УДК 331.108

Кадровий потенціал – запорука кадрової безпеки підприємства

О.Я. Гримак, І.Я. Бурда
grumo@i.ua

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького,
вул. Пекарська, 50, м. Львів, 79010, Україна

Охарактеризовано концептуальні засади забезпечення кадрової безпеки підприємств. Окреслено і виокремлено значення, суть та функції основних термінів та понять, що використовуються для характеристики кадрового потенціалу підприємств. «Робоча сила», «людські ресурси», «людські фактори», «людський капітал», «людський потенціал», «трудо-вий потенціал», «кадровий потенціал», «кадри», «персонал» – терміни, що мають різний зміст і суттєве навантаження, але є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими та із різних сторін характеризують їх носія – людину. Узагальнено доробку вітчизняних та закордонних науковців, і визначено перелік суттєвих відмінностей щодо поняття людських ресурсів від усіх інших (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.). Послідовна характеристика термінів (людський потенціал, кад-ровий потенціал, індивідуальний потенціал) дозволила висловити міркування щодо існування ієрархічного взаємозв'язку між ними, який представлено у графічному виді. Визначено, що поняття «кадри» та «персонал» теоретично тотожні, відрі-зняються історією використання та інтенсивністю наукових досліджень, і для потреб кадрової безпеки можуть засто-совуватись одночасно. Обґрунтовано, що формуючи кадровий потенціал підприємства, основне це визначити головну мету, яку ставить перед собою підприємство, та обрати стратегію її досягнення. Показано, що структура кадрового потенці-алу з позиції формування його безпеки має відповідний вигляд. Підкреслено, що особливу увагу при формуванні кадрового потенціалу підприємств слід приділити потенційним претендентам на робочі місця. Створення переліку осіб-претендентів на робочі місця дозволяє значно підвищити ефективність процесу формування кадрового потенціалу через зменшення витрат на підготовку кадрів, втрат від зниження професійно-кваліфікаційного рівня та нейтралізації частини відповідних зовнішніх і внутрішніх загроз. Наголошено, що формування кадрового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого підприємства, яка в сучасних умовах господарювання у найбільшій мірі впливає як на ефективність його діяль-ності, так і забезпечує саме існування. У відповідності до цього, особливо важливим є розроблення концепції управління персоналом, яка б включала планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу із врахуванням пріоритетних завдань кадрової безпеки підприємства.

Ключові слова: робоча сила, людські ресурси, людські фактори, людський капітал, людський потенціал, трудовий по-тенціал, кадровий потенціал, кадри, персонал.

Кадровый потенциал – залог кадровой безопасности предприятия

О.Я. Гримак, И.Я. Бурда
grumo@i.ua

Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий имени С.З. Гжицкого,
ул. Пекарская, 50, г. Львов, 79010, Украина

Охарактеризованы концептуальные основы обеспечения кадровой безопасности предприятий. Очерчено и выделено значение, суть и функции основных терминов и понятий, используемых для характеристики кадрового потенциала пред-приятий. «Рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческие факторы», «человеческий капитал», «человеческий потен-циал», «трудо-вой потенциал», «кадровый потенциал», «кадры», «персонал» – термины, имеющие различный смысл и су-щественное значение, но являются взаимосвязанными, взаимодополняющими и с разных сторон характеризуют их носите-ля – человека. Обобщены наработки отечественных и зарубежных ученых, и определен перечень существенных отличий

Citation:

Grymak, O.Y., Burda, I.Y. (2016). Staff potential – the key to enterprise staff security. *Scientific Messenger LNUVMBT named after S.Z. Gzhytskyj*, 18, 2(69), 41–47.

относительно понятия человеческих ресурсов от всех других (материальных, финансовых, информационных и др.). Последовательная характеристика терминов (человеческий потенциал, кадровый потенциал, индивидуальный потенциал) позволила высказать соображения относительно существования иерархической взаимосвязи между ними, который представлен в графическом виде. Определено, что понятие «кадры» и «персонал» теоретически тождественны, отличаются историей использования и интенсивностью научных исследований, и для нужд кадровой безопасности могут применяться одновременно. Обосновано, что формируя кадровый потенциал предприятия, основное это определить главную цель, которую ставит перед собой предприятие, и выбрать стратегию ее достижения. Показано, что структура кадрового потенциала предприятия с позиции формирования его безопасности имеет соответствующий вид. Подчеркнуто, что особое внимание при формировании кадрового потенциала предприятий следует уделить потенциальным претендентам на рабочие места. Создание перечня лиц-претендентов на рабочие места позволяет значительно повысить эффективность процесса обеспечения кадрового потенциала из-за уменьшения затрат на подготовку кадров, потерь от снижения профессионально-квалификационного уровня и нейтрализации части соответствующих внешних и внутренних угроз. Отмечено, что формирование кадрового потенциала – это важная функция работы любого предприятия в современных условиях хозяйствования и она в наибольшей степени влияет как на эффективность его деятельности, так и обеспечивает само его существование. В соответствии с этим, особенно важным является разработка концепции управления персоналом, которая бы включала в себя планомерное и обоснованное формирование кадрового потенциала с учетом приоритетных задач кадровой безопасности предприятия.

Ключевые слова: рабочая сила, человеческие ресурсы, человеческие факторы, человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовой потенциал, кадровый потенциал, кадры, персонал.

Staff potential – the key to enterprise staff security

O.Y. Grymak, I.Y. Burda
grumo@i.ua

Lviv national university of veterinary medicine and biotechnologies named after S. Gzhyskyj,
Pekarska Str., 50, Lviv, 79010, Ukraine

Conceptual fundamentals of enterprise staff security provision were characterised. Definition and functions of each term, that is used for enterprises' staff potential characteristics were defined and outlined. «Manpower», «human resources», «human factors», «human capital», «human potential», «working potential», «staff potential», «staff», «personnel» terms which have different contents and essential load, but they are interconnected, complementary and on different hands characterise its bearer – human being. Scientific works of Ukrainian and foreign scientists were summarised and list of substantial human resources differences of all others were defined (material, financial, informational and etc.). Consequent characteristics of the terms (human potential, staff potential, individual potential) let us express the thoughts on existence of a hierarchical relationship between them that is represented in graphical view. Notion «staff» and «personnel» is theoretically identical, is differentiated by usage history and scientific researches intensity and for the needs of staff security might be applied simultaneously. Обґрунтовано, Forming of enterprise staff potential the main task is to define primarily objective of the enterprise and to choose strategy how to achieve it, was outlined during the research. It was shown that Staff potential structure from its security provision point of view has an appropriate appearance. It was stressed that, special attention while forming staff potential should be paid to potential applicants for workplaces. Formation of the list of persons applying for working places can significantly increase the efficiency of staff potential formation process by reducing the cost of staff training, losses of reducing professional qualification and neutralisation of relevant external and internal threats. It was underlined that staff potential formation – is an important function of each enterprise activity, that in modern conditions of management at the most extent affects both its efficiency and ensure existence. Accordingly to this, especially important is to develop personnel management concept, which would incorporate planned and justified staff potential formation taking into account the priority tasks of enterprise's staff security.

Key words: manpower, human resources, human factors, human capital, human potential, working potential, staff potential, staff, personnel.

Вступ

Методичні засади функціонування підсистеми кадрової безпеки, на нашу точку зору, повинні ґрунтуватися на визначенні відповідної системи термінів, які на сучасному етапі розвитку наукової думки об'єднують доволі значну кількість: «робоча сила», «людські ресурси», «людські фактори», «людський капітал», «людський потенціал», «трудовий потенціал», «кадровий потенціал», «кадри», «персонал», що мають різний зміст і суттєве навантаження. Перелічені поняття є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими та із різних сторін характеризують їх носія – людину. Водночас, пріоритетна роль економічної безпеки в процесі забезпечення життєздатності та розвитку

кожного підприємства, вимагає конкретизації об'єктів і суб'єктів кадрової безпеки.

На сьогоднішній день особливо важливим є формування кадрового потенціалу із врахуванням необхідності забезпечення високого рівня безпеки для підприємницьких структур.

Складність виконуваних робіт на підприємствах вимагає відповідного рівня підготовки та кваліфікації працівників тривалого терміну акліматизації та адаптації до основної спеціалізації, що спричиняє суттєвий дефіцит персоналу, а відтак і зростання загрози недоукомплектованості та невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня, що негативно впливає на конкурентоспроможність продукції та підприємств. Швидкі темпи технічного оновлення, переозброєння та використання новітніх інноваційних технологій

вимагають систематичного підвищення кваліфікації персоналу з метою уникнення загроз невідповідності вмінь, знань та навичок працівників потребам виробничого процесу. Персонал в сучасних умовах господарювання на підприємствах є найбільш важливим ресурсом на будь-якому підприємстві, він є і джерелом внутрішніх загроз, що вимагає приділення цьому аспекту особливої уваги, перш за все в рамках кадрової безпеки.

Матеріал і методи досліджень

Дослідження проведене на матеріалах наукових публікацій українських і закордонних учених, а також з використанням статистичних даних, які знаходяться у відкритому доступі.

Основними методами наукового дослідження, які використовувалися у процесі написання цієї статті стали загальнонаукові методи аналізу та синтезу, абстрактно-логічний, системного аналізу, порівняльних оцінок тощо.

Результати та їх обговорення

Розпочнемо дослідження з поняття «робоча сила», суть якого досить повно розкрив К. Маркс. «Під робочою силою, чи здатністю до праці, – писав К. Маркс, – ми розуміємо сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються нею у хід щоразу, коли він створює які-небудь споживчі вартості». Окрім К. Маркса визначення цьому поняттю давали й інші науковці. Так, А. Румянцев, Г. Климко, В. Рокоча вважають, що робоча сила – це здатність людини до праці, її трудові можливості.

У відповідності до процитованих позицій науковців, робоча сила характеризує людину на макрорівні, а відтак це поняття лише частково може бути використано для розроблення методичних засад забезпечення кадрової безпеки суб'єктів підприємницької діяльності.

Наступне поняття – трудові ресурси, яке вперше в науковій літературі у 1922 році застосував академік С. Струмилин для характеристики головного національного багатства – трудового потенціалу країни. Після перепису населення 1959 року поняття «трудові ресурси» стало широко застосовуватися в директивних документах і в економічній літературі. Більш сучасне трактування надано у праці Г. Слезінгер, у відповідності до якого – це частина населення країни, що характеризується певним рівнем фізичного розвитку, розумових здібностей і знань, які необхідні для роботи в народному господарстві.

У практичній діяльності, для потреб обліку та планування, до трудових ресурсів відносять населення працездатного віку, за винятком непрацюючих інвалідів праці й війни I і II груп та непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах (чоловіків 50 – 59 років, жінок

45 – 54 років). У відповідності до зазначеного, для потреб забезпечення кадрової безпеки цей термін можна вживати як міру трудового потенціалу суспільства та як планово-обліковий показник.

Однак зараз Україна переходить на міжнародні стандарти оцінки трудових ресурсів. Згідно з концепцією робочої сили, якою користується Міжнародна Організація Праці (МОП), вихідним поняттям є економічно активне населення. Це населення обох статей віком 15 – 70 років, яке протягом певного періоду пропонує свою робочу силу для виробництва товарів та послуг. До економічно активних належать особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить прибуток (зайняті), та безробітні.

На початку 60-х років в науковій літературі почало активно використовуватись ще одне, із вище перелічених, понять – «людський фактор». За своєю суттю, термін «фактор» означає причину, рушійну силу чого-небудь, а відтак людський фактор підкреслює важливу та визначальну роль людини у виробничій сфері. Так, Т. Заславська під людським фактором розуміє систему класів, верств і груп, які взаємодіють, відрізняються становищем, діяльністю і взаємодією яких забезпечує прогресивний розвиток суспільства.

Стосовно забезпечення кадрової безпеки окремого підприємства, то це поняття можна застосовувати лише дотично, адже попри те, що воно визначає людину як свідомого суб'єкта господарської діяльності, його особистісні якості, які суттєво впливають на результати її праці, то, в загальному, найбільш часто його застосовують на макрорівні для характеристики зовнішньої рушійної сили виробництва.

На наступному етапі розвитку економічної думки – у 70-х роках минулого століття – в теорії та практиці почало використовуватись поняття «людські ресурси». У трактуванні сучасних німецьких учених сутність управління людськими ресурсами полягає в тому, що люди розглядаються як надбання компанії в конкурентній боротьбі, яке треба мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічної мети організації. Вітчизняні ж науковці схиляються до думки, що під цим терміном потрібно розуміти систему індивідуально-особистісних характеристик і ціннісних установок працівників, сформованих природою та суспільством, і таких, які визначають їх поведінку в колективних трудових процесах.

Узагальнення доробку вітчизняних та закордонних науковців дозволило визначити наступний перелік суттєвих відмінностей людських ресурсів від усіх інших (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.) (рис. 1).

У відповідності до вище викладеного, специфічні властивості людських ресурсів повинні бути враховані при розробленні методичних засад кадрової безпеки підприємств, зокрема в частині їх пріоритетної ролі в забезпеченні високої ефективності та наявності двостороннього зв'язку між суб'єктом управління та людьми.

Рис. 1. Визначальні характеристики людських ресурсів

Пріоритетність людини як визначального фактора виробництва знайшло відображення і ще в одному понятті – «людський капітал». Одним із найбільш ємних є визначення дане С. Дятловим, у відповідності до якого людський капітал – «...сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і виробництва і тим самим впливають на зростання доходів (заробітків) даної людини». Оцінка здібностей та можливостей людини у грошовому виразі, на нашу думку, вказує на отождествлення їх із фінансовими та іншими ресурсами підприємства, а для потреб економічної безпеки – потребу в забезпеченні належних умов та захисту від негативного впливу, ризиків та загроз.

Усе вище викладене переконливо доводить необхідність розгляду наступних понять, в основі яких лежить термін «потенціал». Зазначений термін з самого початку вживалося для характеристики фізіологічних можливостей та інтелектуальних здібностей людини. З розвитком науково-технічного прогресу, його почали розглядати під кутом зору вираження потенційних можливостей матеріально-технічних засобів виробництва та підприємства в цілому, нерозривно пов'язується з економічним процесом і обґрунтовано визначається як економічна категорія (Rossokha, 2005). Згідно іншого визначення, «людський потенціал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітку) його власника» (Grishnova, 2001).

Поруч із людським потенціалом, в науковій літературі присутній й термін «трудовий потенціал», трактування якого є більш різноманітним.

Трудовий потенціал – це складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних та мора-

льних цінностей, культурних установок, звичаїв та традицій населення країни (Chernomorenko, 1997). Ці якості пов'язані: зі здатністю працівника до праці, станом його здоров'я, витривалістю, типом нервової системи, тобто всім тим, що відображає фізичний та психологічний потенціал; з обсягом загальних та спеціальних знань, вмінь та навичок, які визначають здатність до праці певної кваліфікації; з рівнем відповідальності, соціальної зрілості, інтересів та потреб.

В останні кілька років, поруч із людським й трудовим потенціалами, в наукових джерелах з'явився ще один термін – «кадровий потенціал», який А. Градовим трактується як «... можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу».

На думку О. Шпикуляка «кадровий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик штатних працівників підприємства, тобто освітній рівень і професійно-кваліфікаційні здібності, а також віковий ценз, які при наявності певних можливостей дозволяють виконувати окремі види робіт з максимальним рівнем ефективності» (Shpykulyak, 2004).

Послідовна характеристика досліджуваних термінів дозволяє висловити міркування щодо існування ієрархічного взаємозв'язку між ними, який можна представити у графічному вигляді наступним чином (рис. 2).

Останні поняття, які обрані нами для обґрунтування методичних основ забезпечення кадрової безпеки на рівні підприємства, є «кадри» і «персонал». Доцільним буде пояснення, що у нашій країні і ряді інших держав, у тому числі європейських, більш широке розповсюдження мав термін «кадри», ніж «персонал», але вітчизняній і закордонній літературі останніх років досить популярними є обидва ці терміни, тому розглянемо їх послідовно.

Проведене теоретичне дослідження дозволило виявити ряд підходів до трактування поняття «кадри». У відповідності до першого підходу, який присутній у працях Т. Базарова, Б. Ереміна та О. Воронько до кадрів відносять виключно керівників.

Рис. 2 Взаємозв'язок між досліджуваними поняттями

Другий підхід, сформований у роботах Гупера Френсиса Ж., Келлі Джеймса Н., А. Шегди, полягає у

віднесенні до кадрів штатного складу підготовлених, кваліфікованих працівників підприємства та умовний їх поділ на керівників та робітників.

Третій підхід, який присутній у працях М. Малік та О. Шпикуляк, передбачає дещо ширше коло осіб, які відносяться до категорії «кадри»: особовий склад штатних працівників підприємства, зайнятих на виробництві та його обслуговуванні, а також включають осіб, потенційних кандидатів на заміщення робочих місць.

Узагальнивши результати проведеного дослідження, на нашу точку зору, саме третій підхід є найбільш повним і таким, що може бути використаний для потреб кадрової безпеки, що буде більш детально обгрунтовано в подальшому.

Рис. 3. Завдання кадрової безпеки в процесі формування кадрового потенціалу підприємства

Між охарактеризованими вище поняттями «кадровий потенціал» та «кадри» існує як взаємозв'язок, так і відмінності, які можна охарактеризувати наступним чином:

- категорія «кадри», за своєю суттю та відповідно до процитованих вище визначень, – кількісна, а «кадровий потенціал» – якісна характеристика сукупності працівників;
- кадри – визначають сукупність працівників певних професій і спеціальностей, а кадровий потенціал – певне коло можливостей щодо здійснення цілеспрямованих дій;
- кадровий потенціал, окрім чисельності, характеризує і якість професійно-кваліфікованої підготовки персоналу, тобто є ширшим поняттям, а відтак і більш прийнятним для використання в процесі розробки методичного забезпечення кадрової безпеки.

Інше поняття – персонал – як уже зазначалось застосовується у вітчизняній науковій літературі порівняно не давно та включає:

- робітників, службовців, керівників і фахівців, які працюють за наймом, і працюючих власників;

– сукупність працівників, що входять до його облікового складу;

– сукупність постійних працівників, які одержали необхідну професійну підготовку і можуть мати досвід практичної діяльності;

– весь особовий склад підприємства до якого входять постійні та тимчасові працівники, які можуть виконувати кваліфіковану та некваліфіковану працю.

Порівнюючи визначені нами вище поняття «кадри» та «персонал» можна стверджувати, що вони теоретично тотожні, відрізняються історією використання та інтенсивністю наукових досліджень і для потреб кадрової безпеки можуть застосовуватись одночасно.

Формуючи кадровий потенціал підприємства основне визначити головну мету яку ставить перед собою підприємство та обрати стратегію її досягнення. Досягнення головної мети, на нашу думку, передбачає вирішення таких основних завдань (рис. 3).

На нашу думку, структура кадрового потенціалу з точки зору забезпечення його безпеки має наступний вигляд (рис. 4).

Рис. 4. Складові кадрового потенціалу як об'єкти кадрової безпеки

На нашу думку, до претендентів на робочі місця необхідно віднести:

- особи, які тимчасово не працюють, але за рівнем освіти та кваліфікацією можуть бути залучені до роботи на підприємстві;
- особи, які працювали на підприємстві й які навчаються із відривом від виробництва за кошти цієї юридичної особи;

- особи, які працюють на підприємствах-конкурентах, але за певних умов можуть змінити місце роботи.

Формування саме такого переліку осіб-претендентів на робочі місця дозволяє значно підвищити ефективність процесу забезпечення кадрового потенціалу через зменшення витрат на підготовку кадрів, втрат від зниження професійно-кваліфікаційного рівня та нейтралізації частини відповідних зовнішніх та внутрішніх загроз. Окремо

потрібно наголосити, що внесення до групи претендентів працівників, які зайняті на підприємствах–конкурентах є виправданим кроком, адже завдяки цілеспрямованій кадровій політиці можна отримати готових висококваліфікованих працівників, які окрім іншого володіють цінною інформацією щодо виробничого процесу та іншими позиціями комерційної таємниці конкурента.

Висновки

Таким чином, підводячи підсумки проведеного теоретичного дослідження, можна стверджувати, що саме від формування та використання кадрового потенціалу залежить поточний та можливий майбутній результат функціонування підприємства. Підбираючи персонал та розвиваючи його потенційні здатності, підприємство забезпечує себе кадрами, які б змогли працювати у складних умовах ринкових відносин реалізуючи стратегічні плани підприємства.

Формування кадрового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого підприємства, яка в сучасних умовах господарювання у найбільшій мірі впливає як на ефективність його діяльності, так і забезпечує саме існування. У відповідності до цього, особливо важливим є розроблення концепції управління персоналом, яка б включала планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу із врахуванням пріоритетних завдань кадрової безпеки підприємства.

Перспективи подальших досліджень. Перспективою подальших наукових досліджень у руслі окресленої проблематики є виявлення шляхів підвищення кадрового потенціалу підприємств. Першочергового значення при цьому слід надавати вивченню досвіду країн–членів ЄС щодо підготовки кадрів, формуванні кадрової політики підприємств, розробки методичних засад функціонування підсистем кадрової безпеки.

Бібліографічні посилання

- Rossokha, V.V. (2005). Potentsial agrarnogo pidpryyemstva: metodologiya doslidzhennya. *Ekonomika APK*. 4, 35–40 (in Ukrainian).
- Grishnova, O.A. (2001). *Ljuds'kyj kapital: formuvannya v systemi osvity I profesijnoji pidgotovky*. K.: T–vo «Znannya», KOO (in Ukrainian).
- Chernomoreno, N.V. (1997). Problemy effektivnogo ispol'zovaniya trudovogo potentsiala. *Upravlinnya trudovymy resursamy: problem I perspektyvy rozvytku: Zbirnyky dopovidej mizhnarodnoji naukovy–praktychnoji konferetsiji*. – Khmel'nyts'kyj: TUP, 288–295 (in Ukrainian).
- Shpykulyak, O.G. (2004). Kadrovyj potentsial ta jogo formuvannya v agrarnykh pidpryjemstvakh. *Ekonomika APK*. 1, 155–159.
- Rossokha, V.V. (2005). Potentsial agrarnogo pidpryyemstva: metodologiya doslidzhennya. *Ekonomika APK*. 4, 35–40 (in Ukrainian).

Стаття надійшла до редакції 5.09.2016