

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В ДИНАМИЧНЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Осуществлен сравнительный анализ научных взглядов на определение категории «кадровый потенциал». Обоснована необходимость использования нового подхода к исследованию категории кадрового потенциала предприятия. Предлагается авторский подход к определению понятия «кадровый потенциал предприятия».

Ключевые слова: *кадровый потенциал, социально-экономическое явление, социально-экономическая категория, предприятие.*

Актуальность исследования. В современных условиях развитие кадрового потенциала является проблемой, решение которой предопределяет возможности социально-экономического роста общества, национальной экономики в целом и отдельных ее составляющих.

Недооценка значимости человеческого фактора в развитии экономической системы является одной из главных причин современного состояния украинской экономики. Осознание того, что человеческие ресурсы являют собой один из важнейших элементов, способствующих выходу страны в число лидеров мирового развития, приводит к необходимости разработки новых подходов в области регулирования и управления этим элементом. Разработка регулирующих мер, направленных на кадровый потенциал, должна иметь под собой теоретическую основу, аккумулирующую лучшие достижения экономической и управленческой мысли, определяющую применимость существующих концепций и моделей к современным условиям, объясняющую новые явления в сфере труда.

Потребность в такой теоретической основе, в научном осмыслении процесса формирования содержания кадрового потенциала, в разработке новых методических основ оценки данного потенциала, учитывающих особенности влияния совокупности политико-правовых, социально экономических, демографических, научно-технических и других факторов, становится все более и более насущной.

Со времен классиков экономической теории трудовой ресурс находится в центре внимания исследователей. А. Смит включал квалифицированных специалистов в состав национального богатства, К. Маркс рассматривал с позиций стоимости и потребительной стоимости рабочей силы, Т. Шульц и Г. Беккер положили начало теории человеческого капитала. Изучению экономических, социальных, демографических и других проблем человеческих трудовых ресурсов и трудового потенциала посвящено большое число работ зарубежных и отечественных ученых.

При широте и разнообразии исследований, современные требования к кадровому потенциалу, диктуемые новыми социально-экономическими условиями развития страны, дают почву для научной работы в направлении поиска возможностей развития кадрового потенциала средствами, адекватными этим условиям.

Актуальность темы исследования определяется тем, что развитие понятия кадрового потенциала в динамичных условиях современной экономики требует новых подходов, адекватных социально-экономическим трансформациям.

Постановка нерешенных научных задач. Кадровый потенциал предприятия не только достаточно распространенный термин. Это предмет научного исследования. Однако, как свидетельствует анализ специальной литературы, среди ученых и практиков нет единых представлений и позиций о сущности и содержании понятия «кадровый потенциал предприятия» и не определены общие подходы к решению теоретико-методологических проблем, входящих в сферу этого понятия. Учитывая вышеприведенные недостатки в определении понятия «кадровый потенциал», остановимся на этом вопросе более подробно.

Систематизация взглядов современных украинских и зарубежных исследователей на категорию «кадровый потенциал» приводит к выводу об их разнонаправленности и, как следствие, неустойчивости определения самой категории. Особенности развития отечественной науки, связанные с переходом от одной экономической системы к другой, обусловили разнообразие и вместе с тем некоторую несопоставимость научных терминов, поэтому наряду с заимствованными из зарубежной теории терминами и определениями употребляется терминологическая база предшествующего экономического периода.

В настоящее время отсутствует единое мнение относительно содержания понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал». Большинство исследователи настаивают на равнозначности этих категорий. В трактовке соотношения категорий «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал» нет единства мнений среди экономистов и социологов. Многие из них исходят из их отождествления (Л.С. Дегтярь, И.И. Кулинцев, С.И. Пучкова; Т.В. Сеница, А.В. Сорока, В.Л. Смолюк, О.И. Гнибиденко, С.Н. Самойленко, В.И. Кулийчук и др.). Так, А.В. Сорока предлагает определять трудовой потенциал как «совокупность физических характеристик, теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных особенностей работников...» [1]. В.Л. Смолюк рассматривает трудовой потенциал предприятия как «существующие и потенциальные возможности работников по реализации их количественных и качественных характеристик в конкретных социально-экономических и производственно-технических условиях» [2].

В многочисленных публикациях кадровый потенциал отождествляется с трудовым потенциалом, хотя, на наш взгляд, эти понятия отличаются друг от друга, но рассматривать их в отрыве одно от другого недопустимо. При более внимательном рассмотрении и сопоставлении их становится очевидным, что это категории различного уровня, что и потребовало дополнительных теоретических исследований в данной области. Следует отметить, что в понятии «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» в широком смысле слова идентичны. Однако категория «трудовой потенциал» применяется на макроуровне, а «кадровый потенциал» — на микроуровне, по отношению к предприятию или организации.

В качестве объекта нашего исследования выступает кадровый потенциал предприятия как социально-экономическая категория, приобретающая актуальность на современном этапе становления постиндустриальной экономики и требующее управленческих воздействий, обеспечивающих его развитие.

В отечественной и зарубежной экономической науке и практике термин «кадровый потенциал» стал широко использоваться применительно к персоналу предприятия, отрасли, региону, обществу около двадцати лет назад. Современные исследователи наполняют это понятие собственным содержанием.

При этом одни рассматривают лишь проблемы кадрового потенциала общества, используя понятие «трудовой потенциал» применительно к макроуров-

ню (Т.А. Заяц, В.В. Оникиенко, Ю.П. Туранский, Р.П. Колосова, С.И. Бандур, Д.П. Богиня, М.И. Дыба, М.С. Воронина, В.Г. Костаков и др.) [3, 4, 5, 6]; другие – особенности кадрового потенциала организации (В.О. Коврижкин, Н.М. Дайхес, И.В. Вотякова, Н.М. Кузьмина, А.М. Колот и др.) [7, 8, 9, 10]; третьи – только отдельного работника (Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова, В.М. Корнев, К.Е. Шесняк, Т.В. Берглезова, В.В. Кравчук, В.И. Кулийчук и др.) [12, 13, 14].

Часть исследователей в своих работах раскрывают многоуровневую структуру кадрового потенциала от кадрового потенциала работника до кадрового потенциала отрасли (Н.К. Долгушкин, Н.В. Прижигалинская, В.С. Кропивко, Г. Купалова, О. Онищенко, В.В. Юрчишин, Г.В. Щекин, И.С. Завадский, О.А. Бугуцкий, О.А. Носенко, Т.И. Балановская и др.) [15, 16, 17, 18, 19].

Таким образом, обобщая обзор подходов к определению кадрового потенциала, следует отметить, что сформировалось три подхода к толкованию данной категории: ресурсный, в соответствии с которым кадровый потенциал характеризуется как ресурсы труда. Например, В.В. Бессмертная определяет кадровый потенциал как совокупность количественных и качественных характеристик персонала предприятия...» [20]. Н.В. Прижигалинская раскрывает содержание кадрового потенциала предприятия как «социально-экономической категории, которая отражает совокупность штатных работников...» [16];

факторный, в соответствии с которым кадровый потенциал есть форма воплощения личного фактора производства. Так, В.И. Кулийчук определение понятия кадровый потенциал дает как «меру имеющихся характеристик и возможностей лица, которые формируются в процессе жизни, реализуются в трудовом поведении и определяют реальную способность к эффективному труду» [14];

ресурсно-факторный (интегральный), в соответствии с которым кадровый потенциал есть потенциал самого труда. С.М. Самойленко представляет кадровый потенциал как «соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними» [21]. В свою очередь, О.И. Гнибиденко отмечает, что кадровый потенциал « это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает совокупность характеристик и возможностей работников..., развивать в труде свои знания, трудовой опыт, способности, способность к инновациям...» [22].

Рассматривая различные составляющие понятия «кадровый потенциал» как источника качественных сдвигов в экономическом развитии, мы приходим к выводу, что эволюция категории отражает глубокие изменения содержания всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила. Экономический аспект в свою очередь означает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход с этих позиций ко всем качествам работника. Следовательно, он относится к выбору наиболее адекватных целей развития и достижению их с наименьшими затратами труда и ресурсов. Первичные аксиоматические составляющие «кадрового потенциала» – это потребности и труд, результаты и затраты. Представления об их соизмерении, т. е. понятие эффективности, изначально заложено в самой основе рассматриваемой экономической категории.

В теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные качественные характеристики кадрового потенциала – численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как «носителя» общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития экономики.

Приступая к исследованию категории «кадровый потенциал предприятия», обратимся к истокам ее образования. Понятие «потенциал» было введено в научный оборот довольно давно. Этимологически оно означает «скрытые возможности, мощь, силу», т. е. то, что может быть или имеется в наличии, но, возможно, еще не раскрыло себя. Широкая трактовка термина «потенциал» заключается в рассмотрении его в качестве источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели. Потенциал представляет собой обобщенную характеристику ресурсов, отнесенную к месту и времени, т. е. это своего рода количественная и качественная определенность ресурсов.

Потенциал есть динамичная система, объединяющая в себе три уровня связей времени и пространства, функционирующих в единстве. Эти связи детерминируют проявление потенциала в разных формах. Во-первых, потенциал характеризует прошлое. В этом случае он выступает в качестве «ресурса», поскольку воплощает в себе накопленные системой характеристики, позволяющие ей функционировать. Во-вторых, он отражает настоящее, т. е. реально используемые или неиспользуемые имеющиеся способности. В данном случае «потенциал» близок по значению термину «резерв». В-третьих, он направлен на будущее, т. е. постоянно изменяется, развивается, накапливает новые способности, характеристики, включая элементы будущего развития [23].

Отметим, что подобное понимание потенциала представляется основополагающим для нас при проведении исследования категории «кадровый потенциал». Долгое время вопрос о кадровом потенциале как экономической категории вызывал дискуссии. Не существовало единого мнения по поводу самостоятельности понятия «кадровый потенциал» в системе других экономических категорий. Как известно, категория представляет собой теоретическое выражение процесса, явления, отношений. Категория «кадровый потенциал» — понятие более широкое, выражающее отношения иного плана, динамично развивающаяся величина.

Как показали результаты вышеприведенного анализа определения понятия кадровый потенциал предприятия, практически все авторы дают его с точки зрения социально-экономической категории, т.е. категории «сущность» (статика). На наш взгляд, при определении понятия «кадровый потенциал предприятия» необходимо подходить с точки зрения категории «явление» (динамика).

Сущность и явление, философские категории, отражающие всеобщие формы предметного мира и его познание человеком. Сущность это внутреннее содержание предмета, выражающееся в единстве всех многообразных и противоречивых форм его бытия; явление — то или иное обнаружение (выражение) предмета, внешние формы его существования» [24].

Подлинное содержание взаимоотношений сущности и явления впервые было раскрыто марксистской философией. Сущность и явление — универсальные объективные характеристики предметного мира; в процессе познания они выступают как ступени постижения объекта. Категории сущности и явление всегда неразрывно связаны: явление представляет собой форму проявления сущности, последняя раскрывается в явлении.

Явление богаче сущности, так как оно включает в себя не только обнаружение внутреннего содержания, существенных связей объекта, но и всевозмож-

ные случайные отношения, особенные черты последнего. Явления динамичны, изменчивы, в то время как сущность образует нечто сохраняющееся во всех изменениях.

Таким образом, мы предлагаем новый подход к исследованию кадрового потенциала предприятия как к явлению. Для начала дадим четкое определение кадрового потенциала предприятия как социально-экономическому явлению.

На наш взгляд, кадровый потенциал предприятия – это социально-экономическое явление, которое отражает всю совокупность отношений (экономических, социальных, организационных, личностных и др.), связанных с предприятием и получением желаемого результата, а также зависящее от условий процесса производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы.

Все сказанное выше позволяет выделить следующие составляющие характеристики кадрового потенциала предприятия как социально-экономического явления:

1. Структурная составляющая позволяет определить содержание, форму, участников, направление и масштаб социально-экономического явления. Если изменения, происходящие в социально-экономической системе, приводят к исчезновению или обеднению ее составных элементов и существующих между ними отношений, то такая система теряет свой потенциал, идет к регрессу. Если развитие, происходящее в социально-экономической системе, приближает ее к определенному идеалу, оцениваемому положительно, то это развитие является прогрессом.

2. Динамическая составляющая, в отличие от структурной, учитывает фактор времени, иначе говоря, рассматривает социально-экономическое явление во временном измерении. С этой целью используются такие характеристики, как фазы (стадии) социально-экономического явления, его продолжительность, интенсивность, ритм, обратимость.

3. Факторная составляющая обусловлена тем, что социально-экономическое явление, как и любой другой процесс, детерминирован определенными причинами. Роль отдельных параметров детерминации социально-экономического явления различна: одни вызывают его, другие обуславливают, третьи влияют на его продолжительность или темп и т. п.

4. Технологическая составляющая представляет взгляд на социально-экономические явления с позиции его оптимизации, определения и нахождения соответствующих путей, способов и методов. Следовательно, необходимо изучать те его характеристики, определения и учет, которые важны для решения задач оптимизации.

6. Следует отметить механизм социально-экономического явления как комплекса взаимодействий элементов социально-экономической системы, вызывающих и обеспечивающих ее движение. Имеется в виду то, как это явление совершается, каким образом соотносятся и взаимодействуют его элементы, чем они приводятся в движение.

Выводы. Таким образом, содержание кадрового потенциала предприятия – величина не постоянная, напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием как объективных, так и субъективных факторов. Однако еще раз подчеркнем, что человеческий фактор представляется нам как своеобразный двигатель производства, общественных процессов, как результирующая, обобщающая величина функционирования всех индивидов в единстве всех характеристик. Кадровый потенциал предприятия, в нашем понимании, есть не что иное, как то, что делает человеческий фактор движущей силой, т. е. его внутренняя основа, латентная возможность, обладающая динамичностью.

Список использованной литературы

1. Сорока А.В. Формирование и развитие трудового потенциала управленческих кадров в условиях рыночных отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика / А.В. Сорока. – Донецк, 2008. – 21 с.
2. Смолюк В.Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / В.Л. Смолюк. – Х., 2008. – 20 с.
3. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко, Ю.П. Туранський та ін.; за редакцією С.І. Бандура. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
4. Глобализация экономики и занятость населения / Р.П. Колосова, М.В. Артамонова, Т.Н. Василюк, М.В. Луданик, Т.О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2000. – 316 с.
5. Богиня Д.П. Трудовой потенциал Украины. Социально демографический аспект / Д.П. Богиня. – Л.: Освіта, 1992. – 265 с.
6. Диба М.І. Регулювання відтворення робочої сили в перехідній економіці / М.І. Диба: міжвід. наук. зб. «Проблеми формування ринкової економіки». Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: Проблеми теорії та практики. – К., 2007. – С. 201–203.
7. Дайхес Н.М. Моделирование процессов управления кадровым потенциалом фирмы: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.13 – математические и инструментальные методы экономики / Н.М. Дайхес. – М., 2004. – 24 с.
8. Вотякова И.В. Кадровый потенциал организации: современный аспект инновационного развития: монография / И.В. Вотякова. – М., ГОУ ДПО ГАСИС, 2007. – 104 с.
9. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах / автореф. дис. ... 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.
10. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
11. Доровської Олексій Федорович. Удосконалення управління персоналом: узгодження кадрової політики та стратегії розвитку: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.09.01 – демографія, економіка праці та соціальна політика / О.Ф. Доровський. – Х., 2005. – 21 с.
12. Никонова Т.В. Управленческий и кадровый аудит / Т.В. Никонова, С.А. Сухарев; под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2001. – 180 с.
13. Корнев В.М. Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций: формирование и использование (Теория и практика) автореф. дис. ... 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.
14. Кулійчук В.І. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / В.І. Кулійчук. – Донецьк, 2005. – 25 с.
15. Долгушкин Н.К. Укрепление кадрового потенциала – эффективный фактор развития агропромышленного производства / Н.К. Долгушкин // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2000. – № 11.
16. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону: ав-

тореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК) / Н.В. Прижигалінська. – Миколаїв, 2008. – 21 с.

17. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2007. – 176 с.

18. Бугуцький О.А. Концепція формування ринку робочої сили на селі / О.А. Бугуцький та ін. – К.: УААН, 1992.

19. Балановська Т.І. Управління кадровим потенціалом сільськогосподарських підприємств / Т.І. Балановська // Науковий вісник НАУ. – 2004. – № 7–8. – С. 50–52.

20. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Економіка и управление. – 2007. – № 3. – С. 48–53.

21. Самойленко С.М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / С.М. Самойленко. – Х., 2005. – 22 с.

22. Гнибіденко О.І. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.І. Гнибіденко. – К., 2007. – 24 с.

23. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – С. 31.

24. Философский энциклопедический словарь [электронный ресурс] – М., Сов. Энциклопедия, 1983 // <http://ihtik.lib.ru/>

Здійснено порівняльний аналіз наукових поглядів на визначення категорії «кадровий потенціал». Обґрунтовано необхідність застосування нового підходу до дослідження категорії кадрового потенціалу підприємства. Запропоновано авторський підхід до визначення поняття «кадровий потенціал підприємства».

Ключові слова: *кадровий потенціал, соціально-економічне явище, соціально-економічна категорія, підприємство.*

The comparative analysis of scientific looks to determination of category «staff potential» is carried out. The necessity of the use of new approach to research of enterprise staff potential is reasonable. An authorship approach to determination of concept «enterprise staff potential» is offered.

Key words: *staff potential, social and economic phenomenon, social and economic category, enterprise.*

Надійшло до редакції 15.04.2011.