

СУТНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В статті досліджено сутність людського потенціалу підприємства, обґрунтовано прирівняння трудового та кадрового потенціалів, а також визначено, що людський потенціал є більш наповненим поняттям порівняно з трудовим та кадровим потенціалами. Ключові слова: підприємство, робоча сила, трудові ресурси, персонал, кадри, людський потенціал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, людський капітал.

В статье исследована сущность человеческого потенциала, обосновано уравнение трудового и кадрового потенциалов, а также определено, что человеческий потенциал является более содержательным понятием по сравнению с трудовым и кадровым потенциалами. Ключевые слова: предприятие, рабочая сила, трудовые ресурсы, персонал, кадры, человеческий потенциал, трудовой потенциал, кадровый потенциал.

Human potential content is analyzed and equation of labor potential and personnel potential is argued in this article. It is also defined that human potential is more substantial term than labor potential and personnel potential. Key words: enterprise, labor forces, man power, personnel, staff, human potential, labor potential, staff potential.

Постановка проблеми. У кінці 50-х років ХХ ст. внаслідок появи концепції людського капіталу було визначено, що продуктивні здібності людини формуються внаслідок інвестицій в освіту, охорону здоров'я, культурний розвиток, та процесі їх використання приносять працівникам, які є їх власникам, більший дохід, ніж дохід за просту працю. Проте це також стосується і власникам підприємств, оскільки задоволений працівник з більшою охотою віддає свої сили ефективній роботі, що приносить підприємству додатковий дохід.

Отже, людина є носієм певної реальної або можливої здатності виконати цілеспрямовану ефективну роботу. Саме така здатність є її людським потенціалом.

В науці людський потенціал розглядається на різних рівнях, що часом викликає певну плутанину та підміну понять.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед останніх досліджень і публікацій в області людського потенціалу варто виділити роботи Лібанової Е.М. [9], Новікової О.Ф., Амоші О.І., Антонюк В.П. [8], Грішнєвої О.А. [2], Залознової Ю.С. [4], Мартякової О.В. [13], Васильченко В.С. [1] тощо.

Так, наприклад, на думку Ю.С. Залознової [4], термін «трудові ресурси» більш прийнятний для характеристики людського чинника на макрорівні. Подібну думку висловлюють автори колективної монографії [13], які пишуть, що «... поняття «людські ресурси» досі не знайшло всебічного узагальнення, систематизації та формулювання». Частіше в публікаціях воно розглядається на рівні макроекономіки, однак більш ефективно використання людського потенціалу можливе тільки в контексті мікроекономічних процесів.

Постановка завдання. Саме тому метою даного дослідження є дослідження сутності людського потенціалу на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Найчастіше для характеристики людського чинника підприємства використовують наступні терміни: робоча сила, трудові ресурси, кадри, персонал.

Так, робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які вона використовує всякий раз, коли виробляє будь-які споживчі вартості [11]. Такі риси характеризують якісну сторону людського чинника, і їх можуть мати як працюючі, так і непрацюючі. Це визначення є найбільш поширеним у науковій літературі.

У випадку, коли термін «трудові ресурси» використовують для характеристики людського чинника підприємства, то розуміють під ним людей, працівників, як ресурс організації [12]. Як бачимо, тут присутні як якісні, так і кількісні характеристики людського чинника.

Поняття «кадри», на думку Кириченко О.А. [5], є соціально-економічною категорією, яка визначає постійний (штатний) склад кваліфікованих працівників, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальну освіту, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності і перебувають у трудових відносинах з підприємством.

В. Слинков [16] характеризує «персонал» як склад колективу підприємства, включаючи технічний, обслуговуючий, зокрема окремі категорії тих, що працюють, об'єднаних за професійними або іншими ознаками (персонал управління, обслуговуючий персонал, медичний персонал тощо). І. Оганесян [14] вважає «персонал» і «кадри» синонімами, що характеризують штатний склад працівників організації, які виконують різні виробничо-господарські функції. Подібною точки зору дотримується і Є.В. Маслов, який визначає «персонал» як колектив працівників, а поняття «кадри» і «персонал» синонімами [10]. Ці два поняття також мають як кількісну, так і якісну складові.

На думку Ю.С. Залознової, поняття «кадри» і «персонал» також є синонімами і вони найбільшою мірою придатні для характеристики людського чинника підприємства. Термін «персонал» визначає конкретну кількість працівників, які мають певну здатність до праці і використовують її у своїй трудовій діяльності. У той же час персонал є найважливішим ресурсом підприємства і на сучасному етапі набуває форми людського капіталу [4]. Зазначимо, що персонал, який характеризує людський чинник підприємства, має певний людський потенціал, а вже людський потенціал, на нашу думку, в результаті його реалізації перетворюється на людський капітал.

Досліджуючи різноманітні характеристики людського потенціалу звернемось до визначення М. Дороніної [3], яка пропонує визначення людських ресурсів на рівні підприємства як систему індивідуально-особистісних характеристик робітників (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення та мова, уявлення, темперамент, характер, здібності,

соціонічні особливості тощо), повна реалізація яких у трудовому процесі за певних умов (соціально-психологічний клімат колективу, культура виробництва та управління тощо) сприяє підвищенню результативності праці. Останню визначають [13] як доцільну свідому діяльність людини, спрямовану на створення необхідних благ, організацію ефективного функціонування підприємства й управління ним.

Складовими потенціалу людських ресурсів дані автори визначають: співучасть робітників у вирішенні господарських питань, соціальні установки, соціальний контроль, мотивацію, потреби, інтереси, цінності та ідеали, мотиви, трудову адаптацію, схильність до своєї організації, ідентифікацію, залучення, лояльність. Як бачимо, тут немає поділу компонентів потенціалу людських ресурсів або людського потенціалу на групи. До того ж, людський потенціал підприємства створюють саме його працівники, а це означає, що він має і певні кількісні характеристики, наприклад, такі як: кількість працівників та їхній демографічний склад тощо.

Також людський потенціал залишається недостатньо структурованим і в структурі, яку запропонувала О. Стефанишин [18]: біологічну, демографічну, інтелектуальну, мотиваційну, екогенологічну, екологічну, культурну, етнокультурну, соціальну, економічну, здоров'я, мобільність, творчість (підприємливість), сакральну, освітню, інформаційну, політичну діяльність, використання часу, громадський порядок і безпеку. Проте зазначимо, що дана структурізація людського потенціалу, на відміну від попередньої, була здійснена на макрорівні.

О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк [8] під людським потенціалом розуміють високі якісні характеристики людини, що має змогу прожити тривале та благополучне життя. Інші автори пишуть про те, що людський потенціал є вираженням духовних характеристик людини [7]. Проте, як ми вже зазначали вище, - на рівні підприємства людський потенціал вже має певні кількісні характеристики.

На основі аналізу різноманітних характеристик людського потенціалу вчені виокремили такі його складові [8]: 1) демографічний потенціал; 2) потенціал здоров'я; 3) освітньо-професійний потенціал; 4) інтелектуальний потенціал; 5) діяльнісний потенціал; 6) соціально-економічний потенціал; 7) соціально-ментальний потенціал; 8) громадянсько-політичний потенціал.

Відповідно, **людський потенціал підприємства** – це певний набір високих якісних та певних кількісних характеристик працівників підприємства, які мають реалізуватися в процесі праці і сприяти підвищенню її результативності. Результатом такого перетворення стає людський капітал.

На основі даного нами визначення людського потенціалу підприємства, можемо стверджувати, що людський потенціал можна порівнювати до трудового лише частково, та не можна їх ототожнювати, бо людський потенціал є більш наповненим поняттям, яке проте охоплює трудовий потенціал. Такої ж думки і автори колективної монографії, які пишуть [7], що «у більш розширеному значенні людський потенціал прирівнюють до

трудового». Ці ж автори визначають трудовий потенціал, як складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установок, звичаїв та традицій населення країни. Проте підкреслимо, що дане визначення стосується в першу чергу макрорівня.

На думку В.І. Щелкунова, «трудоий потенціал – це кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу» [19]. Це визначення також характеризує набір якісних і кількісних складових.

За визначенням Є.В. Маслова, у загальному вигляді трудовий (кадровий) потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної цілі [10]. При цьому трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості в галузі праці. Оскільки ж трудовий колектив підприємства складається із зайнятих на ньому працівників, то під трудовим потенціалом підприємства розуміється трудова дієздатність його колективу, ресурсні працездатні можливості спискового складу підприємства, з урахуванням їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань та професійно-кваліфікаційних навичок [6]. Таке визначення трудового потенціалу підприємства за своєю сутністю подібне до даного нами визначення людського потенціалу підприємства.

Слід зазначити, що ми вже визначили можливість прирівняння на рівні підприємства трудового та людського потенціалів, а також синонімічність понять «кадри» та «персонал». До того ж з визначення «трудоих ресурсів», наведеного вище, випливає, що трудові ресурси є джерелом кадрів для підприємства. Саме тому вважаємо доцільним прирівняти трудовий потенціал підприємства і кадровий потенціал.

Так, зокрема, під кадровим потенціалом розуміють сукупність здатностей і можливостей кадрів забезпечувати ефективне функціонування організації [15]. Ядро кадрового потенціалу утворюють сукупні здатності працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати й координувати дії, що забезпечують переваги на ринках товарів, послуг і знань. Величина кадрового потенціалу носить змінний характер і залежить від багатьох факторів, зокрема, від руху (ротації) кадрів, у тому числі звільнення працівників; зміни кваліфікації як у результаті її підвищення, так і зниження (старіння знань, втрата вмінь); виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Як вважають, В.С. Васильченко та ін., людський капітал – це сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я людей їхніх знань, навичок, здібностей та мотивацій, який цілеспрямовано використовується з метою отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці на підприємстві. Тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу [1]. Проте, на нашу думку, оскільки трудовий потенціал є поняттям більш вузьким, ніж людський потенціал, то людський потенціал включає в себе трудовий. Саме тому людський капітал є реалізованою, активною частиною людського потенціалу.

Використання людського капіталу підприємства закономірно має супроводжуватись зростанням доходів його власників та стимулювати подальші інвестиції у управління талантами. З іншого боку, на думку Стасів Р.В. [17], в результаті нарощування людського капіталу досягається інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Висновки з даного дослідження. Отже, проведене нами дослідження сутності людського потенціалу показало, що на рівні підприємства це певний набір високих якісних та певних кількісних характеристик працівників підприємства, які мають реалізуватися в процесі праці і сприяти підвищенню її результативності. Також доцільно прирівнювати людський, кадровий та трудовий потенціали, проте не варто їх повністю ототожнювати, бо людський потенціал є більш наповненим поняттям порівняно з двома іншими. Результатом реалізації людського потенціалу підприємства є людський капітал.

Таким чином, надалі варто провести дослідження сутності людського капіталу підприємства та управління його формуванням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. [Текст] — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореф. дис.... д.е.н.: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. [Текст] — К., 2002. — 36с.
3. Доронина М. Факторы эффективного использования человеческих ресурсов предприятия [Текст] / Доронина М., Григоренко А., Аведян Л. // Бизнесинформ. – 1999. - № 9-10.
4. Залознова Ю.С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія [Текст] / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 380 с.
5. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. - 3-тє вид., перероб. і доп. [Текст]/ Кириченко О.А. - К.: Знання-Прес, 2002. - 384 с.
6. Коренков О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 [Текст] / Європейський університет фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – К., 2003. – 233 с.
7. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість. [Текст] / І.О. Борисюк [та ін.]; за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. – Київ: Наукова думка, 2010. – 620с.
8. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. [Текст] – Донецьк, 2008. – 468 с.
9. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: Колективна монографія / За ред. Е.М. Лібанової. [Текст] – К.: Ін-т демогр. та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

10. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие [Текст] / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
11. Маркс К. капитал. Критика политической экономии. Т.1. [Текст] – М.: Политиздат, 1973. – 907 с.
12. Мескон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. [Текст] – М.: Дело, 1992. – 702 с.
13. Механізми управління розвитком соціально-економічних систем: моногр. [Текст] / О. В. Мартякова [та ін.]; за заг. ред. О.В. Мартякової. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 688 с.
14. Оганесян И.А. Управление персоналом организации: Учеб. пособие [Текст] / Оганесян И.А. – Мн.: Амалфея, 2000. – 256 с.
15. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). Учебное пособие [Текст] / [под ред. Абдуллаева Н.А., Колайко Н.А.]. – М.: Издательство «ЭКМОС», 2000. – 352 с.
16. Слинков В.А. Управление персоналом: практические рекомендации [Текст] / Слинков В.А. – 2-е изд. – К.: Алерта, КНТ, 2006. – 240 с.
17. Стасів Р.В. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на трудову діяльність персоналу. [Текст] - Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Збірник наукових праць: Випуск 21. – К.: НАУ, 2009. – 265 с. – С. 194-197.
18. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: Монографія. [Текст] – Львів: Видав. центр ЛНУ ім. І.Франка, 2006. – 315 с.
19. Щелкунов В. И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования. [Текст] — К.: КМУГА, 1999. — 245с.