⁶. У загально-економічному сенсі до трудових ресурсів належать діючі, або функціонуючі працівники-індивіди, які реалізують свою здатність до праці. Кількісно вони відповідають економічно активному населенню.

Як свідчить практика, проблема трудових ресурсів пов'язана передусім з раціональним їх використанням, повним залученням працездатного населення до праці. Комплексне розв'язання соціально-економічних

⁴ Г.В. Щекин, *Теория кадровой политики*: Монография. К.: МАУП, 1997, с. 14.

⁵ О.А. Грішнова, *Економіка праці та соціально-трудова відносини*: Підручник. – К.: Знання, 2004, с. 78.

⁶ *Економічна енциклопедія*. У трьох томах. Т3 / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002, с. 696.

проблем трудових ресурсів сприяє підвищенню головної продуктивної сили суспільства – людини⁷.

У сучасних умовах розвитку українського суспільства держава недостатньо уваги приділяє відтворенню, навчанню, працевлаштуванню і використанню працездатного населення, його потенціалу. Така ситуація спостерігається і на окремих підприємствах, адже високий рівень їх потенціалу залежить від рівня зайнятості та скорочення працівників, задоволення їх економічних потреб, рівня освіти, кваліфікації, активності, умов праці, морально-психологічного клімату у трудовому колективі.

Трудові ресурси сучасного підприємства характеризують його потенційну робочу силу, що характеризує людину в процесі трудової діяльності, – її здатність до праці. Поняття «робоча сила» вперше застосував Д. Рікардо для означення найманих працівників. За традицією, яка почалася від Д. Рікардо, робочою силою зарубіжні економісти називають економічно активне населення, тобто тих, «хто може і бажає працювати»⁸.

Балабанова Л.В. та Сардак О.В. трактують поняття «робоча сила» як здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються в процесі виробництва товарів та послуг⁹.

Поняття «трудовий колектив» ці вчені розглядають з двох боків, як¹⁰: соціальну організацію (представлена адміністративно-правовою структурою); соціальну спільність (представлена спонтанно виникаючими міжособистісними зв'язками, структурою малих груп, поділом персоналу підприємства на соціальні групи).

Для характеристики сукупності працівників підприємства (постійних, тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), які працюють за наймом і при цьому перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, застосовується таке поняття як «персонал підприємства». Персонал являє собою найважливіший ресурс підприємства, ефективна реалізація потенціалу якого вимагає спеціальних рішень залежно від особливостей

⁷ Ibidem.

⁸ Л.М. Шимановська-Діанич, *Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами* // Науковий вісник. – 2007. – № 1 (21). – С. 43.

⁹ Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, *Управління персоналом*. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011, с. 20.

¹⁰ Ibidem, с. 21.

конкретних виробничих завдань, що вирішуються кожною групою найманих працівників або окремими працівниками¹¹.

О.П. Єгоршин вважає, що поняття «кадри», «працівники», «персонал» ідентичні і визначає їх як складові частини трудового колективу підприємства, які виконують виробничі та управлінські функції. Проте, А.Я. Кібанов не погоджується з тим, що ці поняття ідентичні, і під персоналом він розуміє особовий склад організації, який включає працівників, що працюють за наймом, а також власників та співвласників, що працюють на підприємстві¹². На думку вченого А.Я. Кібанова, кадри – це основний (штатний) склад кваліфікованих працівників організації, який володіє такими характеристиками як чисельність, склад та структура.

А.В. Шегда під персоналом підприємства розуміє склад робітників, що представляють кваліфіковану і некваліфіковану працю, під кадрами – штатний склад працівників підприємства, який підрозділяється на дві великі групи: кадри управління та робочі кадри¹³.

Термін «кадри» (з його первинним значенням «рамка» з німецької і французької мов) прийшов в управлінську термінологію з армійського лексикону, де він означає групу професійних військових – рядових, командного складу та резерву. В англійських країнах звичним є використання в даному значенні терміна «персонал» і похідних слів від цього кореня¹⁴.

Варто зауважити, що кадри – це соціально-економічна категорія, що характеризує людські ресурси підприємства, регіону, країни. На відміну від трудових ресурсів, які об'єднують все працездатне населення країни, як зайнятих, так і потенційних працівників, поняття «кадри» включає в себе постійний (штатний) склад працівників, тобто працездатних громадян, які знаходяться в трудових взаємовідносинах з різними організаціями. У цьому випадку воно ототожнюється з соціально-економічною категорією «робоча сила». Водночас між цими поняттями існують і розбіжності. Робоча сила – це

¹¹ Л.М. Шимановська-Діанич, *Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами* // Науковий вісник. – 2007. - № 1 (21). – С. 47-48.

¹² *Управление персоналом организации: Учебник* / Под ред. А.Я. Кибанова. -- М.: ИНФРА-М, 2001. – 2-е изд., доп. и перераб., с. 50.

¹³ А.В. Шегда, *Менеджмент: Навч. посібник*. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002, с. 219.

¹⁴ Ю.Г. Одегов, П.В. Журавльов, *Управление персоналом: Учеб. Для вузов*. – М.: Финстатинформ, 1997, с. 39.

загальна здатність до виробничої праці¹⁵.

Виходячи з розгляду таких управлінських категорій як «персонал» та «кадри» підприємства, не можна не погодитися з думкою Л.М. Шимановської-Діанич, що персонал, на відміну, від **кадрів** являє собою більш широке поняття. Персонал - **це** весь особовий склад установи, організації, підприємства або частина цього складу, яка являє **собою** групу за професійними або іншими **ознаками** (наприклад **обслуговуючий** персонал). Іншими словами, основні характеристики «кадрів» – постійність і кваліфікація працівників, а для поняття «персонал» – це **не** є обов'язковим¹⁶. **Тож, персоналом називають постійних та тимчасових представників кваліфікованої та некваліфікованої праці, наприклад, волонтерів.**

З метою досягнення логічності дослідження доцільно зупинитись на тому аспекті, що розвиток трудових ресурсів підвищує професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини, його потенціал, і тим самим продуктивність її праці. Визнання важливості розвитку підприємства як умови його існування дозволяє поставити питання про дослідження джерел розвитку. Таким джерелом пропонується визнати потенціал підприємства, що містить в собі перспективу майбутнього стану підприємства, який, однак, можливо досягти тільки за умов розвитку¹⁷.

Наприкінці 1970-х – на початку 1980-х років вийшло багато публікацій, що розглядають різні аспекти поняття «потенціал». У першу чергу, воно було пов'язано з необхідністю переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, який у свою чергу призвів до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві¹⁸.

В.І. Осипов у своїх працях зазначає, що етимологічно термін «потенціал» походить від латинського *potentia* й означає «можливість», «потужність»,

¹⁵ Л.М. Шимановська-Діанич, *Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами* // Науковий вісник. – 2007. - № 1 (21). – С. 47.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов, *Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку* / А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов // *Актуальні проблеми економіки*. – 2009. - № 4(94). – С. 77.

¹⁸ Л.М. Шимановська-Діанич, *Термінологічна база концепції управління людськими ресурсами* // Науковий вісник. – 2007. - № 1 (21). – С. 45.

«сила»¹⁹. Економічного сенсу терміну «потенціал» надає С.В. Мочерний в економічній енциклопедії: «потенціал – наявні в економіці суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети»²⁰. Н.С. Краснокутська розкриває потенціал як сукупність ресурсів організації і керування, технічних, інформаційних ресурсів, що відповідають вимогам структури підприємства²¹.

Теорія та практика сучасного господарювання свідчать, що потенціал підприємства є основою довгострокового ефективного його розвитку, і, залежно від ресурсної концепції, розрізняють потенціал природний, виробничий, економічний, інтелектуальний, інформаційний, експортний, кадровий (людський, трудовий), фінансовий, ресурсний тощо, які представляють собою узагальнену, підсумкову характеристику ресурсів, що прив'язані до місця, терміну та носіїв певного виду професійної діяльності.

За результатами аналізу напрацювань вчених та особистих висновків авторів, доцільно зазначити, що потенціал – це динамічна система, що поєднує в собі три рівня зв'язків часу і простору, що функціонують як одне ціле. У свою чергу, ці зв'язки детермінують потенціал в якості ресурсу (включає в себе накопичені системою характеристики, що дають змогу їй функціонувати), резерву (відображає сьогодення, використовує реальні можливості), перспективи (направлений на майбутнє, включає себе елементи розвитку в перспективі).

Сьогодні існує, як мінімум, три напрямки в розвитку нашої уяви про потенціал, а саме:

- прибічники першого вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва та прискоренням науково-технічного прогресу;
- прибічники другого розглядають потенціал як систему матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення

¹⁹ *Большой англо-русский финансово-экономический словарь* / под ред. В.Иш. Осипова. – 2-е изд. – М.: Экзамен, 2003. – С. 644.

²⁰ *Економічна енциклопедія*. У трьох томах. Т3 / Редкол.: ...С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр «Академія», 2002, с. 13.

²¹ Н.В. Краснокутська, *Потенціал підприємства: формування та оцінка*: навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005, с. 49.

головної мети та цілей виробництва;

- прибічники третього розглядають потенціал як здібність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ними завдання, тобто потенціал - це цілісне подання сукупної можливості колективу для виконання якого-небудь завдання.

Саме на цій основі робиться висновок про синергетичний ефект, сукупності можливостей колективу. Тобто, чим вдаліше склалася структура об'єкта, чим у більшій відповідності знаходяться його структурні та функціональні елементи, тим вище його потенціал та ефективність.

Результати досліджень підтверджують, що кадровий компонент у сукупності з професійним, кваліфікаційним та організаційним компонентами складають трудовий потенціал підприємства. При цьому кадрова складова формується з професійних знань, умінь та навичок, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал), та пізнавальних здібностей (освітнього потенціалу).

Генезис розвитку кадрового управління свідчить, що із 80-х років ХХ ст. став застосовуватися такий термін, як «трудовий потенціал», який у загальному вигляді характеризує певні можливості, що можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети²².

Аналіз економічної літератури надав можливість зробити аналіз, що категорія «трудовий потенціал», яка ґрунтовно висвітлена науковцями у своїх роботах, має широке коло визначень – від надзвичайно вузького до найбільш широкого.

Так, Л.В. Балабанова визначає, що трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у трудовій сфері. Проте, у практичній діяльності потенційні можливості працівників не завжди використовуються повною мірою, що обумовлюються низьким рівнем зацікавленості керівників до виявлення рівня трудового потенціалу персоналу²³.

Найрозвинутіші країни світу, такі як Японія, США, Великобританія, Німеччина, Франція, вже давно зрозуміли, що необхідною умовою прогресу є розвиток і максимальне розкриття потенціалу працівників. Вони

²² Л.В. Балабанова, О.В. Сардак, *Управління персоналом*. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011, с. 21.

²³ Ibidem.

звертають на це особливу увагу і отримують відповідні результати. Ці країни залучають «мізки» з усього світу, розуміючи їх важливість для інноваційної та економічної діяльності та знаходячи необхідні стимули для їх роботи на користь чужої країни.

З метою більш повної реалізації завдань досліджень, в роботі визначено, що сукупність і рівень здібностей працівників і можливості їх реалізації в умовах функціонування підприємства, що постійно змінюються зумовлює необхідність виокремлення такої категорії як кадровий потенціал (потенціал людських ресурсів).

На сьогоднішній день не існує єдиної думки щодо сутності понять «трудоий потенціал» і «кадровий потенціал». Більшість дослідників, економістів, соціологів, управлінців наполегливо стверджують про рівнозначність цих управлінських категорій, про що свідчать чисельні публікації. На нашу думку, ці поняття відрізняються між собою. Але вони взаємопов'язані і розглядати їх окремо не можна. Адже, при більш широкому розгляді цих понять, стає зрозумілим, що це категорії різного рівня, що, в свою чергу, потребувало додаткових глибоких теоретичних досліджень. Варто зробити акцент на тому, що поняття «кадровий потенціал» і «трудоий потенціал» у широкому сенсі – ідентичні, проте категорія «трудоий потенціал» застосовується на макрорівні (на рівні держави), а категорія «кадровий потенціал» - на мікрорівні (на рівні підприємства).

Доцільно зробити висновки, що кадровий потенціал - це трудові можливості підприємства, здатність працівників до генерування ідей, створення нової продукції; це його освітній, кваліфікаційний рівень; психофізіологічні і мотиваційні характеристики. Категорія «кадровий потенціал» не ідентична категорії «кадри», так як під кадрами розуміється сукупність працівників різних професій, та спеціальностей, рівень їх підготовки та освіти. У це поняття включається не тільки самі кадри, але і певний рівень сумісних можливостей кадрів з метою досягнення заданих цілей.

Ми погоджуємось, з точкою зору фахівців, що кадровий потенціал підприємства, звісно, залежить від потенціалів кадрів підприємства, проте не є їх сумою. Він має таку властивість як цілісність, що принципово

відрізняється від властивостей, притаманні потенціалу кожного працівника окремо²⁴.

За Краснокутською Н.В. кадровий потенціал повністю ототожнюється з творчим і являє собою сукупність знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, їх творчі новаторські здібності і є базою забезпечення її лідерства і конкурентоспроможності на ринку²⁵. Н.В. Прижигалінська розкриває зміст категорії «кадровий потенціал підприємства» як «соціально-економічної категорії, що відображає сукупність штатних працівників...»²⁶. Тоді як В.В. Безсмертна визначає кадровий потенціал як сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу підприємства...»²⁷.

С.М. Самойленко визначає кадровий потенціал як «співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними»²⁸. У свою чергу, О.І. Гнибіденко відмічає, що кадровий потенціал «це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає сукупність характеристик і можливостей працівників..., розвивати під час праці свої знання, трудовий досвід, здібності...»²⁹.

Результати аналізу теоретичних напрацювань сучасних вчених досліджень трактувань, що категорія «кадровий потенціал» розглядає сукупного працівника не просто як учасника виробництва, а як від'ємний і рушійний початок всіх стадій виробничого процесу, як носія суспільних потреб, задає стратегічні і тактичні цілі розвитку економіки.

²⁴ Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Роїш, *Управление персоналом*: Учеб. пособие. – Мн. : ИП «Экоперспектива». 2000, с. 35.

²⁵ Н.В. Краснокутська, *Потенціал підприємства: формування та оцінка*: навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005, с. 401.

²⁶ Н.В. Прижигалінська, *Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону* / Н.В. Прижигалінська // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв. – Спеціальний випуск 3 (42) - 2007. - С. 48.

²⁷ В.В. Безсмертна, *Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства* / В.В.Безсмертна // *Економіка и управление*.- 2007. - № 3. - С. 49.

²⁸ С.М. Самойленко, *Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання*: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд.економ. наук: спец 08.09.01 - демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. - Харків, 2005. - 22 с.

²⁹ О.І. Гнибіденко, *Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості*: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд.економ. наук: спец 08.00.07 - Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. -Київ, 2007.- 24 с.

Ситуація стосовно кадрового потенціалу підприємств, що склалася в Україні, є досить суперечливою: з кожним роком підвищується освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, водночас, на підприємствах постійно існує потреба у працівниках певних професій, яка з кожним роком збільшується. Разом з тим і на ринку праці існує досить велика пропозиція представників різних професійних груп.

Сучасна стратегія розвитку українських підприємств свідчить, що ефективність кадрового потенціалу є основою структурних зрушень і значного підвищення їх конкурентоспроможності підприємств. Забезпечення ефективної діяльності персоналу, формування і використання його здібностей, знань, інтелекту, підвищення кваліфікації та рівня відповідальності з метою досягнення цілей підприємства є головною метою управління його кадровим потенціалом.

Висновки

Таким чином, доцільно зробити висновок, що кадровий потенціал підприємства – це соціально-економічне явище, що містить у собі сукупність знань, вмінь, навичок, здібностей, можливостей працівника, відносин, пов'язаних із функціонуванням підприємства з метою досягнення цілей і отримання бажаного результату, який залежить від факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Кадровий потенціал підприємства базується на системі сукупних можливостей людських ресурсів, що потрібні для ефективного функціонування та досягнення цілей підприємств власності і можуть слугувати конкурентною перевагою у динамічному ринковому середовищі. Звідси, підприємства, що налаштовані на довгостроковий розвиток, повинні максимально використовувати потенціал кожного працівника та синергетичний ефект, що виникає внаслідок тісної і плідної взаємодії кадрів. Стає очевидним той факт, що у кадровому управлінні існує сталий зв'язок між основними категоріями: людський фактор – людські ресурси – трудові ресурси – робоча сила – трудовий потенціал – трудовий колектив – персонал – кадровий потенціал – кадри – працівник – громадянин. Розгляд системного взаємозв'язку вищезазначених категорій буде метою подальших наукових досліджень.

Summary

The authors have devoted their article to personal potential of modern enterprises. It is based on human resources and is a prerequisite for effective functioning and their competitive advantage on the market.