

УДК 331.108

Арзамасова О.В.

*здобувач кафедри державного та муніципального управління
Тернопільського національного економічного університету***ДЕФІНІЦІЯ «КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ»:
ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ****THE DEFINITION OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL:
STUDY OF THE ESSENCE****АНОТАЦІЯ**

Проблема з'ясування суті кадрового потенціалу, підходів до його тлумачення, меж використання є базою, першоосновою організації його розвитку. Кадровий потенціал може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик. Можливість опису дозволяє здійснювати його оцінку у вартісних категоріях, яка особливо актуальна, так як допомагає отримати реальне уявлення про роль кадрового ресурсу у соціально-економічному розвитку українського суспільства.

Ключові слова: потенціал, кадри, трудовий потенціал, кадровий потенціал, держава, кадровий потенціал держави.

АННОТАЦИЯ

Проблема выяснения сути кадрового потенциала, подходов к его толкованию, границ использования является базой, первоосновой организации его развития. Кадровый потенциал может быть описан с разных позиций в зависимости от количественных и качественных характеристик. Возможность описания позволяет осуществлять его оценку в стоимостных категориях, которая особенно актуальна, так как помогает получить реальное представление о роли кадрового ресурса в социально-экономическом развитии украинского общества.

Ключевые слова: потенциал, кадры, трудовой потенциал, кадровый потенциал, государство, кадровый потенциал государства.

ANNOTATION

The problem of ascertaining the nature of human resources, approaches to its interpretation, and limits of use is the basis, the very foundation of its development. Human resources can be described from different positions depending on the quantity and quality characteristics. The ability to describe it allows conducting assessment of cost categories, which is particularly relevant, because it helps to get a better understanding of the role of human resources in social and economic development of Ukrainian society.

Keywords: potential, human resources, labor potential, human resources potential, state, human potential of state.

Постановка проблеми. Сучасна економіка, наука і техніка породили якісно новий – інноваційний – тип економічного зростання, без застосування якого у країни не може бути майбутнього. Інноваційний розвиток вимагає формування висококваліфікованого кадрового потенціалу, який є інтелектуальним ресурсом забезпечення якості реалізації завдань і функцій держави. Варто зауважити, що теоретичні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал», його генези, еволюції в умовах інформаційно-технологічного способу виробництва залишаються предметом наукових досліджень. Проблема з'ясування суті кадрового потенціалу є базою, першоосновою організації його розвитку. Кадровий потенціал може бути описаний з різних позицій залежно від кількіс-

них і якісних характеристик. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу у вартісних категоріях, яка особливо актуальна, так як допомагає одержати реальне уявлення про роль кадрового ресурсу у соціально-економічному розвитку українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі сутності кадрового потенціалу приділяється багато уваги в наукових працях як іноземних фахівців, так і вітчизняних. Серед них можна відзначити таких: А. Єгоршин, А. Ілларіонов, А. Кібанов, К. Мацусита, А. Моріта, Ю. Одегов, С. Шекшня та ін. Теоретичні аспекти визначення поняття кадрового потенціалу, межі його застосування дістали значного розвитку в роботах українських вчених: Т. Балановської, Д. Богині, О. Бугуцького, Г. Дмитренка, М. Долішнього, І. Завадського, А. Колота, Н. Краснокутської, Г. Купалова, В. Кропивко, О. Носенко, В. Онікієнка, О. Онищенко, А. Шегди, Г. Щокіна, В. Юрчишин та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Віддаючи належне частини вищезгаданих науковців, потрібно відзначити, що в науковій літературі відсутня єдина думка щодо поняття «кадровий потенціал», допускається вільне його тлумачення. Тому доцільно підкреслити більш глибокий зміст, системоутворюючу роль категорії кадрового потенціалу як ядра усієї соціовиробничої системи, додатково розкрити механізм його формування.

Формулювання цілей статті. Метою статті є систематизація теоретичних підходів до визначення сутності кадрового потенціалу в аспекті нових напрямків економічного розвитку та доведення доцільності і необхідності застосування даної дефініції на рівні держави для характеристики сукупності висококваліфікованих працівників всіх сфер життєдіяльності суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Приступаючи до дослідження категорії «кадровий потенціал», звернемося до витоків її утворення. Поняття «потенціал» було введено в науковий обіг понад 15 років тому. Етимологічно воно означає «приховані можливості, потужність, силу» тобто те, що може бути або є в наявності, але, можливо, ще не розкрило себе. Широке трактування терміну «потенціал» поля-

гає в розгляді його в якості «джерела можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якої-небудь задачі або досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі» [1]. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, віднесену до місця і часу, тобто це свого роду кількісна та якісна визначеність ресурсів.

Потенціал є динамічною системою, що об'єднує в собі три рівня зв'язків часу і простору, що функціонують в єдності. Ці зв'язки детермінують прояв потенціалу в різних формах. По-перше, потенціал характеризує минуле. У цьому випадку він виступає як «ресурс», оскільки втілює у собі накопичені системою характеристики, що дозволяють їй функціонувати. По-друге, він відображає сьогодення, тобто реально використовувані, або неживані наявні здібності. У даному випадку «потенціал» близький за значенням терміну «резерв». По-третє, він спрямований на майбутнє, тобто постійно змінюється, розвивається, накопичує нові здібності, характеристики, включаючи елементи майбутнього розвитку.

Кадровий потенціал засновано на характеристиках трудового потенціалу, таких, як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника та інших, які можуть бути використані в процесі його трудової діяльності. Тобто сутність кадрового потенціалу відображає якісну та частково кількісну характеристики трудового потенціалу працівників. Другою складовою в цьому визначенні є така економічна категорія, як кадри.

В енциклопедичних та інших наукових виданнях кадри розглядаються як політична і соціально-економічна категорія, яка включає постійний (штатний) склад працівників різних сфер суспільного виробництва, що знаходяться в постійних трудових відносинах з державними та недержавними підприємствами, організаціями, установами, громадськими об'єднаннями. В основному це кваліфіковані працівники, які мають відповідну професійну підготовку, спеціальні знання, трудові навички, або досвід роботи в обраній сфері трудової діяльності та забезпечують досягнення цілей організації в якій вони працюють. Кадри можуть бути включені як у виробничу сферу, так і в систему управління, роботу громадських організацій, наукових, військових, культурних, медичних інших установ. Прийнято також виділяти кадри у більш вузькому, професійному розумінні – як частину найбільш здібного, професійно підготовленого персоналу, що наділений відповідним статусом, здійснює функції управління, або сприяє їх здійсненню [2, с. 102-104; 3, с. 305].

А.С. Ілларіонов виділяє кілька основних концепцій і уявлень про кадри:

1. Кадри – це трудові ресурси. Замість людини тут розглядається лише одна їх функ-

ція – праця, жива робоча сила, яка вимірюється робочим часом і зарплатою. Ця концепція знайшла своє відображення в тейлоризму і марксизмі.

2. Кадри як персонал. Тут людина розглядається через формальну роль – посаду. Ця концепція знайшла відображення в теоріях раціональної бюрократії, управління, в теорії організації, де управління персоналом здійснюється через адміністративні механізми (принципи, методи, повноваження, функції).

3. Кадри як непоновлюваний ресурс. Тут людина розглядається вже не як посада (елемент структури), а як елемент соціальної організації в єдності трьох основних компонентів – трудової функції, соціальних відносин та стану працівника. Ця концепція набула поширення в перші роки перебудови у вигляді вимог «активізації людського фактора».

4. Кадри як умова існування організацій. Тут людина – головний суб'єкт організації і особливий об'єкт управління, який не може розглядатися як «ресурс». Відповідно до цієї концепції, стратегія і структура організації будуються виходячи з бажань і здібностей людини. Основними положеннями даної концепції вважаються японці К. Мацусита і А. Моріта.

5. Кадри – соціальна сутність організацій, їх уособлення. Кадри військових уособлюють собою війська, кадри педагогів – навчальні заклади тощо. Тут поняття кадри визначається як частина персоналу, кістяк організації і виконує основні функції цієї організації [4].

На думку автора, необхідно виділити ще один підхід, який характеризує кадри в умовах нової економіки, як можливість застосовувати нові знання і технології, приймати організаційні та управлінські рішення та виготовляти інноваційну продукцію. Водночас праця для людини являється творчим процесом, вона стає її внутрішньою потребою. Тобто кадри розглядаються як внутрішня властивість нової економіки. Цей підхід пропонує академік А.А. Чухно [5, с. 384].

Ми дотримуємося думок науковців, що 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 для досягнення заданих цілей. 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, що притаманні потенціалу кожного працівника окремо [9, с. 35].

Кадровий потенціал є стратегічним ресурсом у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку. На нього впливають особистісні якості людини, професійні знання, культура, прагнення до професійного зростання, формальна

і неформальна структури колективу, організаційно-управлінські фактори і фактори макроструктури. Ступінь реалізації кадрового потенціалу визначає його ефективність.

Синтезуючи оброблену теоретичну базу щодо визначення «кадрового потенціалу» бачимо, що одні вчені розглядають лише проблеми кадрового потенціалу суспільства, використовуючи поняття «трудоий потенціал» стосовно до макрорівня (Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко, Ю.П. Туранський, Р.П. Колосова, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.І. Діба, М.С. Вороніна, В.Г. Костаков та ін.) [6; 7; 8]; інші – особливості кадрового потенціалу організації (Н.В. Краснокутська, Є.В. Лапін, І.В. Вотякова, І.Л. Плетникова та ін.) [9; 10; 11; 12]; треті – тільки окремого працівника (Ю.Г. Одегов, Т.В. Ніконова, В.М. Корнев, К.Є. Щесняк, Т.В. Берглезова, В.В. Кравчук, В.І. Кулійчук та ін.) [13; 14; 15]. Частина дослідників у своїх роботах розкривають багаторівневу структуру кадрового потенціалу від кадрового потенціалу працівника до кадрового потенціалу галузі (Н.К. Долгушкін, Н.В. Пріжігалінська, В.С. Кропивко, Г. Купалова, О. Онищенко, В.В. Юрчишин, Г.В. Щокін, І.С. Завадський, О.А. Бугуцьким, О.А. Носенко, Т.І. Балановська та ін.) [16; 17; 18; 19; 20].

На нашу думку, найбільш об'єктивною є думка Л.Д. Гармидер, яка виділяє три основних підходи до тлумачення даної категорії:

1. Ресурсний, відповідно до якого, кадровий потенціал характеризується як ресурси праці. Наприклад, В.Н. Слинков під кадровим потенціалом розуміє кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, що розкривають незалучені можливості, сили, внутрішні цінності, які можна використовувати у кадровій роботі [21, с. 107]. За визначенням Є.В. Лапіна, кадровий потенціал підприємства – це сукупна спроможність виробничого персоналу забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку в конкретних економічних і науково-технічних умовах виробництва [22, с. 3]. Останні визначення не відображають сутності соціально-економічної категорії «кадровий потенціал» та прирівнюють поняття «кадровий потенціал» до поняття «трудоий потенціал». Ми солідарні з тими науковцями, котрі наголошують, що «кадровий потенціал» відрізняється від «трудоого потенціалу» на величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних [23, с. 24].

2. Факторний, відповідно до якого кадровий потенціал є формою втілення особистого чинника виробництва. Так, В.І. Кулійчук визначення поняття кадровий потенціал дає як «міру наявних характеристик і можливостей особи, які формуються в процесі життя, реалізуються в трудовій поведінці і визначають реальну здат-

ність до ефективної праці» [15]. Н.В. Краснокутська вважає, що кадровий потенціал – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [1]. Ці визначення відображають соціально-економічну сутність категорії «кадровий потенціал», але не відображають повною мірою його складових.

3. Ресурсно-факторний (інтегральний), відповідно до якого кадровий потенціал є потенціалом самої праці. С.М. Самійленко представляє кадровий потенціал як «співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними» [24]. У свою чергу, О.І. Гнибіденко зазначає, що кадровий потенціал «це комплексна соціально-економічна категорія, яка відображає сукупність характеристик і можливостей працівників ..., розвивати у праці свої знання, трудовий досвід, здібності, здатність до інновацій ...» [25].

В.А. Федорова і Т.В. Карпенко визначають кадровий потенціал національної економіки, як інтегровану сукупність здатностей осіб, зайнятих у суспільному виробництві, а також зареєстрованих безробітних, що мають професійну підготовку, певну кваліфікацію, володіють відповідними компетенціями, творчими здібностями, кількісні та якісні характеристики яких (як реалізовані, так і наявні, але ще не мобілізовані) за умов відповідної мотивації та з урахуванням особливостей економічного розвитку забезпечують можливість здійснювати економічну діяльність з максимальною ефективністю для національної економіки та кадрову безпеку [23].

На нашу думку, інтегральний або комплексний підхід є найбільш повним і передбачає використання всього необхідного спектру методів оцінювання потенціалу, дає можливість визначити кадровий потенціал як в контексті відповідності працівника вимогам робочого місця, посади, так і в межах можливого кар'єрного просування, зарахування до кадрового резерву, формування рольової структури групи та соціальної структури колективу.

Для встановлення більш чітких меж сфер використання терміну «кадровий потенціал» наведемо з'ясовані його відмінності від найбільш близької до нього категорії «трудоий потенціал». Насамперед зазначимо, що вони полягають у таких характеристиках кадрів, як постійність і кваліфікація. Це вказує на стратегічну орієнтацію даного поняття, оскільки стратегія найчастіше опирається на постійність та кваліфікацію кадрів. Іншою відзначеною дослідниками відмінністю даного терміну є його орієнтованість на мікроекономіку. Ми не поділяємо цієї думки і вважаємо, що термін «кадровий потенціал» можна застосовувати для характеристики кваліфікованої частини трудового потенціалу на рівні держави, оскільки в умовах нової економіки саме

його кількість і якість виступає необхідним і визначальним фактором конкурентоспроможності суспільства. В силу своїх характерних особливостей, що зазначені вище, термін «кадровий потенціал держави» вживається у стратегічних документах, зокрема Стратегії розвитку України – 2020, Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, однак чіткого його тлумачення не зустрічається. Окремі автори зводять це поняття до кадрового потенціалу органів державної влади, розуміючи під поняттям «державна» державний апарат, тобто систему органів державної влади. Ми ж маємо на увазі державу взагалі, як певну відокремлену територію, на якій проживає політичне, тобто з допомогою публічної влади, організоване населення, з властивим їй способом матеріального виробництва, економічною структурою. У цьому розумінні поряд з поняттям «державна» можна вживати терміни «країна», «суспільство», «вітчизна». Згідно із таким підходом, нами сформоване авторське визначення кадрового потенціалу держави, як сукупності висококваліфікованих осіб, що здійснюють чи можуть здійснювати інноваційну діяльність у різних сферах суспільного життя з метою реалізації національних інтересів та потреб.

Доцільність даного терміну також зумовлена сучасними умовами соціально-економічного розвитку, що формуються під впливом нової економіки та зумовлюють поєднання різних структурних ланок сучасної економічної, соціальної та політичної системи в єдину матрицю громадянського суспільства – «держави-етно-корпорації» (держави-мегахолдингу). Дане визначення близьке до дефініції «кадровий потенціал національної економіки», однак воно є ширшим, так як пов'язане не лише з економічними відносинами, в рамках держави, але й політичними, міжнародними, соціальними, правовими.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Досліджуючи сутність кадрового потенціалу, ми дійшли висновку, що перераховані особливості зумовлюють необхідність його опису як за допомогою кількісних, так і за допомогою якісних показників. До кількісних належать показники:

- чисельності працівників;
- професійно-кваліфікаційного складу кадрів;
- статевікового складу;
- середнього віку працівників;
- стажу роботи на підприємстві в цілому й у певній посаді;
- рівня ротації (руху) кадрів;
- укомплектованості кадрами (рівня заміщення посад) тощо.

До якісних показників належать:

- індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника;
- індивідуальні професійні характеристики;

– соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура.

Таким чином, кадровий потенціал може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу у вартісних категоріях, яка особливо актуальна, так як допомагає отримати реальне уявлення про роль кадрового ресурсу у соціально-економічному розвитку українського суспільства.

Надалі автор передбачає вивчення специфічних взаємозв'язків між складовими кадрового потенціалу, розробку методики оцінки кожної такої складової на рівні держави.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навчальний посібник] / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 350 с.
2. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. Анисимов, В.Ф. Ковалевский, Е.В. Охотский, И.Г. Панин и др. ; под общ. ред. В.М. Анисимова. – ИНФРА-М, 1999. – VIII. – 338 с.
3. Энциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
4. Илларионов А.Е. Основы теории государственной кадровой политики : учебно-методическое пособие и конспект лекций / А.Е. Илларионов. – Владимир, 2009. – 90 с.
5. Чухно А.А. Становлення еволюційної парадигми економічної теорії. Том 3 / А.А. Чухно. – К. : ВІПОЛ, 2007. – 709 с.
6. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [Бандур С.І., Заяць Т.А., Онікієнко В.В., Туранський Ю.П. та ін.] ; за редакцією С.І. Бандура. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
7. Глобализация экономики и занятость населения / Колосова Р.П., Артамонова М.В., Василюк Т.Н., Луданик М.В., Разумова Т.О. – М. : ТЕИС, 2000. – 316 с.
8. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України. Соціально-демографічний аспект / Д.П. Богиня. – Львів : Освіта, 1992. – 265 с.
9. Дайхес Н.М. Моделирование процессов управления кадровым потенциалом фирмы : автореф. дис. ... на соис. уч. степени канд. эконом. наук : спец 08.00.13 – математические и инструментальные методы экономики / Н.М. Дайхес. – Москва, 2004. – 24 с.
10. Вотякова И.В. Кадровый потенциал организации: современный аспект инновационного развития : монография / И.В. Вотякова. – Москва, ГОУ ДПО ГАСИС, 2007. – 104 с.
11. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах : автореф. дис. ... соиск. уч. степени д-ра экон. наук : спец 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями промышленности / Н.В. Кузьмина. – М., 2004. – 25 с.
12. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у

- системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.
13. Никонова Т.В., Сухарев С.А. Управленческий и кадровый аудит / [Никонова Т.В., Сухарев С.А.] ; Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2001. – 180 с.
 14. Корнев В.М. Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций: формирование и использование (Теория и практика) : автореф. дис. ... соиск. уч. степени д-ра экон. наук : спец 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями промышленности / В.М. Корнев. – М., 2005. – 25 с.
 15. Кулійчук В.І. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників : автореф. дис. ... на здобуття наук ступеня канд. економ. наук : спец 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецьк, 2005. – 25 с.
 16. Долгушкин Н.К. Укрепление кадрового потенциала – эффективный фактор развития агропромышленного производства / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2000. – № 11.
 17. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону : автореф. дис. ... на здобуття наук ступеня канд. економ. наук : спец 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільськогосподарства і АПК). – Миколаїв, 2008. – 21 с.
 18. Щекин Г.В. Теория кадровой политики : монографія / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2007. – 176 с.
 19. Бугуцький О.А. та ін. Концепція формування ринку робочої сили на селі / О.А. Бугуцький. – К. : УААН, 1992.
 20. Балановська Т.І. Управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств / Т.І. Балановська // Науковий вісник НАУ. – 2004. – № 7-8. – С. 50-52.
 21. Слиньков В.Н. Управление персоналом (Практические рекомендации) / В.Н. Слиньков. – К. : Алерта, 2004. – 240 с.
 22. Лапін Є.В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.07.01 – економіка промисловості / Є. В. Лапін. – Х. : СумДУ, 2006. – 36 с.
 23. Федорова В.А. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки / Федорова В.А., Карпенко Т.В. // Проблеми економіки. – 2011. – № 3. – 120 с.
 24. Самойленко С.М. 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.
 25. Гнибіденко О.І 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.