

УДК 331.101.26

Гебер Н. А.

Харківський державний університет харчування та торгівлі

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ КОНЦЕПТУ «КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

Систематизовано погляди щодо трактувань категорій «трудовий та кадровий потенціал». З'ясовано розбіжності та відмінності цих понять. Визначено сутнісні характеристики та теоретичні підходи концепту «кадровий потенціал підприємства».

Ключові слова: трудовий потенціал, кадровий потенціал, підприємство, можливості, персонал, кадри.

Постановка проблеми. Кадровий потенціал є важливим стратегічним фактором, який визначає успіх та забезпечує конкурентоспроможність підприємства. Більшість українських компаній стикаються з гострими проблемами в сфері управління кадрами: велика їх плінність, відсутність компетентного управлінського, виробничого та оперативного персоналу, низький рівень трудової дисципліни, незадовільний морально-психологічний клімат, відсутність ініціативності, низький рівень мотивації, наявність конфронтації адміністративної та персоналу. Безумовно, це, у свою чергу, заважає створювати ефективну команду працівників, негативно впливає на корпоративну культуру підприємства і в цілому призводить до зниження економічної ефективності діяльності компанії.

Виходячи з цього, стає необхідним пошук удосконалення системи управління кадровим потенціалом підприємства, вирішення проблем управління процесами формування, використання, стабілізації кадрів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розкриття змісту поняття «кадровий потенціал підприємства» приділяють увагу як зарубіжні, так і вітчизняні вчені-економісти: Є.В. Лапін, А.П. Градов, Н.А. Абдуллаєв, І.О. Джаїн, Н.С. Краснокутська, В.А. Павлова, Л.Д. Гармідер, Н.М. Кузьміна, В.Ф. Крисько, В.В. Безсмертна, Л.В. Шаульська, І.С. Шумакова.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У сучасній економічній літературі відсутня єдина думка відносно змісту понять «трудовий та кадровий потенціал». Тому тлумачення, з'ясування основних відмінностей цих категорій вимагає детальнішого та чіткого дослідження.

Мета статті полягає у систематизації теоретичних підходів щодо сутності поняття «кадровий потенціал підприємства», що передбачає з'ясування його сутнісних характеристик та відмінностей від інших понять і категорій трудових ресурсів підприємства.

Виклад основного матеріалу. Ключовим фактором успішного функціонування та динамічного розвитку підприємства є ефективне формування та використання кадрового потенціалу, значення якого безперервно зростає. Жорстка конкуренція на ринку праці пред'являє особливі вимоги до якості кадрового потенціалу та його використання, оскільки основні цілі та стратегії підприємства тісно пов'язані з персоналом.

Достатня забезпеченість кваліфікованим персоналом, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності мають велике значення для якісного здійснення основних бізнес-процесів підприємства, збільшення кінцевих результативних показників діяльності, розвитку у конкурентному середовищі, закріпленні позицій на ринку та подальшої експансії. Тому необхідність теоретичної основи, наукового осмислення процесу формуван-

ня змісту кадрового потенціалу підприємства, розробка нових методичних підходів до оцінки його структури та рівня стає все більш нагальною.

Систематизація поглядів сучасних українських та зарубіжних науковців категорії «кадровий потенціал» дозволяє зробити висновок, що визначення цього поняття достатньо часто ототожнюють або включають до складу поняття «трудовий потенціал», а деякі автори звертають увагу на існування близьких понять – «потенціал трудових ресурсів», «потенціал, породжений людськими ресурсами» [14, с. 32]. Так, М. Кім трактує «трудовий потенціал» як людські можливості, ресурси праці, найповнішу і всебічну характеристику працездатного населення як продуктивної сили [12, с. 22]. М.І. Долішний розглядає його прогнозованою інтегральною здатністю групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової діяльності, результатом якої є створення матеріальних та духовних цінностей [10, с. 86]. Л. Жуков відзначає, що категорія «трудовий потенціал» об'єднує сукупність якостей працездатного населення, таких як його фізичний, психологічний потенціал, обсяг загальних та спеціальних знань та навичок [11, с. 34].

А. Жулавська та І. О. Джаїн інтерпретують трудовий потенціал як сукупну здатність економічно активного населення певної території забезпечити виробництво споживчих цінностей, що відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах [9, с. 23]. В. Ф. Грищенко під трудовим потенціалом як економічною категорією пропонує розуміти об'єктивно існуючу, відносно стійку інтегральну здатність економічно активного населення певного регіону (з урахуванням їх якісних та кількісних характеристик) створювати матеріальні та духовні блага з метою повного задоволення потреб суспільства на сучасному етапі розвитку [6, с. 1].

Прихильники ресурсного підходу до теоретичного обґрунтування трудового потенціалу В.Г. Костакова, П. С. Чиждова, Г.П. Сергеева визначають трудовий потенціал як запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів і їх структури, а також як ресурси праці, якими володіє суспільство [21, с. 3]. Тобто зводять розуміння даного терміну до визначення кількісних та якісних характеристик працездатного населення.

Погоджуючись з результатами досліджень Н.С. Краснокутської [14, с. 32], зазначимо, що наведені трактування «трудоного потенціалу» доцільно розглядати на макро- і мезорівнях як певну характеристику працездатного населення, або на рівні окремого індивіду (робітника). Таким чином, трудовий потенціал може характеризуватися і як ресурсна категорія, а також і як форма особистісного елементу виробництва. Трудовий потенціал, який є формою матеріалізації людського фактору, виступає як пер-

соніфікована робоча сила, що втілена в конкретних особистостях, в сукупності якісних характеристик як реалізованих, так і нереалізованих, в певних організаційно-технічних та соціально-економічних умовах виробництва. Виступаючи в якості інтегральної характеристики кількості, якості та міри реалізації здатностей до праці, трудовий потенціал визначає можливості окремих робітників [16, с. 1].

Б.М. Генкин визначає, що трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто по відношенню до індивіда трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних, здатностей, освіти, виховання та життєвого досвіду [4, с. 201].

Іншим є підхід до розгляду кадрового потенціалу Є.В. Лапіна, Ю.Г. Одегова, П.В. Журавльова, які вважають його як складову трудового потенціалу. Так Є.В. Лапіна вважає, що трудовий потенціал характеризується кількістю та якістю трудових ресурсів, які залучені підприємством для здійснення його виробничої діяльності, структурним елементами якого виступають кадровий потенціал, інтелекту-

альний та підприємницький [18, с. 34]. Ю.Г. Одегов і П.В. Журавльов пропонують виділити в трудовому потенціалі організації наступні компоненти: кадровий, професіональний, кваліфікаційний та організаційний. Кадровий потенціал включає: професійні знання, вміння та навички, що обумовлюють професійну компетентність, а також пізнавальні здібності (освітній потенціал). Професійна структура детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом інновацій. Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі та відображає зміни в його особистісній складовій. Організаційна структура характеризується ефективністю функціонування трудового колективу в цілому та кожного окремо [19, с. 56]. Однак лише кадровий потенціал з усіх компонентів має чіткий зміст, оцінку та вимір, а інші структурні елементи його доповнюють або деталізують.

Проведений огляд категоріального змісту поняття «кадровий потенціал підприємства» дозволив виділити основні сутнісні характеристики та теоретичні підходи до його визначення (табл. 1).

Таблиця 1

Теоретичні підходи до сутності концепту «кадровий потенціал підприємства»

Автори	Сутнісні характеристики	Визначення
<i>Ресурсний підхід</i>		
Н.В. Прижигалінська [20]	Ресурс результат	Соціально-економічна категорія, що віддзеркалює сукупність штатних працівників забезпечувати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю
А. Данилюк [8]	Ресурс результат	Головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватися нова, конкурентоздатна продукція
В.Ф. Крисько [15]	Ресурс здатність цілі	Складна соціально-економічна категорія, компонентами якої є ресурси знань, навички, досвід, творчі здібності, психічні і психофізіологічні характеристики працівників, технологічний рівень (спроможність виробничої підсистеми) й економічна компетентність (здатність соціальної підсистеми), культура індивідуумів, гармонізація цілей організації та інтересів її учасників
<i>Факторний підхід</i>		
В.І. Кулійчук [17]	можливість здатність	Міра характеристик і можливостей особи, яка формується в процесі життя, реалізується в трудовій поведінці та визначає реальну здатність до ефективної праці
Т.В. Білорус [2]	можливість здібність	Можливості працівників, якість їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудові, особистісні, психологічні і фізіологічні якості та творчі здібності
Г.М. Коржавих [13]	здатність результат	Вміння та навички працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва, з метою одержання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту
<i>Інтегральний підхід</i>		
В.В. Безсмертна [1]	можливість здібність	Інтегральна сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технологій та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо
Л.Д. Гармідер [3]	результат	Це соціально-економічне явище, яке відображає усю сукупність відносин, пов'язаних з підприємством та отримання бажаного результату, а також залежні від умов процесу виробництва, розподілу, обміну та споживання робочої сили
Н.С. Краснокутська [14]	Можливість цілі	Сукупні можливості працівників підприємства досягти поставлені ними цілі (комерційні, операційні, фінансові)
А.П. Градов [5]	Можливість цілі	Можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу
Л.В. Шаульська [22]	Можливість здатність результат	Сукупність штатних працівників, кількісні та якісні характеристики яких за відповідної мотивації та з урахуванням особливостей галузі забезпечують можливості та здатність в умовах ринкового середовища здійснювати виробничо-господарську діяльність з максимальною результативністю
Н.М. Кузьміна [16]	можливість	Сукупна величина, яка відображає фактично реалізовані та можливі до використання потенції співробітників в організації
О.В. Григор'єва [7]	результат	Сукупність наявних кадрів, які забезпечують господарську діяльність підприємства і є головною рушійною силою його функціонування
І.С. Шумакова [23]	можливість здатність результат	Трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал

Наведені трактування кадрового потенціалу виділяють його відмінності, які полягають у персоніфікації робочої сили, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Таке тлумачення дозволяє визначити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечити якісну (структурну) збалансованість особистого та речового факторів виробництва [1, с. 2]. Розглядаючи введені сутнісні характеристики, можна зазначити, що більшість авторів основною ознакою кадрового потенціалу вважають ресурси та можливість; до сутнісної властивості його відносять отримання результату та досягнення цілей компанії (комерційних, фінансових, операційних); тлумачення поняття «кадровий потенціал» не можливе без категорії «здатність», яка окреслює перспективність можливостей і компетенції персоналу.

Систематизуючи сучасні трактування концепту кадровий потенціал підприємства, можна зазначити, що науковці підходять з різних позицій до цієї категорії. Погоджуючись з В.А. Павловою, Л.Д. Гармідер та В.В. Безсмертною [1 с. 2; 3 с. 3], в економічній науці сформувався три підходи до тлумачення цього поняття. Ресурсний підхід розглядає кадровий потенціал підприємства як ресурс праці людини, що є найважливішим елементом процесу як виробництва, так і управління. Факторний підхід визначає кадровий потенціал підприємства як систему факторів та умов, що забезпечують досягнення цілей компанії. Більшість вчених є прихильниками інтегрального підходу до теоретичного обґрунтування кадрового потенціалу, який досліджує його як здатність вирішувати поставлені задачі та як цілісний вираз сукупної можливості колективу виконувати завдання.

Враховуючи явну відмінність понять трудового та кадрового потенціалів, не варто розглядати їх у відриві одне від одного, оскільки при більш уважному розгляді та зіставленні стає очевидно, що вони є категоріями різного рівня, що потребує детального теоретичного дослідження в цьому напрямку.

Висновки і пропозиції. Резюмуючи, можна виділити такі основні моменти щодо сутності концепту кадровий потенціал підприємства: по-перше, кадровий потенціал підприємства є одним із найвагоміших ресурсних елементів потенціалу підприємства, ефективне формування та використання якого дозволяє досягти основних стратегічних цілей; по-друге, систематизація поглядів щодо сутності категорій «трудоий потенціал» та «кадровий потенціал» дозволяє розмежувати їх за рівнями економічної системи, в орбіті якої вони формуються. Так, «трудоий потенціал» доцільно розглядати на макро-, мезорівнях, або відносно конкретного окремого індивіда, тоді як «кадровий потенціал» є категорією мікрорівня, тобто окремої фірми. По-третє, основними сутнісними характеристиками кадрового потенціалу підприємства виступають: цілі, ресурси, здатність, можливість, результат; по-четверте, в сучасній економічній науці сформувався три підходи до розгляду сутності кадровий потенціал: ресурсний, факторний та інтегральний, що зумовлює необхідність використання комплексного підходу до вивчення кадрового потенціалу підприємства як економічної категорії.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є виділення системних властивостей кадрового потенціалу підприємства, визначення його структурних елементів для цілей управління.

Список літератури:

1. Безсмертна В. В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : < <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2056/1/5.pdf> >.
2. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Текст] : монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
3. Гармідер Л. Д. Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : < <http://do.gendocs.ru/docs/index-211889.html> >.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма – Инфра, 1998. – 348 с.
5. Градов А. П. Экономическая стратегия фирмы [Текст] : учеб. пособие / Под. ред. А. П. Градова. – СПб. : Спец. лит., 2000. – 3-е изд., испр. – 589 с.
6. Гріщенко В. Ф. Трудоий потенціал як складова економічного потенціалу території [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/5_81641.doc.htm>.
7. Григор'єва О. В. Кадровий потенціал підприємства в системі трудового потенціалу / О. В. Григор'єва, А. П. Безима // Економіка і регіон, №3 (18) – 2008. – С. 145-148.
8. Данилюк А. Управління трудовим потенціалом машинобудівного підприємства / А. Данилюк // Схід : Аналітично-інформаційний журнал. – 2007. – № 2. – С. 54-56.
9. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала [Текст] : монография / И.О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
10. Долішний М.І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу [Текст] : / М.І. Долішний // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – К., 1994. – Ч. 3. – С. 86-92.
11. Жуков Л.И. Экономика труда [Текст] : / Л. И. Жуков, Г. О. Погосян, В. И. Сивцов. – М. : Экономика, 1991. – 304 с.
12. Ким М. Н. Трудовой потенциал и занятость [Текст] : / М. Н. Ким. – Х. : ХГУ, 1993. – 133 с.
13. Коржавых Г. М. Руководителю нужна объективная информация о персонале / Г. М. Коржавых // Управление персоналом. – 2005. – № 5(112). – С. 8-12.
14. Краснокутська Н. С. Потенціал торговельного підприємства: теорія та методологія дослідження [Текст] : монографія / Н. С. Краснокутська. – Харків : Харк. держ. ун-т харчування та торгівлі, 2010. – 247 с.
15. Крисько В. Ф. Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку / В. Ф. Крисько // Агроінком : аграр. інформ. наук.-виробн. журн. – 2010. – № 1/3. – С. 12-17.
16. Кузьмина Н. М. Кадровий потенціал як органічна самоорганізуюча система [Електронний ресурс]. – Режим доступу : < <http://www.be5.biz/ekonomika1/r2011/00720.htm> >.
17. Кулійчук В. І. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників [Текст] : автореф. / В. І. Кулійчук. – Донецьк, 2005. – 25 с.
18. Лапин Е. В. Оценка экономического потенциала предприятия и механизм её реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <<http://do.gendocs.ru/docs/index-218376.html>>.
19. Одегов Ю. Г., Журавлёв П. В. Управление персоналом [Текст] : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
20. Прижигалінська Н. В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону [Текст] : автореф. / Н. В. Прижигалінська. – Миколаїв, 2008. – 21 с.

21. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны [Текст] : / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М. : Знание, 1982. – 64 с.
22. Шаульська Л. В. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Економіст. – 2009. – № 2. – С. 11-27.
23. Шумакова І. С. Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації / І. С. Шумакова // Вестник НТУ «ХПИ». – 2010. – № 22. – С. 12-20.

Гебер Н. А.

Харьковский государственный университет питания и торговли

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ КОНЦЕПТА «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ»

Резюме

Систематизированы взгляды относительно трактовки категорий «трудовой и кадровый потенциал». Выявлены отличия и особенности этих категорий. Определены существенные характеристики и теоретические подходы концепта «кадровый потенциал предприятия».

Ключевые слова: трудовой потенциал, кадровый потенциал, предприятие, возможности, персонал, кадры.

Heber N. A.

Kharkov State University of Food Technology and Trade

TO THE PROBLEM OF THE ESSENCE OF THE ENTERPRISE PERSONNEL CONCEPT

Summary

The views concerning the interpretations of «labour and human resources» categories are systematized. The discordances and differences of these concepts are ascertained. Essential characteristics of the concept «human resources of the enterprise» are defined.

Key words: labour resources, human resources, enterprise, possibilities, staff, personnel.