

# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108

Л. І. Міхов

## **СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ ТА СТРУКТУРНІ СКЛАДОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Анотація.** У статті досліджено теоретичні засади формування кадрового потенціалу підприємства, сформовано методичні підходи до оцінки формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, трудові ресурси, людський капітал, персонал, кадри, кадровий потенціал.

**Summary.** This article explores the theoretical base of potential of the company, formed methodological approaches to assessing the development and use of human resources of the company.

**Key words:** labor potential, human resources, human resources, personnel, personnel, human resources.

**Постановка проблеми.** У сучасному суспільстві головним критерієм будь-якого виробництва є економічна ефективність. Ефективність роботи підприємства визначається ефективністю використання його ресурсів, ядром яких є кадри.

А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс та низка інших дослідників визначили основні чинники, без яких неможливе виробництво — це земля, праця, капітал. Під фактором з назвою «праця» зокрема К. Маркс розумів перш за все робочу силу. За його визначенням, робоча сила — «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини і які пускаються їм у хід кожен раз, коли він створює будь-які споживчі вартості [1, с. 178].

З розвитком економічних відносин у нації змінювалася і термінологія, за допомогою якої характеризували працівників підприємства. На теперішній час в економічній літературі зустрічаються такі близькі за значенням терміни: «людські ресурси», «людський капітал», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «економічно активне населення», «персонал», «кадри», «кадровий потенціал» та інші.

На нашу думку, така різноманітність термінів обумовлена постійним пошуком науковців для визначення значення та ролі людини в суспільстві, її здібностей створювати матеріальні та духовні цінності. Постає необхідність визначення найбільш вдалого терміна в сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Найбільш вдала хронологія виникнення та розвитку зазначених термінів наведена Н. А. Волгіним, та Ю. Г. Одеговим (табл. 1) [2, с. 56].

Таким чином, розвиток соціально-економічних відносин суспільства з кожним етапом змінював фактори, які впливали на уявлення про людину як суб'єкта економічного життя.

**Мета дослідження.** Метою роботи є визначення теоретичних засад формування кадрового потенціалу підприємства і методичних підходів до оцінки формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

**Основні результати дослідження.** Як показує дослідження, пошук найбільш вдалого терміна, який би визначив роль і місце людини в суспільстві та у виробництві, досить тривалий і суперечливий. Термін «трудові ресурси» запровадив до наукового обігу в 1921 році С. Г. Струмилін, роблячи прогноз чисельності населення на 20 років вперед [3].

На VIII Міжнародній конференції статистиків праці (1954 р.) затверджено визначення «загальні трудові ресурси», що включає «власне трудові ресурси» і військовослужбовців. При цьому «власне трудові ресурси» поділялися на зайнятих і безробітних. У 1966 р. відповідно до рекомендації 14-ї сесії Статистичної комісії при ЕКОСОП ООН в термінологію міжнародної статистики праці введено поняття «економічно активне населення», під яким розуміється сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних цінностей і в наданні послуг. За своїм змістом воно практично не відрізняється від поняття «загальні трудові ресурси» [4, с. 138]. Поняття «загальні трудові ресурси» широко критикується прихильниками терміна «економічно активне населення».

Більша визначеність вкладається у поняття «трудові ресурси», яке означає частину населення працездатного віку, що володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи. Це збірне визначення, не пов'язане з окремим колективом [5, с. 8].

Вагомий вклад в розвиток термінології мають дослідження А. Я. Кібанова, який визначає, що «трудові ресурси — це працездатна частина населення країни, яка через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти мате-

© Л. І. Міхов, 2014

Розвиток уявлення про людину як суб'єкта економічного життя

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про людину	Фактори виникнення
Робоча сила	XIX сторіччя — теперішній час	Людина як носій здібностей і якостей, які можуть продуктивно використовуватися в процесі праці	Необхідність позначення і мета особистого фактора виробництва
Трудові ресурси	20-ті роки XX ст. — теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Необхідність вимірювання показників процесу відтворення робочої сили в умовах централізованого управління економікою
Трудовий потенціал	70–80 роки XX століття — теперішній час	Людина як суб'єкт зі своїми потребами та інтересами у сфері праці	Необхідність активізації та ефективного використання можливостей особистого фактора
Людський чинник	Кінець 80-х років — початок 90-х років — теперішній час	Людина — головна рушійна сила суспільного виробництва, засіб підвищення його ефективності	Суспільно-політичні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактора
Людський капітал	Початок 90-х років — теперішній час	Людина — об'єкт найбільш ефективних вкладень і суб'єкт, що перетворює їх у сукупність знань, змін з метою їх подальшої реалізації	Визнання інструментальної цінності людини та продуктивного характеру інвестицій в людину

ріальні блага або послуги. До трудових ресурсів відносяться люди як зайняті в економіці, так і не зайняті, але здатні працювати» [6, с. 53].

Поняття «трудові ресурси» використовується для характеристики працездатного населення в масштабах всієї країни, регіону, галузі економіки, або в рамках будь-якої професійної групи. Поряд з ним в економічній науці і практиці застосовуються і такі поняття, як «робоча сила», «людські ресурси», «людський фактор», «кадри», «працівники», «персонал», «трудовий потенціал», «людський капітал», що мають різний зміст і смислове навантаження. Вони доповнюють один одного, розкриваючи будь-яку одну зі сторін носія цих понять — людини. Використання різних термінів важливо й тому, що є міжнародні стандарти, спираючись на які, можна проводити порівняння між країнами [7, с. 55].

На відміну від «трудових ресурсів» «частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг, становить економічно активне населення (робочу силу)». Економічно активне населення — частина населення, яка зайнята суспільно корисною діяльністю, яка приносить доход [8, с. 58].

На нашу думку, досить цікавим є науковий погляд, згідно з яким в XX столітті відбулася зміна трьох основних концепцій кадрового менеджменту, обумовлена змінами в економічному, соціальному, технічному розвитку суспільства.

На початку століття отримала розвиток концепція управління кадрами, за якої замість людини як особистості розглядається його трудова функція. Іншими словами, категорія «кадри»

характеризує не якість окремо взятого індивіда, а сукупність працівників, об'єднаних для досягнення поставлених організаційних цілей. Кадрові служби виконували в основному обліково-контрольні та адміністративно-розпорядчі функції.

Після Другої світової війни науково-технічний прогрес, викликавши ускладнення виробничого процесу, зумовив необхідність впровадження нових механізмів мотивації праці працівників, підвищення їх кваліфікації, регулювання трудових відносин на основі партнерства і співробітництва, активного залучення персоналу в управління, участь у прибутку. Саме з 50–60-х рр., коли технократичний підхід в управлінні поступається своїми позиціями, на зміну концепції управління кадрами приходить концепція управління персоналом. У новій концепції, де працівник розглядається вже не тільки як особистість, але і як суб'єкт трудових відносин, змінюється роль і місце кадрових служб в організаційній структурі управління підприємств. Система управління персоналом вже охоплює широкі коло управлінських проблем: планування потреб в персоналі, підбір та професійну адаптацію нових працівників, розробку компенсаційних програм, корпоративне навчання співробітників та ін. Але поки що служби з управління персоналом, як правило, виконують обслуговуючу роль, будучи функціональними підрозділами, а персонал розглядається як витрати, які треба оптимізувати.

Починаючи з 80-х рр. із розвитком соціально-економічних аспектів у менеджменті, посиленням інтелектуалізації та комп'ютеризації бізнесу, прискоренням інноваційних процесів формується концепція управління людськими ре-

сурсами, яка розглядає знання, здібності, вміння людей як ключовий ресурс і нематеріальні активи організації, що забезпечують їх ефективність і конкурентоспроможність. Управління людськими ресурсами — це стратегічний і цілісний підхід до управління найбільш цінними активами організації, а саме людьми, які здійснюють свій внесок у досягнення цілей фірми.

Аналіз еволюції концепції управління людськими ресурсами дає змогу зробити висновок, що з кожним етапом розвитку соціально-економічних відносин зростає цінність та статус людського фактора.

Існує також класифікація напрямків кадрового менеджменту з урахуванням засобів досягнення кінцевих цілей підприємства. За цією ознакою розрізняють концепції школи наукового управління, адміністративної школи, школи людських відносин в управлінні і поведінкової (біхевіористської) школи, а також математичної школи.

Школа наукового управління наведена роботами Ф. Тейлора, Ф. і Л. Гілбертів, Г. Емерсона і Г. Гра-та. Зусилля представників цієї школи були спрямовані на раціоналізацію трудових процесів на основі вивчення роботи. При цьому кожна операція розглядалася детально, усувалися всі зайві рухи, було присутнє прагнення змусити робітника працювати в режимі машини. Представники школи наукового управління вперше стали практикувати хронометраж робочого часу, фотографію робочих процесів і робочого дня. При цьому особистість робітника та його переживання їх мало цікавили.

Адміністративна школа дозволила розвинути і продовжити концепції школи наукового управління. Вагомим представником школи був А. Файоль, який в роботі «Загальне в промислове управління» (1961 р.) сформулював основні функції та принципи управління для великої промислової корпорації.

До теоретиків адміністративної школи можна віднести і відомого німецького соціолога М. Вебера, який сформулював концепцію ідеально формалізованої організації, що отримала назву «бюрократія».

Він обґрунтував необхідність спеціалізації, ієрархії та правил управління великими організаціями і став одним із перших теоретиків організаційного підходу до управління персоналом.

Теорія людського капіталу заснована на таких положеннях:

- людський капітал проявляється під час продажу робочої сили;
- зростання людського капіталу має сприяти зростанню продуктивності праці і виробництва;
- доцільне використання людського капіталу повинно вести до зростання доходів працівників;
- зростання доходів стимулює вкладення в своє здоров'я та освіту [89, с. 68].

Сучасна економічна теорія виходить з того, що поряд із традиційними ознаками, які притаманні елементам обумовленої сукупності — кадрам, персоналу, робочій силі, трудовим ресурсам, термін «людські ресурси» включає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, загальну культуру та моральну надійність, визначений ефект кооперації і самоорганізації (колективні форми організації праці та прийняття рішень, «гуртки якості», «дух команди» і т. д.), вдосконалення трудових взаємин, мотивацію, підприємливість та ін. Якщо точніше, то зміст термінів «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудо-ві ресурси» відображає функціональний, техні-кратичний підхід до працівника і відповідає концепції «економічної людини», а термін «людські ресурси» є виразом персонального підходу і від-повідає концепції «людини соціальної» [9].

На думку Н. В. Кротової та Е. В. Клеппер, терміни «кадри», «персонал», «людські ресурси» близькі за своїм значенням і в більшості випадків використовуються як синоніми.

Аналізуючи походження понять, автори відзначають, що термін «кадри» запозичений управ-лінської наукою з армійського лексикону, де він означав професійних військових-рядових, ко-мандний склад, резерв. У англійських країнах більш прийнято вживання слова «персонал».

Нюанси в розмежуванні цих понять можуть бути обумовлені характером і напрямком діяль-ності організацій, до яких вони застосовуються. Термін «персонал» частіше вживається в невели-ких фірмах, де зайнято не більше 100 осіб. Серед тих, хто вживає термін «людські ресурси», пере-важають великі організації. У радянський період здебільшого вживався термін «кадри». Н. В. Кро-това та Е. В. Клеппер назвали терміни використо-вують як синоніми в тих випадках, коли вони не спотворюють змісту та загальноприйняті [10, с. 8].

Більш диференційно до визначення цих тер-мінів підходить В. Н. Слинков. На його думку, кадри — це основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад підприємства. Розрізняються окремі категорії кадрів: кадри ма-сових професій, кадри фахівців, управлінські ка-дри, включаючи керівні.

Персонал — весь склад колективу підприєм-ства, включаючи технічний, обслуговуючий. Цим терміном характеризують окремі категорії праців-ників, об'єднаних за професійними або іншими ознаками (персонал управління, обслуговуючий персонал, медичний персонал та ін.).

Персонал організації (або її кадровий склад) включає всю сукупність найманих працівників да-ного підприємства, що виконують певні завдання.

Вони мають з організацією як з юридичною особою відносини, що регулюються договором за наймом. В умовах ринкової економіки в такі від-

носини можуть включатися власники і співвласники організацій. У цих випадках їх теж розглядають як частину персоналу [11, с. 4].

Менеджмент персоналу, або управління персоналом — це система взаємопов'язаних заходів, що створюють умови для оптимального функціонування і розвитку робочої сили кадрової організації. Він виражається у формі безупинного процесу, спрямованого на мотивацію діяльності працівників з метою отримання від неї максимальної віддачі, тобто безпосередньо пов'язаний з основними цілями організації.

Зупинимось на характеристичі найважливіших із зазначених понять. У рамках окремих організацій найбільш вживаним поняттям є «персонал», тобто люди зі складним комплексом індивідуальних якостей — соціальних, психологічних, професійних, мотиваційних та ін., наявність яких і відрізняє їх від речових факторів виробництва (сировини, машин, енергії, капіталу).

Персонал — це особовий склад організацій, що включає всіх найманих працівників, а також власників і співвласників, що працюють. Термін «персонал» вперше став вживатися в англомовній літературі як загальна назва всіх працівників організації, які мають відмінності у кваліфікації і посадовій приналежності. У нашій країні і ряді інших держав, у тому числі європейських, найбільше поширення мав, як уже зазначалося, термін «кадри», взятий з армійського лексикону, що означає в німецькій і французькій мовах професійних військових (рядових, командного складу та резерву). У вітчизняній та зарубіжній літературі останніх років досить популярні обидва ці терміни, хоча останній, «кадри», носить більш обмежений характер (наприклад, «кадри управління»).

У 1970-ті рр. в науці та практиці управління США стало використовуватися поняття «людські ресурси» замість «персоналу». Така зміна пов'язана з переосмисленням ролі і місця людини у виробничій діяльності в епоху НТР і ставленням до неї не тільки як до «одухотвореного» фактора виробництва, але і як до особистості з властивими їй інтересами, мотивацією, психологією, цінностями, підприємливістю тощо.

Людські ресурси — поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Поняття «людські ресурси» більш ємне, ніж «трудові ресурси» і «персонал», тому що містить у собі сукупність соціокультурних характеристик та індивідуально-психологічних властивостей людей [12].

Персонал — особовий склад установ, організацій, підприємства, фірми, компанії або частина цього складу. Персонал розподіляють за ознакою

роботи, яка виконувалась (наприклад, управлінський персонал).

Трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

Кадровий потенціал — категорія, що характеризує сукупність загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок і соціальних якостей працівників, зайнятих у певній сфері діяльності — в галузі, підприємстві, установі.

Кадровий потенціал — сукупні реальні та потенційні можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп населення, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставлених перед суспільством, регіоном, колективом цілей на певному етапі розвитку.

Кадри — основний (штатний) склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств, установ, партійних, професійних та громадських організацій тієї чи іншої сфери діяльності. У широкому сенсі — взагалі всі постійні працівники [13].

Кадри — склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності; самі працівники; основний склад підготовлених, кваліфікованих працівників будь-якого підприємства, установи, організації тощо.

Кадри — основний (штатний) склад працівників підприємств, установ та організацій в різних галузях народного господарства.

Визначення кадрового потенціалу слід давати як із позиції еволюції поглядів на явище, так і з точки зору нової парадигми управління. Основні положення нової парадигми управління склалися в сімдесяті-вісімдесяті роки і зводилися до такого:

- впровадження науково-технічних досягнень в господарську практику;
- становлення стають головним напрямком підвищення ефективності функціонування будь-якої організації;
- підприємства (організації) розглядаються як відкриті системи управління, оперативно реагують на зміни в зовнішньому середовищі;
- орієнтація виробництва не на нарощування обсягів випуску продукції (послуг), а на підвищення їхньої якості для більш повного задоволення потреб споживачів;
- забезпечення швидкості та адекватності реакції підприємств і організацій на зміни кон'юнктури ринку;
- зростання ролі організаційної культури та інновацій, мотивації та стилю управління.

Менеджмент все частіше почав розглядатися як мистецтво управління людьми, що володіють знаннями і високою кваліфікацією, які стають головним джерелом прибутку.

Відповідно до нової парадигми змінилися і вимоги до управління, у складі яких: своєчасна

реакція на зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі організації, лояльність і довіра до персоналу, інтерес до науково-технічних досягнень і вишукування можливостей їх практичного застосування, створення в кожній фірмі атмосфери новаторства, розвиток комунікаційних мереж, які пронизують організацію по горизонталі і вертикалі, підвищення якості особистої роботи та її постійне вдосконалення на основі навчання.

Кадровий потенціал підприємства — це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, що включає: склад і структуру кадрів; фізичні і психологічні можливості працівників; інтелектуальні та креативні здібності; професійні знання та кваліфікаційні навички; комунікативність і здатність до співпраці; ставлення до праці та інші характеристики, спрямовані на досягнення місії та цілей підприємства.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши погляди багатьох науковців, ми вважаємо, що термін «кадровий потенціал» для підприємства аграрного сектору економіки потребує уточнення. Для практичного застосування визначення «кадрового потенціалу» має бути чітким та лаконічним.

На нашу думку, сформувати поняття кадрового потенціалу підприємства можна як сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу підприємства, його рівня мотивації та організації праці, спрямованих на реалізацію стратегії підприємства.

#### Література

1. Лебідь О. В. Управління капіталом підприємства на основі узгодженості його складових : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О. В. Лебідь. — Харків, 2009. — 20 с.

2. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов — М. : Гардарики, 1998. — 528 с.

3. Словарь современного русского языка. Том пятый. — М. : Издательство Академии наук СССР, 1956. — 512 с.

4. Воронкова В. Г. Кадровый менеджмент : навчальний посібник / В. Г. Воронкова — К. : ВД «Професіонал», 2004. — 192 с.

5. Кафлевська С. Г. Оцінка демографічних чинників формування трудового потенціалу сільських територій / С. Г. Кафлевська // Економіка АПК. — 2011. — № 12. — С. 102–108.

6. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. — М. : Новое знание, 2005. — 336 с.

7. Бажин И. И. Разработка управленческих решений : учеб. / И. И. Бажин. — Харьков : Консум, 2006. — 316 с.

8. Завадский И. С. Управление сельскохозяйственным производством в системе АПК / И. С. Завадский. — К. : Вища школа, 1992. — 367 с.

9. Ланге О. Оптимальное решение / О. Ланге. — М. : Финансы и кредит, 1997. — 421 с.

10. Клокар О. О. Підвищення ефективності відтворення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств / О. О. Клокар // Економіка АПК. — 2011. — № 10. — С. 112–115.

11. Там само.

12. Иванец В. М. Основы менеджмента. Опорный конспект лекций / В. М. Иванец. — Симферополь : Таврия, 2002. — 116 с.

13. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом. Технологии / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 192 с.