

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНІ

МАШІКО К. С.

аспірантка

Ужгород

Таблиця 1

Структурний аналіз підходів до розуміння категорії «кадровий потенціал»

Перелік критеріїв та складових визначень	Кількість повторювань у дефініціях
<i>Базові складові</i>	
Якісні характеристики працівників	17
Кількісні характеристики працівників	8
Відносини	1
Чинники активізації	9
<i>Мета функціонування</i>	
Досягнення цілей підприємства	9
Досягнення цілей галузі та економіки в цілому	5
Досягнення цілей індивіда	2
Досягнення суспільних цілей	2
Досягнення цілей території	1

Авторська розробка.

Не потребує додаткового доведення теза, що роль людського капіталу суттєво зростає в період становлення ринкової економіки. На думку Е. М. Лібанової, «постіндустріальний етап цивілізаційного прогресу характеризується передусім домінуванням інтелектуальних технологій та людського фактора. Сучасні економічні системи базуються насамперед на знаннях, а отже, ставлять дуже високі вимоги до якості робочої сили та духовної складової людського розвитку» [9, с. 45].

Більшість теоретичних розробок щодо поняття «кадровий потенціал» здійснені в контексті функціонування агропромислового комплексу [3; 6; 10; 14; 15; 16], торговельних, промислових і будівельних підприємств [2; 4], інноваційної діяльності, меншою мірою органів державного управління. Проте, незважаючи на значний масив робіт, серед науковців відсутнє єдине бачення сутності досліджуваної категорії.

Метою дослідження є поглиблення сутності поняття «кадровий потенціал» та визначення можливих рівнів його функціонування.

Складність об'єкта дослідження унеможливує поділ існуючих підходів до його трактування на кілька груп за однорідною ознакою. Для детального аналізу поняття «кадровий потенціал» було виділено окремі його складові. Подальше структурування визначень здійснювалося за такими критеріями: базові складові поняття, чинники активізації кадрового потенціалу та мета його функціонування. Результати аналізу двадцяти дефініцій розміщені в табл. 1.

Як видно з табл. 1, невід'ємними складовими кадрового потенціалу є якісні та кількісні характеристики працівників. Переважна більшість авторів наголошують у своїх визначеннях саме на якісній стороні кадрового потенціалу. При цьому під нею розуміють як здібності та можливості в цілому [1, с. 87], [5, с. 15], [10, с. 7], [15, с. 6], так і більш конкретні фізичні, психологічні, інтелектуальні, креативні здібності, комунікабельність [2, с. 49], професійні знання і навички [8], культура індивідуумів, гармонізація цілей [14, с. 75]. На нашу думку, правомірним є розгляд якісної сторони кадрового потенціалу у нерозривному зв'язку з її кількісною стороною, адже, по-перше, людські потреби частково детермінують кадровий потенціал, а по-друге, – працівник не функціонує ізольовано в процесі суспільного відтворення. Проте, тільки вісім авторів наголошують на цьому аспекті.

Цікавим є підхід Гармидер Л. Д., відповідно до якого кадровий потенціал розглядається як явище, що відображає всю сукупність економічних, соціальних, організаційних, особистісних та інших відносин. Свою точку зору автор обґрунтовує, виходячи зі співвідношення філософських категорій сутності та явища і більш широкого змісту останньої. Явище багатше сутності, так як воно включає в себе не тільки виявлення внутрішнього змісту, суттєвих зв'язків об'єкта, але і можливі випадкові відносини, особливі риси останнього [4, с. 97].

Оскільки дев'ять науковців при трактуванні сутності кадрового потенціалу звертають увагу на умови, у процесі яких він реалізується, то другою складовою даного поняття нами було визначено чинники активізації кадрового потенціалу. Серед них Головка А. С. та Максименко Д. В. виділяють трудову діяльність [5, с. 15], [10, с. 7], Норд Г. Л. – вимоги ринку праці [12, с. 7], Бортик В. А. – сприятливі умови праці [3, с. 4], Куттубаєва Т. А. – особливості регіону [8]. Проте, у визначеннях зустрічаються і більш конкретні чинники, як то взаємодія кадрових потенціалів, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, соціально-економічні і політичні умови [13, с. 91], умови процесу виробництва, обміну і споживання [4, с. 97], процес використання матеріально-трудових, фінансових та інформаційних ресурсів [15, с. 6 – 7], функціональні і організаційні потреби галузі [6, с. 361]. Наголошуючи на вищезазначених умовах, науковці звертають увагу на реалізацію прихованих можливостей, тобто підсилюють значення власне слова «потенці-

ал». Цим самим вони, у своїх підходах, виходять за межі поняття «трудові ресурси» і, обґрунтовано, формулюють нову категорію, що відповідає ринковим умовам і сучасним концепціям управління людськими ресурсами.

Третьою складовою категорії кадрового потенціалу є мета його функціонування, яка зустрічається у 14-ти проаналізованих визначеннях. З них переважна більшість авторів відзначає одержання бажаного результату і розвиток підприємства, п'ятеро – ефективне функціонування галузі та економіки, один – розвиток регіону. Частково відмінності в підходах пояснюються різним об'єктом дослідження. Проте, такі цілі як задоволення потреб індивіда та суспільства є не достатньо висвітленими науковцями.

Таким чином, узагальнюючи огляд визначень кадрового потенціалу, варто відмітити, що він є складним соціально-економічним поняттям. Структуру його, для більшого розуміння сутності, можна представити у вигляді схеми (рис. 1).

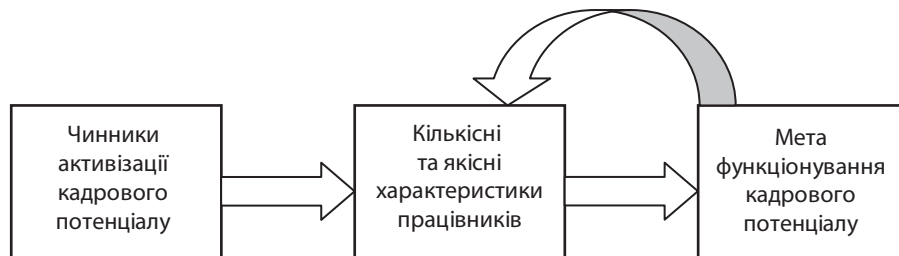


Рис. 1. Співвідношення складових категорій «кадровий потенціал»

Авторська розробка.

Ключовими у даній схемі є чинники активізації наявних і нереалізованих можливостей персоналу, які визначають ймовірність досягнення поставлених цілей. У свою чергу, мета функціонування кадрового потенціалу обумовлює вимоги до кількісної та якісної сторони персоналу. Даний цикл лежить в основі відтворення кадрового потенціалу.

У процесі аналізу різних підходів до трактування категорії «кадровий потенціал» було сформульовано таке визначення кадрового потенціалу: це – соціально-економічна категорія, що відображає кількісні характеристики працівників, його наявні та нереалізовані можливості і здібності, які в процесі взаємодії з рештою факторів виробництва та при прийнятті оптимальних управлінських рішень забезпечують досягнення цілей індивіда, підприємства, галузі, території та суспільства в цілому.

Крім того, важливим для чіткого формування та обґрунтування об'єкта дослідження є аналіз поглядів щодо рівнів функціонування кадрового потенціалу. А саме, можливості застосування даного поняття до певного сектора економіки, а не тільки до окремого індивіда – носія потенціалу, чи конкретної установи.

У цілому, однією з ознак, за якою можна класифікувати ринок праці, є просторова, у межах якої виділяють світовий, національний, регіональний, локальний ринки, та функціональна – галузеві ринки. Структуруючи кадровий потенціал за ієрархічною ознакою, що являє собою інтеграцію окремих рівнів кадрового по-

тенціалу, Іванова Т. В. виділяє індивідуальний рівень (працівник), мікрорівень (підприємство) та мезорівень (галузь) [6, с. 361]. Бажан І. І. розглядає: індивідуальний або особистісний потенціал, потенціал виробничої або творчої групи (колективу), потенціал регіону чи якоїсь іншої території, потенціал галузі або народногосподарського комплексу і, нарешті, потенціал суспільства в цілому [1, с. 84]. Надзвичайно широкою є запропонована Кравець І. М. рівнева структура трудового потенціалу: мегарівень (міжнародний трудовий потенціал), макрорівень (трудова потенціал країни), мезорівень (трудова потенціал регіону, галузі), мікрорівень (трудова потенціал підприємства), номорівень (трудова потенціал домогосподарства) та нанорівень (трудова потенціал особистості) [7, с. 6].

На думку Носкової М. В., за наявності спільних цілей та синергетичного ефекту потенціалів суб'єктів, можливим є застосування терміна «кадровий потенціал» до індивідууму, підприємства та галузі однієї сфери

діяльності (кадровий потенціал науковців, працівників освіти, сільського господарства). Тому для вирішення цільових перспектив розвитку галузі в сучасних умовах необхідно застосовувати саме цю категорію [13, с. 88]. Подібної думки у своїх дослідженнях притримується Мінуліна Н. В. [11].

Підсумовуючи вищезазначені погляди, має місце існування галузевого рівня кадрового потенціалу, яке обумовлене синергетичним ефектом індивідуальних потенціалів. Вони пов'язані між собою, але, незважаючи на їх генетичну єдність, мають функціональні і структурні відмінності, звідси і їх самостійність. Основою даної багаторівневої системи є потенціал окремого працівника, ступінь розвитку якого впливає на рівні більш високого порядку. При чому, потенціали нижчого рівня підпорядковуються потенціалами вищого рівня, проте останні не є простою сумою перших. Якщо на потенціал працівника значною мірою впливають особисті риси, то вплив соціальних чинників значно посилюється на кожному вищому рівні. Індивідуальні потенціали, взаємодіючи в процесі задоволення власних інтересів і з метою досягнення завдань підприємства (у зв'язку зі специфікою діяльності, ці завдання для підприємств однієї сфери в значній частині збігаються), здійснюють вплив на галузь та на розвиток економіки в цілому.

ВИСНОВКИ

Поняття кадрового потенціалу включає такі компоненти: чинники активізації кадрового потенціалу; кількісні та якісні характеристики працівників; мета функціонування кадрів. Таким чином, кадровий потенціал – це соціально-економічна категорія, що відображає кількісні характеристики працівників, його наявні та нереалізовані можливості і здібності, які в процесі взаємодії з рештою факторів виробництва та при прийнятті оптимальних управлінських рішень забезпечують досягнення цілей індивіда, підприємства, галузі, території та суспільства в цілому. Галузевий рівень кадрового потенціалу обумовлений синергетичним ефектом індивідуальних потенціалів, які, взаємодіючи в процесі задоволення власних інтересів та з метою досягнення завдань підприємства (у зв'язку зі специфікою діяльності, ці завдання для підприємств однієї сфери в значній частині збігаються), здійснюють вплив на галузь та на розвиток економіки в цілому. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Бажан І. І.** Економічна природа та сутність категорії «трудова потенція» / І. І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2(10). – С. 84 – 89.
- 2. Безсмертна В. В.** Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В. В. Безсмертна // Економіка і управління. – 2007. – № 3. – С. 48 – 53.
- 3. Бортник В. А.** Формування та ефективність використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / В. А. Бортник. – К., 2010. – 20 с.
- 4. Гармидер Л. Д.** Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамических условиях современной экономики / Л. Д. Гармидер // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 93 – 99
- 5. Головка А. С.** Теоретико-методичний зміст категорій «трудова потенція», «кадрова потенція» та «трудова ресурси» / А. С. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. Т. 2. – С. 14 – 16.
- 6. Иванова Т. В.** Методологические основы исследования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий / Т. В. Иванова // Вестник Чувашского университета. – 2010. – № 4. – С. 360 – 365.
- 7. Кравець І. М.** Формування та використання трудового потенціалу регіону (на прикладі Хмельницької області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / І. М. Кравець. – К., 2008. – 22 с.
- 8. Куттубаева Т. А.** Формирование стратегии развития и использования кадрового потенциала на региональном уровне : автореф. дис. на соискание ученой степени канд.экон.наук: спец. 08.00.0500 «Экономика и управление народным хозяйством» [Електронний ресурс] / Т. А. Куттубаева. – Горно-Алтайск, 2006. – Режим доступа : <http://www.disscat.com/content/formirovanie>
- 9. Лібанова Е. М.** Перспективи трансформації соціальної сфери України / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 45 – 51.
- 10. Максименко Д. В.** Формування кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств Закарпаття : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / Д. В. Максименко. – К., 2006. – 23 с.
- 11. Минуллина Н. В.** Управление кадровым потенциалом как основа устойчивого развития региона : на примере Республики Татарстан : автореф. дис. на соискание ученой степени канд.экон.наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика; логистика)», спец.08.05.00 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Н. В. Минуллина. – Казань, 2008. – 25 с.
- 12. Норд Г. Л.** Развитие системы видтворення кадрового потенціалу регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Г. Л. Норд. – К., 2001. – 16 с.
- 13. Носкова М. В.** Системный подход к «кадровому потенціалу» как экономической категории / М. В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2009. – №11 (61). – С. 87 – 91.
- 14. Плахотя В. Г.** Сучасний стан кадрового потенціалу та його формування в аграрному секторі Запорізької області / В. Г. Плахотя // Науково-практичний збірник : Продуктивність агропромислового виробництва. – 2009. – № 15. – С. 69 – 79.
- 15. Прижигалінська Н. В.** Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК)» / Н. В. Прижигалінська. – Миколаїв, 2008. – 21 с.
- 16. Шпикуляк О. Г.** Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах: дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Шпикуляк Олександр Григорович. – К., 2004. – 244 с.

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри банківської справи економічного факультету Ужгородського національного університету, директор Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України **Сембер С. В.**