

ТРУДОВИЙ І КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛИ ПІДПРИЄМСТВА: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАТЕГОРІЙ

Досліджено наукові погляди на трактування сутності й виокремлення складових елементів трудового та кадрового потенціалів. Узагальнено характеристики досліджуваних потенціалів з виокремленням спільних і окремих характеристик. Досліджено змістові аспекти понять «трудова діяльність» та «кадри» як базових в контексті вивчення трудового і кадрового потенціалів. Охарактеризовано співвідношення кадрового і трудового потенціалу персоналу на рівні підприємства.

Ключові слова: персонал підприємства, управління персоналом, кадри, кадровий потенціал, трудовий потенціал, трудовий потенціал персоналу

LABOR AND PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE: INTERCONNECTION OF CATEGORIES

Personnel is a key component of the successful operation of enterprises of any industry sector, and their labor potential is the basis for the implementation of strategic plans and prospects for further development, which causes in-depth attention of both scientists and managers of various levels to the issue of effective personnel management. At the same time, modern domestic scientific opinion contains numerous theoretical inconsistencies in the personnel management issues of the enterprise, which are related to the actual management of the potential of employees, and this does not at all contribute to the development of practical approaches in the management of the potential of the personnel of Ukrainian enterprises. Theoretical substantiation of the relationship and interdependence between labor and personnel potential. The methodological basis of the research is general scientific and special methods of economic theory, and, in particular, methods of theoretical generalization, grouping, and comparative analysis and synthesis. Scientific views on the interpretation of the essence and separation of constituent elements of labor and personnel potentials have been studied. The characteristics of the studied potentials are summarized, with common and separate characteristics being highlighted. The substantive aspects of the concepts of "labour activity" and "personnel" as basic in the context of the study of labor and personnel potential have been studied. The ratio of personnel and labor potential of personnel at the enterprise level is characterized.

Keywords: enterprise personnel, personnel management, personnel, personnel potential, labor potential, personnel labor potential.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Кадри – ключова складова успішної діяльності підприємств будь-якого сектору промисловості, а їх трудовий потенціал – базис для реалізації стратегічних планів і перспектив подальшого розвитку, що спричиняє поглиблену увагу як науковців, так і менеджерів різного рівня до проблематики ефективного управління персоналом. В той же час, сучасна вітчизняна наукова думка містить численні теоретичні неузгодженості в питаннях кадрового менеджменту підприємства, що мають стосунок до власне управління потенціалом найманих працівників, а це зовсім не сприяє розвитку практичних підходів в управлінні потенціалом персоналу підприємств України.

Аналіз досліджень та публікацій

Вітчизняна наукова школа запропонувала значну кількість праць, присвячених питанням ефективного кадрового менеджменту на підприємствах, однак, при цьому, так і не сформувала єдиного підходу у розумінні сутнісних аспектів та співвідношень окремих категорій з досліджуваної проблематики. Зокрема, проблематиці співвідношення категорій кадрового і трудового потенціалу присвячені дослідження О. Арзамасової, Л. Балабанової, О. Бондаренко, В. Безсмертної, Т. Касіч-Пилипенко, О. Федоніна тощо. При цьому, коли окремі автори пропонують ототожнювати досліджувані категорії, то інші їх протиставляють чи обґрунтовують як ціле і складовий елемент, що вимагає поглибленого критичного аналізу існуючих поглядів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання)

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування взаємозв'язку та взаємозалежності між трудовим та кадровим потенціалами.

Виклад основного матеріалу дослідження

Однією з важливих проблем теорії менеджменту, з нашої точки зору, є необхідність обґрунтування співвідношення понять «трудоий потенціал» та «кадровий потенціал» в системі управління потенціалом персоналу, адже існуючі наукові напрацювання не дають можливості робити однозначні висновки. Зокрема, дослідження існуючих поглядів на сутність кадрового та трудового потенціалів підприємства дозволило відзначити, що вітчизняні науковці часто ототожнюють обидва поняття (табл. 1).

Таблиця 1

Кадровий потенціал підприємства		Трудоий потенціал підприємства	
Автор / джерело	Визначення	Визначення	Автор / джерело
Н. Краснокутська, [2, с. 239]	сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового, перспективного розвитку підприємства	сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства	Л. Янковська, [3, с. 200]
О. Бондаренко [4]	сукупність здібностей і можливостей кадрів, що дозволяють забезпечити ефективне функціонування організації	можливості працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів	А. Линенко, О. Шевченко [5]
Великий тлумачний словник [6, с. 263]	гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивації	гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду	М. Матюха [7, с. 61]
О. Федонін, І. Репіна, О. Олексюк [8]	існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства	наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення	А. Череп, Я. Зубрицька [9, с. 94]

При цьому, зустрічаються і недосконалі трактування, наявність яких у науковому дискурсі лише ускладнює процеси методологічного забезпечення розбудови ефективних систем управління потенціалом персоналу суб'єктів господарювання. Зокрема, одним із таких, з нашої точки зору, є трактування трудового потенціалу підприємства як «сукупності трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності» [1].

Тобто в даному випадку має місце чітке наголошення саме на виробничій діяльності в контексті розуміння сутності трудового потенціалу підприємств, однак навіть базове трактування суті підприємства, наведене у ст. 62 Господарського кодексу України відзначає [10], що до них можуть бути віднесені суб'єкти, які здійснюють не лише виробничу, але й науково-дослідну, торгівельну чи іншу господарську діяльність. Таким чином, наведене визначення трудового потенціалу могло б мати місце лише в контексті розгляду його на рівні саме виробничої діяльності.

Аналогічним чином можна говорити і про визначення кадрового потенціалу підприємства, запропоноване В. Безсмертною, де ним визнається «інтегральна сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо» [11]. На нашу думку, дане визначення значною мірою характеризує саме трудовий потенціал персоналу підприємства, а зовсім не його кадровий потенціал.

Підсумуємо характеристики (складові) трудового та кадрового потенціалу підприємства, які виокремлюються науковцями, на рис. 1.

Проведене дослідження дозволило встановити, що перелік складових елементів чи базових характеристик кадрового потенціалу підприємства є значно ширшим в порівнянні з аналогічним переліком трудового потенціалу, що дозволяє зробити припущення щодо того, що «кадровий потенціал» є значно ширшим за поняття «трудоий потенціал». Зокрема, до такого висновку доходить у своєму дослідженні О. Бондаренко [4], виокремлюючи трудовий потенціал як складову кадрового потенціалу підприємства.

В той же час, варто відзначити й існування протилежних підходів, за якими «трудоий потенціал підприємства представлений в основному кадровим потенціалом, який оцінюється кількісним і якісним складом працівників, а також їх здатністю виробляти споживчі вартості в умовах найбільш повного використання робочого часу, фондоозброєності праці і рівня її організації» [17, с. 219]. Саме тому вважаємо за необхідне глибше дослідити сутнісне підґрунтя обох досліджуваних понять.

Говорячи про трудовий потенціал підприємства, на нашу думку, варто під ним розуміти потенціал трудової діяльності персоналу, а це, своєю чергою, вимагає більш детального розгляду самого поняття «трудова діяльність». Узагальнено існуючі наукові напрацювання в контексті змістових аспектів трудової діяльності представимо на рис. 2.



Рис. 1. Ключові характеристики (складові елементи) трудового та кадрового потенціалів у науковій літературі*
* побудовано автором на основі [2; 12–16]



Рис. 2. Змістові аспекти поняття «трудова діяльність» у науковій літературі*
* побудовано автором за матеріалами [19; 20].

Оскільки трудову діяльність здійснюють лише індивіди і вона є видом виключно людської активності, то можна стверджувати, що кожна людина з народження володіє певним трудовим потенціалом в залежності від особливостей психофізіологічного стану, який в міру дорослішання, з набуттям різного роду знань і вмінь, лише зростає, а в разі досягнення верхньої межі працездатного віку чи за інших життєвих обставин починає знижуватися.

Так як трудовий потенціал наявний у кожного індивіда, то логічно стверджувати, що будь-яка сукупність (спільнота, група) індивідів також володітиме певним трудовим потенціалом. Тобто, логічним є виокремлення трудового потенціалу індивідів, суспільства, країни, території тощо [16; 18] і при цьому, абсолютно недоречно говорити про трудовий потенціал підприємства.

Оскільки трудовий потенціал – це не просто характеристика, а, певною мірою, власність індивідів, то на рівні підприємств можна говорити лише про трудовий потенціал персоналу або «колективу організації» [18]. Таким чином, на будь-якому підприємстві, де використовується наймана праця, наявний і трудовий потенціал найманих працівників або трудовий потенціал персоналу як існуючі і перспективні його можливості здійснювати трудову діяльність.

Досліджуючи кадровий потенціал підприємства, перш за все слід розглянути сутність поняття «кадри». Так, більшість дослідників сходяться на думці, що під «кадрами» варто розуміти «постійний склад працівників, які мають відповідну професійну підготовку, практичні навички, досвід роботи і складають трудові відносини з підприємством [21; 22; 23], зазначаючи при цьому, що дане поняття є вужчим від поняття «персонал» і наголошуючи, що «основні характерні складові поняття «кадри» – постійність та кваліфікація працівників – для поняття «персонал» не є обов'язковими» [24].

Вітчизняна наукова думка виокремлює дві основні відмінності кадрового потенціалу в порівнянні з трудовим: стратегічна орієнтація та орієнтованість на мікроекономіку [24, с. 104]. Проте кожне з наведених тверджень є досить спірним. Так, в будь-якому випадку, вживання терміну «потенціал» має на увазі певну перспективу, а, отже, незалежно від того, про який саме потенціал йдеться – трудовий чи кадровий – обидва вони мають стратегічну орієнтацію. Аналогічним чином не поділяємо ми й думку, що «кадровий потенціал притаманний лише підприємству» [4, с. 57], тобто про орієнтованість на мікроекономіку. Так, доцільно виокремлювати галузевий кадровий потенціал як на рівні держави в цілому, так і на регіональному рівні.

Тому враховуючи результати нашого дослідження можемо визначити наступні ключові відмінності трудового і кадрового потенціалів (табл. 2). Так як ми вже відзначали, первинним носієм трудового потенціалу або потенціалу трудової діяльності є людина, а тому будь-який вплив на його формування й нарощування на індивідуальному рівні може бути лише опосередкованим, тобто здійснюватиметься через призму ціннісних установок, уявлень, потреб та мотивацій індивідів. В свою чергу, первинним носієм кадрового потенціалу є суб'єкт, який використовує найману працю і характеризується наявним певним кадровим складом персоналу чи перспективою наявності такого, а тому в даному випадку формування кадрового потенціалу підприємства перебуває у чіткій прямій залежності від дій керівництва (власників).

Таблиця 2

Порівняльний аналіз змістових характеристик трудового і кадрового потенціалів*

Характеристики	Трудовий потенціал	Кадровий потенціал
Первинний носій	індивід	суб'єкт, що використовує найману працю (група суб'єктів)
Тип впливу з боку менеджменту	опосередкований	прямий
Формування	обумовлене різними суб'єктивними й об'єктивними чинниками зовнішнього середовища перебування (проживання) індивідів, може відбуватися стихійно	чітко регламентоване законодавчими нормами, внутрішньою документацією суб'єктів господарювання, обмежене наявними (визначеними для даних цілей) фінансовими ресурсами тощо

* авторська розробка

Таким чином, формування особистого трудового потенціалу відбувається в кожній людині індивідуально під впливом цілого ряду чинників зовнішнього середовища та наявних психофізіологічних особливостей, а формування кадрового потенціалу підприємства є чітко регламентованим, реалізується за допомогою визначених методів і процедур в рамках чинного законодавства.

Трудовий потенціал персоналу підприємства складається з сукупності індивідуальних трудових потенціалів найманих працівників, хоча й не є їх простою сумою і, при цьому, може не повною мірою входити до складу кадрового потенціалу підприємства. Іншими словами, на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, співвідношення кадрового потенціалу і трудового потенціалу персоналу є абсолютно індивідуальними і залежать від чисельності кадрового складу, заповнення робочих місць персоналом відповідної кваліфікації, перспектив нарощування кадрового складу тощо. Проте в будь-якому випадку трудовий потенціал персоналу і кадровий потенціал підприємства не можуть співвідноситися як ціле і частина, хоча складовою кадрового потенціалу є індивідуальні трудові потенціали наявних і перспективних кадрів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Проведене дослідження проблематики співвідношення кадрового та трудового потенціалів дозволило окреслити чіткі змістові характеристики обох понять та обґрунтувати доцільність їх розмежування. Встановлено, що трудовий потенціал властивий лише індивідам як суб'єктам трудової діяльності, а, отже, доцільно виокремлювати трудовий потенціал особистості, групи індивідів, трудового колективу, спільноти, сукупного населення певної території, громади, району, регіону, країни тощо.

Кадровий потенціал – поняття, яке одночасно і ширше, і вужче за трудовий потенціал, адже воно включає не лише можливості і перспективи трудової діяльності наявного і потенційного кадрового складу, але й потенціал його фахового розвитку, командної роботи, потенціал синергічного ефекту організаційної структури управління тощо, проте, при цьому, може не включати частину найманих працівників, які не входять до числа кадрів і не мають потенціалу входження.

В подальшому важливим є обґрунтування сутності кадрового потенціалу підприємства, чіткого переліку його складових елементів та взаємозалежностей між ними для формування теоретичного підґрунтя побудови ефективної системи управління.

Література

1. Верхоглядова Н. І., Русинко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. Інноваційна економіка. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. Харків : ХДУХТ, 2004. 587 с.
3. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2006. № 9. С. 200–203.
4. Бондаренко О. В. Теоретичні аспекти кадрового потенціалу сучасних підприємств. Інвестиції : практика та досвід, 2010. № 6. С. 54–57.
5. Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2008. № 4. С. 111–116.
6. Великий тлумачний словник української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
7. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник для дистанційного навчання. Київ : Університет «Україна», 2007. 306 с.
8. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 316 с.
9. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Дослідження сутності економічної категорії «трудова потенціал» у менеджменті різних рівнів. Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. 2010. № 4 (8). С. 90–95.
10. Господарський кодекс України : закон України від 16.01.2003 року № 436-IV в редакції від 01.01.2023 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
11. Безмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. Економіка і управління. № 3. 2007. С. 48–53.
12. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
13. Воронкова А. Е. Стратегічне управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства: діагностика й організація : монографія. Луганськ : Вид-во Східноукраїнського національного університету, 2000. 315 с.
14. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. Київ : Кондор, 2006. 462 с.
15. Ровенська В. В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2011. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traciv/2011_3/110.pdf
16. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова та ін. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
17. Лапін Є. В. Оцінка економічного потенціалу підприємства : монографія. Суми : Університетська книга, 2004. 360 с.
18. Щербак В. Г. Створення та використання конкурентних переваг персоналу в сучасних технологіях управління підприємством : наукове видання. Харків : ХНЕУ, 2006. 164 с.
19. Жуліна Є. Г., Іванова Н. А. Економіка і соціологія праці. 2009. URL : <http://epi.cc.ua/ponyatie-trudovoy-deyatelnosti-23327.html>
20. Лутай Л. А. Соціологія праці : навч. посіб. Донецьк : ДонНУЕТ, 2009. 300 с.
21. Гонтюк В. А. Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства : дис. ... канд. екон. наук. 08.00.04. Вінниця, 2019. 212 с.

22. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2005. 308 с.
23. Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи / В. П. Андрущенко та ін. Книга 7. Київ : ДЦССМ, 2003. 372 с.
24. Арзамасова О. В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Випуск 4. С. 102–106.

References

1. Verkhohliadova N. I., Rusynko M. I. Kharakterystyka i struktura trudovoho potentsialu pidpriemstva. Innovatsiina ekonomika. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf
2. Krasnokutska N. S. Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka : navch. posib. Kharkiv: KhDUKht, 2004. 587 s.
3. Iankovska L. A. Optymizatsiia trudovoho potentsialu v systemi menedzhmentu personalu promyslovoho pidpriemstva. Aktualni problemy ekonomiky. 2006. № 9. S. 200–203.
4. Bondarenko O. V. Teoretychni aspekty kadrovoho potentsialu suchasnykh pidpriemstv. Investytsii : praktyka ta dosvid, 2010. № 6. S. 54–57.
5. Lynenko A. V., Shevchenko O. L. Sutnist y analiz trudovoho potentsialu pidpriemstva za pokaznykamy efektyvnosti yoho vykorystannia. Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomiky ta pidpriemnytstvo. 2008. № 4. S. 111–116.
6. Velykyi tumachnyi slovnyk ukrainskoi movy (z dod. i dopov.) / uklad. i hol.red. V. T. Busel. Kyiv : Irpin : Perun, 2005. 1728 s.
7. Matiukha M. M. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: navchalnyi posibnyk dlia dystantsiinoho navchannia. Kyiv : Universytet «Ukraina», 2007. 306 s.
8. Fedonin O. S., Riepina I. M., Oleksiuk O. I. Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka: navchalnyi posibnyk. Kyiv : KNEU, 2003. 316 s.
9. Cherep A. V., Zubrytska Ya. O. Doslidzhennia sutnosti ekonomichnoi katehorii «trudovi potentsial» u menedzhmenti riznykh rivniv. Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Serii: Ekonomichni nauky. 2010. № 4 (8). S. 90–95.
10. Hospodarskyi kodeks Ukrainy : zakon Ukrainy vid 16.01.2003 roku № 436-IV v redaktsii vid 01.01.2023 r. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
11. Bezsmertna V. V. Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva. Ekonomika i upravlinnia. № 3. 2007. S. 48–53.
12. Bilorus T. V. Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva : monohrafiia. Irpin : Natsionalna akademiia DPS Ukrainy, 2007. 174 s.
13. Voronkova A. E. Stratehichne upravlinnia konkurentospromozhnym potentsialom pidpriemstva: diahnozyka y orhanizatsiia : monohrafiia. Luhansk : Vyd-vo Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu, 2000. 315 s.
14. Iesinova N. I. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: navchalnyi posibnyk. Kyiv : Kondor, 2006. 462 s.
15. Rovenska V. V. Trudovi potentsial pidpriemstva: poniattia, struktura. Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektualnoi vlasnosti. 2011. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpaeiv/2011_3/110.pdf
16. Upravlinnia trudovym potentsialom : navch. posibn. / V. Vasylychenko, A. Hrynenko, O. Hryshnova ta in. Kyiv : KNEU, 2005. 403 s.
17. Lapin Ye. V. Otsinka ekonomichnoho potentsialu pidpriemstva : monohrafiia. Sumy : Universytetska knyha, 2004. 360 s.
18. Shcherbak V. H. Stvorennia ta vykorystannia konkurentnykh perevah personalu v suchasnykh tekhnolohiakh upravlinnia pidpriemstvom : naukovye vydannia. Kharkiv : KhNEU, 2006. 164 s.
19. Zhulina Ye. H., Ivanova N. A. Ekonomika i sotsiologiia pratsi. 2009. URL: <http://epi.cc.ua/ponyatie-trudovoy-deyatelnosti-23327.html>
20. Lutai L. A. Sotsiologiia pratsi : navch. posib. Donetsk : DonNUET, 2009. 300 s.
21. Hontiuk V. A. Kompetentisnyi pidkhid v systemi upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva. Dys... kand. ekon. nauk. 08.00.04. Vinnytsia, 2019. 212 s.
22. Krushelnytska O. V., Melnychuk D. P. Upravlinnia personalom : navchalnyi posibnyk. Kyiv : Kondor, 2005. 308 s.
23. Sotsialna robota. Menedzhment sotsialnoi roboty / V. P. Andrushchenko ta in. Knyha 7. Kyiv : DTSSM, 2003. 372 s.
24. Arzamasova O. V. Definitsiia «kadrovyi potentsial»: doslidzhennia sutnosti. Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. 2015. Vypusk 4. S. 102–106.