

ськими операціями. Постанова Національного банку України від 25.01.2012р. № 23 / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0231-12#n46>

13. Про внесення змін до Порядку проведення оцінки фінансового стану бенефіціара та визначення виду забезпечення для обслуговування та погашення позики, наданої за рахунок коштів міжнародних фінансових організацій. Наказ Міністерства фінансів України від 20.07.2012 за N 859 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України - Законодавство України.- Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1632-12>. - Назва з екрана
14. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства : [навч. посібник]/ Г.В. Савицька - [2-ге вид., випр. і доп.]. - К. : Знання, 2005. - 662 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Серединська Віра Миколаївна

*Галай Іван,
студент групи РКзм-51*

ЕКОНОМІЧНА СЕМАТИКА ПОНЯТТЯ «КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» ПІДПРИЄМСТВА

Людські потреби задовольняються за допомогою благ, які як правило, не зустрічаються в природі в готовому вигляді. Процес отримання необхідних для задоволення потреб благ – це процес суспільного виробництва, що потребує застосування певних ресурсів. Ресурси, що використовуються в процесі суспільного виробництва називають економічними ресурсами.

Ще у XVIII ст. А.Сміт відмічав, що основою багатства народів є «земля» та «праця», які виступають батьками створюваних у процесі виробництва благ. Ідея про необхідність поєднання матеріального (речового) та людського(особистого) чинників виробництва для створення продуктів та послуг, що задовольняють людські потреби, залишається в основі класифікації економічних ресурсів і сьогодні [1, С. 42].

З точки зору сучасної економічної науки, економічні ресурси – це всі природні, людські та вироблені людиною ресурси, що використовуються для виробництва товарів та послуг [1, С. 42].

Виходячи з теми нашого наукового дослідження, детальніше зупинимося на особистому чиннику процесу виробництва – людських ресурсах, які включають у себе працю і підприємницькі здібності.

Праця – це всі фізичні та розумові здібності людей, які застосовуються у виробництві товарів і послуг (за винятком підприємницьких здібностей). Незважаючи на появу автоматизованих ліній виробництва та промислових роботів, процес створення необхідних благ без активної участі людини поки-що уявити собі неможливо. Отже, праця є одним з найважливіших економічних ресурсів, без якого земля і капітал залишаються мертвими і непридатними для задоволення суспільних потреб, перебуваючи у ролі необхідних, але недостатніх чинників процесу суспільного виробництва.

Підприємницькі здібності – це особливий людський ресурс, необхідний в умовах ринкової економіки для поєднання усіх інших ресурсів у єдиному процесі виробництва товарів і послуг. В умовах ринку підприємці виконують особливу функцію, визначаючи : що виробляти, в якій кількості, яким чином. Вони беруть на себе організацію процесу виробництва благ і послуг, на свій страх і ризик займаючись поєднанням матеріальних та людських ресурсів для створення необхідної суспільству продукції [1, С. 43].

Проте зазначимо, що вчені-економісти пропонують також іншу класифікацію ресурсів підприємства. Зокрема основою процесу виробництва матеріальних благ та послуг вважають продуктивні сили суспільства, що розвиваються у взаємодії з виробничими відносинами. До складу продуктивних сил включають три основних фактори:

предмети праці ----- засоби праці ----- робочу силу.

Предмети праці - це природні ресурси та сировина, на які спрямована праця з метою їх переробки на кінцеву продукцію в процесі суспільного виробництва для дії на предмети праці. Предмети та засоби праці називаються засобами виробництва і являють собою речовий чинник процесу суспільного виробництва. Особистим чинником тут виступає робоча сила як здатність людини до праці, сукупність її фізичних та розумових здібностей, які вона використовує при виробництві життєвих благ. Як бачимо тут окремо підприємницькі здібності не відокремлюються як особливий чинник виробництва. Запропонована вище класифікація основних факторів виробництва враховує, що економічна система суспільства може бути не тільки ринковою, але й плановою.

Уточнимо, що в економічній літературі під робочою силою розуміють сукупність фізичних і духовних можливостей людини, що використовується в процесі праці; під працею в свою чергу – доцільну діяльність людини по перетворенню природних, матеріальних та інтелектуальних ресурсів в необхідний для особистого чи суспільного споживання продукт. Робоча сила – це потенціальна здатність до праці [2, С. 12-13].

В подальшому дослідимо економічну суть категорій «людські ресурси», «кадри», «персонал».

Семантика поняття «людські ресурси» є досить розгалуженою у наукових тлумаченнях. Зокрема проф. Щокін Г.В. підкреслює, що ця категорія пов'язана з кількісними та якісними параметрами кадрового складу (персоналу) підприємства, установи чи організації; робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому. Разом із традиційними ознаками, які властиві термінам «кадри», «персонал», «робоча сила» і «трудові ресурси», соціально-економічна категорія «людські ресурси» включає здатність до творчості і потенційні можливості всебічного розвитку працівників, їх культуру, ефект кооперації та самоорганізації, удосконалення трудових взаємовідносин, мотивацію тощо [3, С. 37].

Наявність багатьох схожих категорій зумовлена тим, що у розвинутих капіталістичних країнах поняття «кадри» спочатку було замінене на «персонал», а починаючи з 1970-х років, у розвинутих країнах поширення набуло поняття «людські ресурси», змінивши введену у 1920-х рр. академіком Струмиліним С.Г. категорію «трудові ресурси» [3, С. 38].

Під поняттям «кадри» більшість вчених-економістів розуміє основний (штатний, постійний) кваліфікований склад працівників підприємства, установи чи організації, котрі пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи і спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності. Для порівняння зазначимо, що персонал – це сукупність усіх працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем.

У сучасних умовах персонал є одним із потенційних ресурсів розвитку підприємства, його цінністю і головним стратегічним ресурсом у конкурентній боротьбі. Персонал – це сукупність людей, що професійно розвиваються. Організація розглядає підвищення витрат на персонал (особливо на розвиток персоналу) як інвестиції, формує соціально - відповідальні відносини з працівниками, направлені на гуманізацію праці, підвищення якості праці і життя [4, С. 35].

Наприклад, Цал-Цалко Ю.С. вважає, що персонал (кадри) підприємства – це сукупність простійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку і забезпечують господарську діяльність [5, С. 106].

Отже, поняття «персонал» є ширшим і охоплює категорію «кадри», проте такий поділ, на наш погляд, є досить умовним.

Крім категорій «кадри» і «персонал», використовують поняття «трудові ресурси». Трудові ресурси – це планово-економічний показник вимірювання робочої сили, який включає працездатну частину населення (активну і потенційну), яка характеризується фізичними та розумовими здібностями до праці. По-іншому трудові ресурси презентує Цал-Цалко Ю.С.

: трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності [5, С. 106].

Сучасне розуміння трудових ресурсів зводиться до людських ресурсів. Така еволюція обумовлена насамперед, формуванням теорії людського капіталу, пов'язаної з усвідомленням економічної доцільності інвестицій у людину. Теорія людського капіталу, яка зародилася у 60-і роки ХХст., визначає людський капітал як запас знань, навичок, здібностей і мотивів працівників до продуктивної діяльності, котрий може нагромаджуватися внаслідок інвестування у фундаментальну освіту, систему підвищення кваліфікації, медицину, виробничу інфраструктуру в тій її частині, що забезпечує рух робочої сили та інші сфери [3, С. 38].

У свою чергу, людські ресурси є ширшою категорією адже включають у себе такі поняття як «трудовий потенціал» (гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство), стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи у сфері суспільно корисної діяльності.

Багато відмінних рис можна віднайти в понятті «трудовий потенціал». Як зазначає Качан Є., трудовий потенціал містить не всю сукупність параметрів, які характеризують здібності людини виробляти матеріальні і духовні блага, а тільки ті, які використовуються чи будуть використані при вирішенні завдань виробничо-господарської діяльності на певному об'єкті і в конкретних умовах виробництва. В умовах ринкових відносин людина може реалізувати свій трудовий потенціал або на основі само зайнятості (коли вона виступає як самостійний товаровиробник, який реалізує свою продукцію на ринку праці), або ж як найманий працівник (коли він пропонує свої здібності до праці роботодавцю). Звідси треба зазначити, що зайнятими можуть бути особи як носії робочої сили, що володіють певним трудовим потенціалом. І тільки в процесі виробничої діяльності використовується робоча сила індивіда, в тій чи іншій мірі його трудовий потенціал [2, С. 12-13].

Проте слід зазначити, що такі близькі категорії як «трудовий потенціал» і «кадровий потенціал» відрізняються між собою тим, що враховують різну «потенційну трудову діяльність» (тобто знання, здібності і можливості людей). Зокрема трудовий потенціал охоплює все працездатне населення, а кадровий - тільки ту частину, яка має вищу освіту або високу кваліфікацію.

Представимо оригінальну ієрархію понять, запропоновану проф. Генкіним Б. наступним чином:

Робоча сила (здатність до праці на ринку) ---1--- людський капітал (сукупність якостей, що визначають продуктивність і дохід) ----2--- тру-

довий потенціал (кількісно-якісний критерій трудової діяльності) ---3---
загальний потенціал людини (трудоий, творчий, фізичний та інтелектуальний) [3].

Слід зазначити, що у зарубіжній практиці (такі автори як А.Пізам, У.Трейсі, Ю.Пенц та ін.) під людськими ресурсами розуміють всіх людей, які працюють в організації та/або закріплені у її структурі, робочу силу певної галузі, регіону чи держави загалом, а також знання, вміння, навички, компетенції, мотиваційні та інші особисті якості людей, які визначають їх придатність до конкретного виду діяльності.

Виходячи з вищесказаного, вважаємо, що поняття «людські ресурси» слід пов'язувати насамперед з управлінням на державному, регіональному чи галузевому рівнях, а на рівні підприємств, організацій чи установ доцільно використовувати поняття «кадри» чи «персонал». Зазвичай трудові ресурси і робоча сила виступають об'єктами державного (регіонального) управління, а кадри і персонал – організаційного управління людськими ресурсами.

Список використаних джерел:

1. Економічна теорія: підручник [Текст] / За ред. Предборського В.А.. – К.: Кондор, 2003. -492 с.
2. Качан, Є. Зайнятість населення як складова ринку праці [Текст] / Є.Качан, В.Островерхов // Наукові записки ТДНУ. - 2002. - № 10. - С. 12-16.
3. Левицька, О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси» [Текст] / О.Левицька //Україна : аспекти праці. - 2010. - №1. - С. 37-42.
4. Михайлишин, Н. Сутність контролінгу персоналу та його роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства [Текст] /Н.П.Михайлишин / Збірник матеріалів круглого столу «Система контролю:проблеми та перспективи розвитку». – Тернопіль, 2011. – С. 35-39.
5. Цал-Цалко, Ю.С. Економіка підприємства: навч.-метод. посібник / Ю.С. Цал-Цалко. – Житомир : ЖІТІ, 2000.-388 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Романів Світлана Романівна