

УДК 331.108(477)

Норд Г.Л.

Окремі методологічні підходи до конкретизації поняття “кадровий потенціал регіону”

У сучасних умовах перехідної економіки України головною умовою її відродження, реалізації програми її розвитку є створення таких умов і мотиваційних механізмів, які б спонукали населення до реалізації свого трудового й інтелектуального потенціалів, до підвищення їх рівня і були б спрямовані на відповідну їх оцінку. Якщо такі умови будуть створені, то кадрове ядро об'єктивно сприятиме розвитку всієї економічної системи країни. Одночасно чинні ринкові механізми примушують якісно вдосконалювати та розширено відтворювати саме ядро – кадровий потенціал. Іншими словами, поняття “відтворення кадрового потенціалу” обумовлює, окрім самовідтворення також підтримку й розвиток постійного зростання попиту системи на кадри вищої кваліфікації, тобто на збільшення кількості та вдосконалення якості існуючого кадрового ядра.

Категорія кадрового потенціалу не має чіткого й усталеного тлумачення в науковій літературі. Вона тільки починає викристалізовуватись з інших понять. Для більш чіткого визначення наукової категорії нижче наведені відмінності її від найбільш близьких за змістом категорій.

Так, категорія “кадровий потенціал”, по-перше, як правило, використовується при характеристиці спеціалістів, працівників вищої кваліфікації, робітників, що мають відповідну освіту та високий професійний рівень. Але ці визначення не віддзеркалюють у повному обсязі потенціал тієї частини людей, професійний рівень яких сприяє і є необхідною умовою розвитку держави. Практично відбувається лише констатація кількісного стану через статистичний облік даної групи населення, в більшості випадків – зайнятого.

Відтворення потенційної здатності людини до праці в конкретних соціально-економічних умовах передбачає, в першу чергу, еквівалентну грошову винагороду за виконання трудових виробничих функцій. У цьому розумінні доречно відрізнити поняття “кадри” і “кадровий потенціал”. Категорія кадрового потенціалу визначається в часі та просторі через протиріччя, які об'єктивно існують в її межах і які піддаються спостереженню, систематизації і дають можливість прогнозувати та передбачати

напрями розвитку, тобто сприймати її в певній системі координат.

Згідно з пануючими визначеннями, до категорії кадрів відносяться просто зайняті працівники: робітники, керівники та спеціалісти [1, с. 34; 2, с. 17]. Безумовно, всі вони мають свій потенціал, але саме поняття “кадри” його не враховує, а також не враховує і потенціал інших людей, яких можна було б віднести до цієї категорії за умов їх працевлаштування, тобто не враховує тих, хто підвищує кваліфікацію і тимчасово вилучений з виробничої діяльності; хто працює за сумісництвом (так звану “вторинну зайнятість”); хто знаходиться за віковими межами працездатності (пенсіонери), але працює; тих, хто знаходиться в місцях позбавлення волі; тих, хто влаштовується на роботу.

У матеріалах окремих досліджень до категорії “кадрів” залучаються працівники, яких за визначенням слід відносити до кадрового потенціалу. Наприклад, Н.К.Маусов, Ю.Г.Одегов пишуть: “На відміну від трудового потенціалу, що об'єднує всіх робітників, здатних до праці, до кадрів відноситься тільки та його частина, що володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку” [3, с. 374]. Хоча треба наголосити на тому, що до кадрового потенціалу слід відносити не всіх, хто має спеціальну підготовку, а тільки ту частину економічно активного населення, що має вищу освіту або високий рівень кваліфікації.

Окремо привертають увагу дослідження, в яких визначення кадрового потенціалу поєднується з відповідними рівнями господарюючих суб'єктів або в залежності від рівня дослідження (підприємство, галузь, регіон). Кадровий потенціал у цих дослідженнях визначається як сукупність працюючих спеціалістів, а також спеціалістів, що влаштовуються на роботу, навчаються або підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва [1, с. 18]. Погоджуючись із даним визначенням в цілому, слід додатково розкрити механізм його формування. Доцільно також підкреслити більш глибокий зміст, системоутворюючу роль категорії кадрового потенціалу як ядра всієї соціовиробничої системи, а також сукупність усіх потенційних здібностей та знань визначених категорій працівників, що можуть бути використані в разі необхідності при досягненні цілей системи та в разі створення сприятливих умов із боку оточуючого середовища (під такими умовами, перш за все, мається на увазі створення ефективної системи мотивації).

Авторське бачення категорії “кадровий

потенціал” та процесу її формування представлено на рис. 1.

Економіка України перебуває у стані становлення і постійних реформ, тому складові кадрового потенціалу повинні мати специфічні для нашого ринку праці групи кадрів. Розглядаючи структуру кадрового потенціалу, слід зазначити, що до всіх складових його залучені тільки люди з вищою освітою та ті, хто має високу кваліфікацію. Наведена схема (див. рис. 1) ґрунтується на класифікації С.Г.Черемісіної, але доповнена, реструктуризована, поділена на рівні реалізації та складові [1, с. 26].

Так, у розділі “Працюючі” було введено категорію “людей пенсійного віку” та їх ранжування за можливими сферами прикладення праці. Це надзвичайно важливо для кризової економіки і відповідає сьогоденним тенденціям, що склались на ринку праці, особливо, якщо враховувати старіння населення і збільшення частки працюючих пенсіонерів у складі зайнятого населення. В розділі “ті, що влаштовуються на роботу”, як одна зі складових, що запропонована С.Г.Черемісіною, є “скорочені в результаті структурних зрушень та спаду виробництва”. Чинна класифікація була доповнена іншими звільненими. Тому ми розширили й узагальнили її. Така заміна необхідна у зв’язку зі становищем на ринку праці і більше відповідає практиці. Тому нами була проведена заміна визначеної складової на більш широку – “скорочені”.

Аналіз структурних складових кадрового потенціалу об’єктивно дозволяє нам виділити три аспекти: професійний, функціональний та соціальний.

Професійна структура кадрового потенціалу визначається складом та кількістю професійних груп спеціалістів. Їх розмежування за виробничими функціями, що відповідають певним видам та

галузям діяльності, визначають функціонально-галузеву структуру кадрового потенціалу.

Соціально-демографічна структура кадрового потенціалу визначається чисельністю та питомою вагою соціально-демографічних груп: за статтю, віком, складом сім’ї, станом здоров’я, підставами для отримання чинних пільг.

Особливого значення при скороченні чисельності населення (що намітилось в Україні) набуває залучення до суспільного виробництва людей пенсійного віку. Це зменшує навантаження по утриманню непрацюючих різного віку на одного працюючого та покращує складне становище найбільш незахищених верств населення. Хоча, при розвинутій, соціально-орієнтованій ринковій економіці неприпустимо вважати конструктивним рішенням залучення до кадрового потенціалу працюючих пенсіонерів. З економічної точки зору вони вже відтворили потенційну здатність до праці через систему соціальних відрахувань і мусять знаходитися за межами політики відтворення кадрового потенціалу держави. Залучення пенсіонерів до реальної виробничої діяльності є переконливою ознакою критичного стану економіки. Але, в умовах кризового стану економіки України, нехтувати чинником залучення пенсіонерів до виробництва неприпустимо. Тому пенсіонери в реальних соціально-економічних умовах є складовою частиною кадрового потенціалу і саме тому слід враховувати їх позитивний багатий досвід, але тільки за умов адаптації кожного конкретного пенсіонера до ринкових умов, нової економічної поведінки.

Наступна складова кадрового потенціалу – “ті, що влаштовуються на роботу” – охоплює, поперед усе, випускників вищих закладів освіти (ВЗО) та інших закладів освіти, а також тих, хто за тих чи інших обставин змінили місце роботи: внаслідок

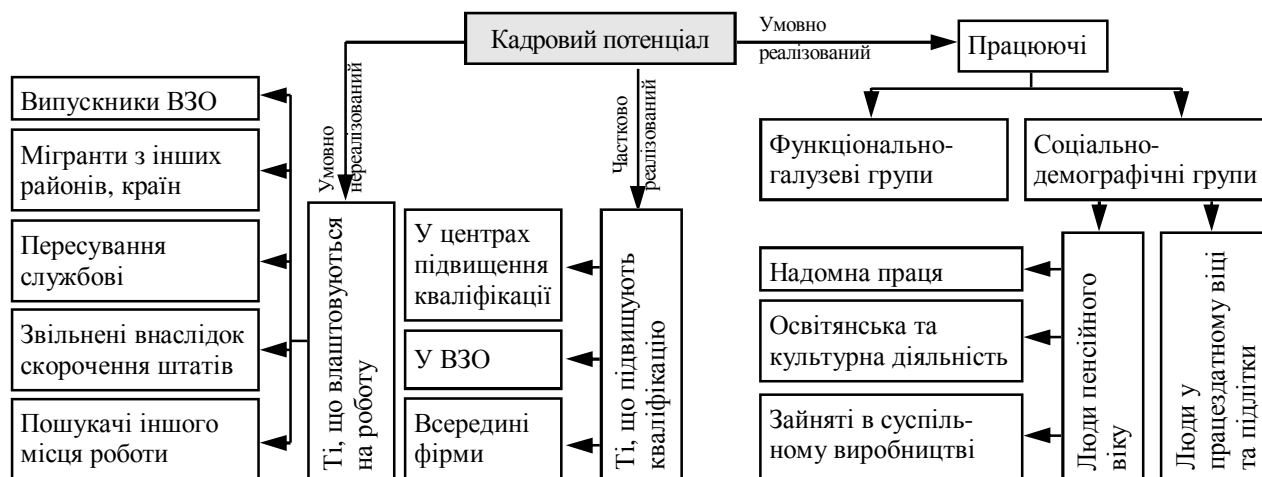


Рис. 1. Структурна схема формування кадрового потенціалу

скорочення, переходу на більш привабливу роботу, руху по службі, міграційних та еміграційних процесів. До цього блоку можна віднести тих, хто влаштовується на роботу за сумісництвом (вторинна зайнятість). Особливо це притаманно працівникам культури, охорони здоров'я та викладачам ВЗО, бухгалтерам малих підприємств та іншим працівникам, що мають вільний графік роботи або неповну зайнятість.

Останній факт є безпосереднім свідченням підвищення інтенсивності праці і як наслідок уповільнення процесу якісного відтворення кадрового потенціалу. У складних соціально-економічних умовах регіону цей факт є сигналом щодо активізації пошуку шляхів збереження інтелектуального потенціалу регіону завдяки забезпеченню вищого життєвого рівня працівників цієї групи та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Якщо розглядати кадровий потенціал у розрізі його реалізації, то доцільно виділити три умовні рівні, які майже співпадають зі складовими категоріями, що досліджується. До умовно реалізованого кадрового потенціалу слід віднести тих працівників, що працюють, до частково реалізованого – потенціал тих, хто вчиться або підвищує кваліфікацію, до умовно нереалізованого – кадровий потенціал тих індивідів, що за будь-яких умов в даний момент часу не визнані ринком, не задоволені своїм становищем і, у зв'язку з цим, шукають роботу.

Близько за змістом до поняття кадрового потенціалу – термін “трудова потенція”, особливо його якісна складова. Проблема дослідження трудової потенції присвятили свої праці багато вчених. Доцільно навести одне найбільш характерне визначення цієї категорії для того, щоб наголосити про відмінність її від категорії кадрового потенціалу. Отже, “трудова потенція – це потенційна трудова дієздатність суспільства” [3, с. 372]. Таким чином, під трудовою потенцією розуміється розмір ресурсів праці, якими розпоряджається суспільство у визначений період часу. Трудовому потенціалу притаманна кількісна і якісна складова. Кількісна складова трудової потенції характеризується наступними показниками: 1) загальною кількістю працездатного населення; 2) кількістю робочого часу, що відпрацьовує працездатне населення при існуючому рівні інтенсивності праці. Помноження цих показників складає загальну кількісну характеристику трудової потенції суспільства за відповідний період часу, яка може бути виміряна в людино-годинах.

Якісна складова трудової потенції характеризується наступними показниками: 1) рівнем стану здоров'я, фізичною дієздатністю працездатного населення; 2) рівнем освітньої та кваліфікаційної підготовки працездатного населення.

Звідси, якісна складова трудової потенції характеризується сукупністю фізичного та духовного розвитку працездатного населення, що, у свою чергу, обумовлює рівень його трудової активності. Кількісна складова трудової потенції відображає його екстенсивне зростання, а якісна – інтенсивне зростання. Оптимальний процес формування та використання трудової потенції можливий через оптимальне управління трудовими ресурсами суспільства. Трудова потенція виступає важливим елементом економічного потенціалу суспільства” [3, с. 509].

Наведене визначення трудової потенції демонструє як у якісному, так і в кількісному змісті відмінність від кадрового потенціалу. Відрізняються вони тим, що враховують різну “потенційну дієздатність”. Трудова потенція охоплює все працездатне населення, а кадровий – тільки ту частку, що має вищу освіту або високу кваліфікацію.

Як вже зазначалось, не можна ототожнювати кадровий потенціал просто з “кадрами”, оскільки до “кадрів відноситься тільки та його (трудова потенція) частина, що володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку” і бере участь у процесі еквівалентного обміну працею. Категорія “кадри” не враховує потенційної здатності всіх спеціалістів даного регіону або соціуму, а стосується тільки фактичної частки працюючих спеціалістів [3, с. 374-375].

Враховуючи існуючий спектр поглядів на вказані вище категорії, виникає необхідність у їх співставленні з категорією “трудова ресурси”. Перш за все, слід особливо визначити відмінність її від категорії “кадрового потенціалу”. Спільною у них є лише основа їх формування – працездатне населення. При цьому, якщо поняття “трудова ресурси” охоплює все працездатне населення, то до кадровий потенціал – тільки ту частину, що має відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень. Крім цього, трудова ресурси віддзеркалюють фактично працюючих, а категорія “кадровий потенціал” робить наголос на потенційних можливостях тощо. Саме значення слова “потенція” походить від латинського слова “potentia”, що в перекладі може означати “сила”, “сукупність всіх засобів, запасів, джерел, що можуть бути використані в разі необхідності з будь-якою метою” [4, с. 176].

Спорідненими поняттями кадрового потенціалу

виступає категорія “особистісного потенціалу”. Тут слід зазначити, хоча кадровий потенціал регіону і складається з особистісних потенціалів окремих індивідів, але в сукупності він є більшим, ніж проста сума цих потенціалів, тобто спостерігається кумулятивний ефект при об’єднанні окремих особистісних потенціалів у загальний кадровий потенціал регіону. Ми дотримуємося такої точки зору через те, що існуючий високий освітній рівень сучасних працівників і спеціалізація виробництва майже нівелюють знання і навички кожного окремого індивіда за межами суспільного виробництва. Звідси, можна казати не тільки про існування кумулятивного ефекту при об’єднанні особистісних потенціалів, а й про те, що за межами системи проста сума їх дорівнює або наближується до нуля.

Співвідношення категорії “кадровий потенціал” та інших дефініцій представлено графічною схемою (рис. 2).

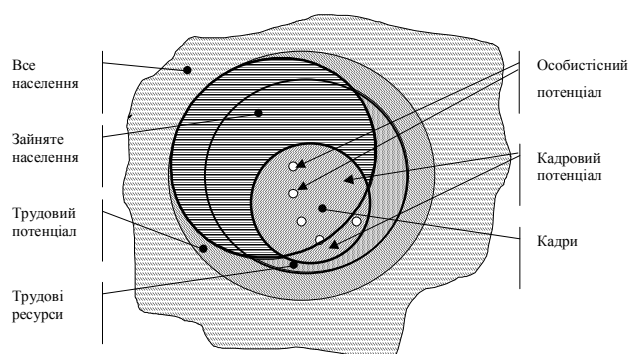


Рис. 2. Схема місця кадрового потенціалу в системі близьких за змістом категорій (співвідношення категорій)

Завдяки тому що Україна (у складі колишнього СРСР) постійно була членом Міжнародної Організації Праці (МОП), дослідження в цій галузі проводились паралельно з дослідженнями цієї організації, хоча доступ до інформації був досить обмеженим, але, незважаючи на це, в національній науці склався понятійний апарат, який майже ідентичний світовому. Поряд із зовнішньою ідентичністю сутнісна характеристика не завжди відповідає західним аналогам, спостерігається суттєва розбіжність у деяких категоріях і недостатньо глибока вивченість, а інколи і перекошеність як самих категорій, що характеризують головну рушійну силу суспільства, так і методів їх дослідження, оцінки і прогнозування. Але, беручи до уваги неприпустимість прямого копіювання прикладів інших країн, доцільно буде спиратись на міжнародні норми і висновки українських вчених.

Враховуючи усе сказане вище, вважаємо неможливим подальше дослідження без висловлення авторського розуміння близьких до категорії, що досліджується, дефініцій. Повернення до цих категорій викликано: по-перше, необхідністю конкретизації поняття “кадровий потенціал”, що неможливо зробити не окресливши ті визначення інших категорій, із якими автор погоджується; по-друге, виділення спільних рис, відмінностей і методів кількісного підрахунку більш широких категорій дає базу для створення методологічних підходів і методики дослідження й оцінки кадрового потенціалу.

У сучасній літературі з цього приводу існують деякі розбіжності, які необхідно виділити. В основному вони стосуються понять “трудоий потенціал” та “трудоі ресурси”. У 80-х роках робляться перші спроби відокремити дані категорії, надати їм чіткого визначення. Ряд таких авторів, як Г.П.Сергєєва, Л.С.Чижова, А.Попов, В.Костаков, М.І.Гольдін [5; 6; 7] та інші майже ототожнюють трудоий потенціал з трудоими ресурсами. Критично аналізуючи їх дослідження, М.І.Долішній, М.В.Брик та інші [8, с. 8-11] у своїй праці “Якість трудоого потенціалу (соціально-економічний аспект)” наголошують на недосконалості такої точки зору. Наведені автори виділяють погляди В.К.Врублевського та Б.М.Сухаревського і відзначають їх погляди щодо зв’язку трудоих ресурсів і засобів виробництва у визначенні трудоого потенціалу. Подібної точки зору на трудоий потенціал дотримується В.В.Онікієнко, він розуміє трудоий потенціал як “сукупність працездатного населення, що володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, має прикладення праці в народному господарстві з врахуванням відповідного рівня їх технологічної та технічної оснащеності”. М.І.Долішній, М.В.Брик погоджуються з такою точкою зору і наголошують на тому, що “трудоий потенціал віддзеркалює взаємодію продуктивних сил та виробничих відносин” та він “не може ні розвиватись, ні функціонувати поза технічних, економічних, соціальних, організаційних, екологічних та інших умов” [9, с. 10].

Визначення трудоого потенціалу дають також економісти-демографи, які прирівнюють це поняття до “тривалості працездатного періоду в житті людини (населення)”. Одним з перших у цій галузі був І.І.Лукінов, що акцентував увагу на ролі та місці поколінь при формуванні трудоого потенціалу [9, с. 176].

Усі перелічені дослідження були спробою відокремити поняття “трудового потенціалу” від “трудоих ресурсів”, але не дозволяли на практиці розрахувати та визначити кількісну різницю цих категорій. У 90-х роках ця проблема була вирішена рядом авторів. Такі дослідники, як М.І.Долишній, С.М.Злупко, Т.М.Палій, О.І.Рузавінова, а також А.В.Калина, яка з ними погоджується, пропонують наступну формулу для розрахунку трудового потенціалу, з якої видно різницю між трудовим потенціалом та трудовими ресурсами [10, с. 27]:

$$ТП = TP + P_m,$$

де ТП – трудовий потенціал, P_m – резерви живої праці.

Ієрархія наведених понять не викликає сумніву, але використати дану формулу для розрахунків досить складно. Ми пропонуємо за основу взяти формулу Н.А.Тітової та Г.П.Баб'як [11;12], але, на нашу думку, вони дещо звужують поняття трудового потенціалу і розраховують тільки його реалізовану частину. Уникнути цього можна за рахунок виключення з формули безробітних, які, безумовно, є потенційним резервом і складовою трудового потенціалу. Докладніше методичні засади для розрахунку трудового потенціалу розглянуті нижче.

Місце інших понять, що відображені на рис. 2, в цілому не викликає розбіжностей у сучасній літературі, тому наголосимо лише на схематичному їх перехрещенні. Так, під кадрами ми розуміємо ту частку кадрового потенціалу, що є часткою зайнятого населення. Особистісний потенціал індивіда виділено тільки у складі кадрового потенціалу, тому що, як правило, це поняття доцільно розглядати серед людей, що мають високий освітньо-професійний рівень, а тому належать саме до кадрового потенціалу, а не до інших категорій. Слід зазначити, що особистісний потенціал може бути реалізований повністю, частково або може бути нереалізованим. Це теж схематично відображено на рис. 2. Повністю реалізований особистісний потенціал можна віднести до кадрів, частково реалізований знаходиться на перехрещенні кадрового потенціалу і зайнятого населення і говорить про часткову реалізацію можливостей людини, нереалізований – знаходиться за межами зайнятого населення. Безумовно, дане розмежування ступеню реалізації дуже умовне. Схема якісно підкреслює шляхи реалізації можливостей (не всіх) людини при існуючих умовах соціовиробничої системи.

Основними заходами вирішення задачі

підвищення рівня кадрового потенціалу є перекваліфікація, удосконалення професійного рівня спеціалістів та набуття нової освіти. Кадровий потенціал тих, хто навчається і підвищує кваліфікацію представлений особами, які пройшли внутріфірмове навчання або підвищують свою кваліфікацію у вищих закладах освіти, у центрах підвищення кваліфікації і проходять стажування за кордоном. Але це завдання вирішується не досить ефективно, незважаючи на те, що для відтворення кадрового потенціалу в нашій країні діє достатньо значна кількість закладів різних форм власності.

Вища освіта, як основний постачальник кадрів для подальшого успішного розвитку економіки, потребує глибокого системного реформування з метою збереження її власного кадрового потенціалу та обсягу підготовки фахівців, посилення державної підтримки пріоритетних напрямів освіти і науки, приведення у відповідність до новітніх світових досягнень сучасної науки. Напрями реформування вищої освіти мають адекватно враховувати процеси реформування ринкових відносин.

Література

1. Черемисина С.Г. Формирование кадрового потенциала Крыма: Дис. ... канд. экон. наук: 08.06.02 // Кримський державний університет. – Симферополь, 1998. – 167 с.
2. Зиновьев И.Ф., Панова Н.Н. Управление персоналом. – Симферополь: Таврида, 1998. – 236 с.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
4. Кондаков Н.И. Логический словарь-справочник. – М.: Наука, 1975. – 240 с.
5. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М.: Мысль, 1982. – С. 3.
6. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Соц. труд. – 1982. – № 7. – С. 61.
7. Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопр. философии. – 1982. – № 5. – С. 3.
8. Долишній М.И., Брик М.В., Марьенко Б.С. и др. Качество трудового потенциала. (Социально-экономический аспект). – К.: Наук. думка, 1986. – 230 с.
9. Лукинов І.І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ сторіччя) // НАН України; Інститут економіки. – К., 1997. – 455 с.
10. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебно-метод. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 1997. – 300 с.
11. Баб'як Г.П. Трудовой потенциал региона: особенности формирования и использования в условиях перехода к рыночной экономике (на материалах Тернопольской области): Дис. ... канд. географ. наук: 11.00.02 // Тернопільська академія народного господарства. – Тернопіль, 1996. – 227 с.
12. Тітова Н.А. Трудовой потенциал и його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики): Дис. ... д-ра экон. наук: 08.09.02 // НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 1996. – 334 с.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2000 р.