

## Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства»

В. В. СМАЧИЛО<sup>1</sup>

Зростаюча роль людини в економічних процесах вимагає ґрунтовних теоретико-методологічних досліджень у цій царині з метою чіткого обґрунтування широкого спектру понять, що вживаються в науковому обігу. Велика кількість термінів не мають однозначного наукового тлумачення та не окреслені у правовому полі, що викликає розмите розуміння соціально-економічних категорій. У статті проведено понятійно-семантичний аналіз дефініції «кадровий потенціал підприємства», визначено критичні точки неузгодженостей науковців щодо його розуміння: кваліфікаційно-правові розбіжності, які обмежують кількісно величину кадрового потенціалу підприємства; розбіжності щодо сутнісного наповнення та цілеспрямованості; розглянуто існуючі наукові підходи до визначення цієї категорії. Проведене дослідження дозволило обґрунтувати власне бачення соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» на основі системного підходу, що в подальшому надасть можливість визначити його компоненти та здійснювати ефективні процеси оцінювання та управління ним як об'єктом.

*Ключові слова:* кадровий потенціал, кадровий потенціал підприємства, потенціал, трудовий потенціал.

*Абревіатури:*

- КП – кадровий потенціал
- КПП – кадровий потенціал підприємства
- КЗпПУ – Кодекс законів про працю України

УДК 338.45

JEL коди: M54

**Вступ.** Концепція сталого розвитку увійшла в усі сфери сучасного життя суспільства. Основним її імперативом є людина як носій знань, вмінь та фактор капіталізації підприємств. Участь людини у процесі праці на рівні підприємства характеризується використанням цілого ряду термінів, найбільш ємні з яких: «кадровий потенціал» та «трудова потенція». Задля уникнення контекстуальної та ситуативної залежності необхідно чітко обґрунтовувати зазначені категорії, адже від їх коректного розуміння залежить ефективність процесів оцінювання, управління та в цілому діяльності підприємства.

**Постановка проблеми.** З метою досягнення науково-практичних завдань дослідження необхідно чітко окреслити сутнісну характеристику кожного поняття, яке використовується в гносеологічному процесі. Наявна необхідність обумовлена об'єктивними обставинами його здійснення: конкретизація сутнісної характеристик змісту будь-якого поняття дозволяє уникнути некоректного розуміння, виходячи з контексту або певної ситуації, та забезпечити коректне управління об'єктом

<sup>1</sup> Сmachero Валентина Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури.

© В. В. Сmachero, 2016.



дослідження. Вагомий теоретично-методологічний внесок у цій царині було здійснено О. А. Грішновою, В. М. Гриньовою, Т. В. Білорус, Л. Д. Гармідер, Л. В. Шаульською та багатьма іншими дослідниками. У працях названих науковців викладалися основні теоретичні моменти трактування кадрового потенціалу на всіх рівнях, зокрема й на рівні підприємства, розглядалися проблеми управління ним, в т. ч. і стратегічного. В той самий час, на нашу думку, в наукових колах до цього часу не існує чіткого розмежування щодо кадрового і трудового потенціалу підприємства, що обумовлене розбіжностями в розумінні його змістовного навантаження, відсутнє обґрунтування чисельного його вираження та цільового спрямування.

**Метою** дослідження є понятійно-семантичний аналіз і теоретичне обґрунтування змістовного наповнення соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства».

**Результати дослідження.** Етимологічний аналіз терміна «потенціал» свідчить про його походження з латини «*potentia*» та означає сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі, чи сфері тощо [14]. В українську мову це слово увійшло із французької в значенні «що може бути» [13]. Подальша генеза даного поняття переводить його в економічну площину. Так, в праці [38] зазначається, що економічного забарвлення терміну «потенціал» було надано С. В. Мочерним в економічній енциклопедії, де його розуміють як наявні в економіці суб'єкта ресурси, їх оптимальну структуру та вміння раціонально використовувати для досягнення поставленої мети [18]. Тобто логічно співвідносити потенціал із різнорівневими суб'єктами господарювання: працівник, підприємство, регіон, галузь, суспільство, держава, або з різнофункціональними – трудовий та/або кадровий, економічний, виробничий, фінансовий, інноваційний тощо.

Із наведених визначень можемо сформувати основу концепту «потенціал», яка передбачає, по-перше, наявність ресурсів; по-друге, невживання їх у цей момент (імпліцитний стан); по-третє, можливість їх використання у майбутньому, що перетворить їх на фактори діяльності суб'єкта господарювання.

Сучасний стан економічного розвитку демонструє зростаючу роль людини як його детермінанти, що й актуалізує дослідження у цій сфері. Опрацювання наукових робіт дозволило сформувати ряд понять, що відображають участь людини у процесі праці: «трудова потенція», «кадрова потенція». У попередніх дослідженнях [35] було доведено, що названі категорії співвідносяться як ціле і часткове, тому авторське бачення зводиться до розуміння кадрового потенціалу як складової трудового.

Еволюційно категорія кадровий потенціал з'являється в економічному обігу внаслідок зміни екстенсивного способу розвитку виробництва на інтенсивний. У науковій думці це розцінюється як реакція науки на потребу практики, яка передбачала зростання якісного формування та використання відповідних можливостей окремих працівників як єдиного цілого.

Як фактор, що спонукав виникнення поняття «кадровий потенціал» [22], визначають посилення ролі людського чинника в діяльності підприємств. Тобто термін «кадровий потенціал» використовується для характеристики терміна «людський чинник» у загальному розумінні на рівнях як суспільства в цілому, так і окремого підприємства.

Розглядаючи «кадровий потенціал» як окрему економічну категорію, виявляємо широке коло визначень (автором розглянуто понад 40 авторських дефініцій цього поняття), які неузгоджені стосовно як сутнісних характеристик, так і рівня

використання, що вимагає їх систематизації та об'єднання в основні теоретичні підходи за ключовими ознаками.

Різномірне сприйняття кадрового потенціалу відображає його використання від мікрорівня – підприємства (організації), що переважає в дослідженнях, до макрорівня, рівня особи або може бути співвіднесено з будь-яким рівнем. Не вдаючись до полеміки щодо правомірності використання концепту «кадровий потенціал» на перелічених рівнях, зупинимося лише на мікрорівні, виходячи з мети цього дослідження.

Проведене дослідження дозволило виявити ряд критичних точок щодо дефініції категорії «кадровий потенціал підприємства», які були визначені та проаналізовані автором і наочно наведені на рис. 1.

Уособленням кадрового потенціалу є люди, які беруть участь у процесі праці на підприємстві, яка може мати різноманітний характер із точки зору правових взаємовідносин, а також на різному кваліфікаційному рівні, що викликає кількісні розбіжності у розумінні кадрового потенціалу підприємства (КПП). Обмеження кількісного характеру виявляються, по-перше, через урахування тих чи інших чисельно виражених категорій працюючих підприємства до КПП (усі працівники, штатний склад тощо), по-друге, диференційовано включаються працівники різного рівня кваліфікації. Досить часто у дослідженнях економістів діаметрально протилежно – або надто широко, або надто вузько – розуміється кадровий потенціал підприємства. Найбільш широко, але не конкретно, він представлений у працях [6, 9, 23, 27, 28, 36], де зводиться до працівників підприємства або до співробітників. Згідно з Інструкцією зі статистики кількості працівників [2] до загальної кількості працівників, крім штатних працівників, включається кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами. Таке трактування не дозволяє відрізнити КПП від трудового потенціалу. Аналогічно можна трактувати прив'язку до персоналу підприємства [3, 4, 7, 21, 22], оскільки це категорія законодавчо ніде не визначена, тому може неоднозначно розумітися кожним науковцем.

Виразення КПП через сукупність штатних працівників [33, 37] або колективу, облікового складу підприємства [26] є не досить коректним, оскільки згідно з Інструкцією зі статистики кількості працівників [2] розраховується облікова кількість штатних працівників, до якої включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) й виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

Тобто виключено сумісників та працюючих за цивільно-правовими договорами, на відміну від загальної чисельності працівників. Відповідно, що у першому, що у другому випадку чисельна характеристика КПП неповно описана – слід вживати «облікова кількість штатних працівників» для чіткого окреслення кількісних характеристик кадрового потенціалу підприємства.

Крім того, згідно з КЗпПУ трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [1]. Таке визначення передбачає віднесення до колективу й сумісників, працівників за цивільно-правовими угодами, окрім штатних працівників.



Рис. 1. Критичні точки розбіжностей щодо дефініції категорії «кадровий потенціал підприємства» [авторська розробка]

Надто вузько, лише робітниками, вона подана в праці [5]. Також, на наш погляд, вона є досить обмеженою у працях [24, 32], де КПП прив'язується лише до виробничого персоналу, тим самим випускаючи з уваги весь склад працівників підприємства. Кількісно розмежування трудового та кадрового потенціалів виявляється не лише у правовій основі належності до того чи іншого підприємства, а й через урахування кваліфікаційних характеристик. Про це наголошено у працях [10, 15, 30]. А в праці [19] кваліфікований склад працівників підприємства прирівняний до його кадрів, що не повною мірою коректно, адже, крім кваліфікаційних характеристик, ще є важливі правові взаємовідносини працівника з підприємством. На те, що саме кадри є носіями КПП, звертається увага і в працях [20, 31]. Це вимагає з'ясування сутнісного навантаження поняття «кадри». Базуючись на скрупульозному аналізі категорії «персонал», що проведений у праці [34], всі працівники, які виконують роботу для певного підприємства, розподілені на персонал, який складається з кадрів (штатні постійні кваліфіковані працівники) та працівників підприємства (штатні тимчасові кваліфіковані працівники, штатні постійні некваліфіковані працівники, штатні тимчасові некваліфіковані працівники) і позаштатні працівники. Така структуризація працівників підприємства імпонує автору, що й буде становити основу подальших досліджень.

Вважаємо, що чисельне обґрунтування КПП базується на кваліфікаційно-правових обмеженнях: високий рівень кваліфікації працюючих та належність до штату, що проявляється згідно з [2] в частині облікової кількості штатних працівників, які мають високу кваліфікацію та відповідають вимогам посади (працюють за фахом) (рис. 2).

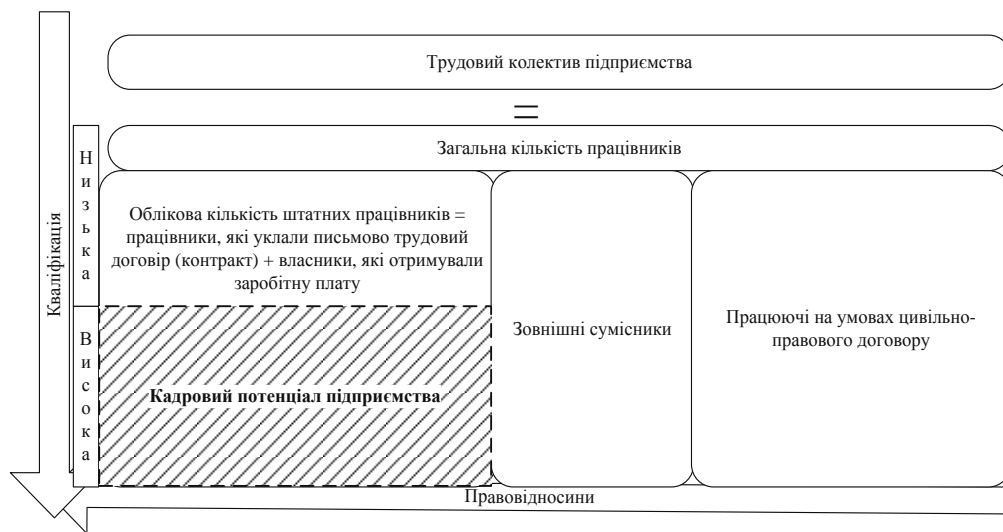


Рис. 2. Кількісне вираження кадрового потенціалу підприємства [авторська розробка]

Правове обмеження доречне, оскільки керівництву та власникам недоцільно вкладати кошти у розвиток кадрового потенціалу підприємства, який може бути представлений сумісниками. Кваліфікаційне пояснюється тим, що працівників такого рівня важко підібрати відповідно до специфіки підприємства та замінити їх, залученим

із зовнішнього ринку праці, на відміну від низькокваліфікованих. Крім того, семантично «кадровий потенціал підприємства» максимально наближений до категорії «кадри».

Критичний огляд трактувань КПП також свідчить про наявність спірних моментів щодо змістовного навантаження. Вважаємо некоректним зведення поняття «кадровий потенціал» лише до «тимчасово вільних або резервних трудових місць, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання» [17], оскільки саме економічне розуміння потенціалу суперечить наведеному визначенню. Внаслідок цих самих причин (потенціал поєднує наявні ресурси, фактори та можливість їх використання) неоднозначно сприймається його трактування, де наголошується на можливій участі працівників без урахування їх наявності [3, 4, 9, 15, 21]. Щодо функціонального наповнення цієї категорії, то вузьким є її зведення лише до сукупності вмій та навичок працівників [5, 36] без урахування цілого ряду характеристик (фізичних, психологічних, інноваційних, підприємницьких, професійно-кваліфікаційних). Тому доцільніше, на наш погляд, розглядати КПП як наявну сукупність здібностей і можливостей кадрів підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики. При цьому зазначені характеристики можуть охоплювати велику кількість сфер застосування, які, у свою чергу, будуть визначати компоненти кадрового потенціалу підприємства.

Також істотною є різниця між дослідниками у відповіді на запитання: «Яка мета кадрового потенціалу? Для чого він потрібен?». Найчастіше розглядаються такі варіанти:

- 1) максимізація результатів виробничо-господарської діяльності [35, 37];
- 2) створення нової та конкурентоспроможної продукції або досягнення конкурентоспроможності на ринку [10, 15, 16, 28];
- 3) отримання прибутку (доходу) або соціального ефекту [5, 36];
- 4) забезпечення життєздатності і розвитку фірми [9];
- 5) для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення переваги (конкурентної, стратегічної) [29];
- 6) досягнення цілей підприємства [3, 27, 32];
- 7) досягнення коротко- і довгострокових цілей підприємства [7];
- 8) гармонізація цілей організації та інтересів її учасників [23];
- 9) досягненням цілей перспективного (довгострокового) розвитку підприємства [7, 20, 22];
- 10) сталого розвитку [28].

Входячи з наведеного, вважаємо недоцільним зводити КПП лише до довгострокового горизонту (оскільки випускаються лише короткострокові цілі) або до прояву часткових цілей діяльності підприємства (прибуток, конкурентні переваги тощо). Вважаємо, що сталий розвиток є найбільш ємним поняттям, яке не прив'язане ні до горизонтів здійснення, ні до часткових форм прояву, забезпечує урахування інтересів як співробітників, так і підприємства (гармонізація), тому саме трактування О. О. Михайлова [28] імпонує авторові.

Усю сукупність трактування цього поняття такі науковці, як В. В. Безсмертна, Л. Д. Гармідер та Н. А. Гебер, пропонують звести до трьох основних підходів [4, 11, 12]: ресурсного, факторного та інтегрального (ресурсно-факторного) (рис. 3).

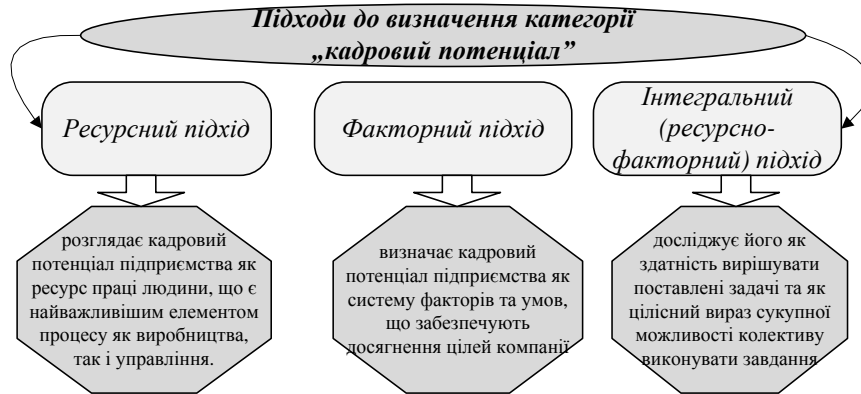


Рис. 3. Підходи до визначення категорії «кадровий потенціал підприємства» [побудовано автором на основі [4, 11, 12]]

В. О. Пенюк розширює їх до п'яти, доповнюючи системним, атрибутивно-синтезуючим або інтеграційним підходом, індикативно-результуючим підходом, і, крім того, пропонує використовувати компетентнісний підхід до змістовного наповнення категорії «кадровий потенціал» [31].

Як сутнісні характеристики ресурсного підходу під час обґрунтування кадрового потенціалу підприємства застосовується ресурс праці, який уособлений працівникам, кадрами, персоналом підприємства. Відповідно до факторного підходу кадровий потенціал підприємства визначається цілим рядом факторів у формі здібностей, можливостей, навиків, умінь працівників підприємства, які використовуються для досягнення цілей підприємства. Інтегральний (інтеграційний, атрибутивно-синтезувальний) підхід базується на здібностях та можливостях і розглядається як здатність вирішувати поставлені завдання [12].

Крім того, передбачає всебічну характеристику всіх складових та зведення до єдиного інтегрального показника [31]. Системний підхід передбачає розгляд кадрового потенціалу підприємства як відкритої підсистеми системи більш високого рівня – трудового потенціалу або як соціально-економічне явище, що є відображенням системи відносин, що залежить від робочої сили [31].

Індикативно-результуючий підхід ґрунтується на використанні одного чи декількох індикативних за своєю суттю показників, що відображають кадровий потенціал як певну величину [31]. В. О. Пенюк на основі компетентнісного підходу під КПП розуміє сукупність кадрів та їх компетентностей (або компетенцій), що визначають кадрові можливості підприємства [31].

Необхідно зауважити, що сутнісне навантаження компетентності та компетенції відрізняється («компетентність» є більш широким поняттям, ніж «компетенція», та формується шляхом інтегративного набуття певних компетенцій [25]), тому вважаємо за доцільне використовувати лише термін «компетентність» як більш ємну категорію.

Проведене дослідження та аналітичний огляд принципів відмінних точок дозволив сформулювати авторське бачення кадрового потенціалу підприємства як соціально-економічної категорії. Оскільки автор виходить розуміння КПП як складової трудового потенціалу підприємства, то доцільно використовувати системний підхід,

який розглядає КПП як відкриту соціально-економічну систему, і це має сенс, адже кадровий потенціал взаємодіє як із зовнішнім ринком праці щодо покращання своїх характеристик через рух кадрів, так і внутрішнім шляхом переходу трудового потенціалу в кадровий через покращання якісних характеристик.

Таким чином, під кадровим потенціалом підприємства пропонуємо розуміти відкриту соціально-економічну систему, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів підприємства, які мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству для сталого розвитку.

**Висновки і перспективи подальших наукових розробок.** Проведений у дослідженні понятійно-семантичний аналіз дозволив сформулювати авторське бачення сутнісного наповнення соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства», що є початковим етапом під час проведення оцінних та управлінських процесів щодо нього як об'єкта дослідження. Сутнісна характеристика цього поняття дозволить чітко визначити його компоненти та в подальшому здійснювати моделювання оптимальної структури стосовно конкретного підприємства.

#### **Література**

1. *Кодекс законів про працю України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. *Інструкція зі статистики кількості працівників* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>
3. *Абесінова, О. К.* Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства : автореферат дис. ... канд. екон. наук / О. К. Абесінова ; 08.00.09 – бух. облік, аналіз та аудит (за видами екон. діяльн.). – Київ : ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», 2014. – 20 с.
4. *Безсмертна, В. В.* Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання [Електронний ресурс] / В. В. Безсмертна // Наукові вісті Далівського університету. – 2012. – № 8. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/Nvdu/2012\\_8/12bvvtv.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Nvdu/2012_8/12bvvtv.pdf)
5. *Берглезова, Т. В.* Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия [Електронний ресурс] / Т. В. Берглезова // Проблемы предпринимательства в экономике России. – 2005. – № 8. – Режим доступу : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtm>
6. *Білорус, Т. В.* Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : НАДПСУ, 2007. – 174 с.
7. *Болдирева, Р. Ю.* Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» [Електронний ресурс] / Р. Ю. Болдирева, Ф. А. Мосин // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2011. – № 1–11. – Режим доступу : <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyuschih-podhodov-k-ponyatiyu-kadrovyy-potentsia>
8. *Бондаренко, О. В.* Теоретичні аспекти кадрового потенціалу сучасних підприємств / О. В. Бондаренко // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 6. – С. 54–57.
9. *Бурачек, І. В.* Формування кадрового потенціалу та управління його розвитком на підприємстві / І. В. Бурачек, В. В. Дашенко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 4. – С. 320–323.
10. *Галицька, У. Б.* Формування та ефективність використання кадрового потенціалу [Електронний ресурс] / У. Б. Галицька // Вісник Полтавської державної аграрної академії. – Режим доступу : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf>
11. *Гармидер, Л. Д.* Содержание понятия кадрового потенциала предприятия в динамичных условиях современной экономики / Л. Д. Гармидер // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 93–99.
12. *Гебер, Н. А.* До питання сутності концепту «кадровий потенціал підприємства» / Н. А. Гебер // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 4/1 – С. 102–105.



13. *Глівенко, С. В.* Застосування категорії «потенціал» для вивчення факторів формування і розвитку еліти суспільства / С. В. Глівенко // Вісн. Сум. держ. ун-ту. Сер. Економіка. – 2013. – № 1. – С. 69–74.
14. *Гринкевич, С. С.* Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – № 16.3. – С. 168–172.
15. *Гриньова, В. М.* Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Харків. : Видво ХНЕУ, 2012. – 228 с.
16. *Данилюк, А.* Управління трудовим потенціалом машинобудівного підприємства / А. Данилюк // Схід : аналітично-інформаційний журнал. – 2007. – № 2. – С. 54–56.
17. *Довбенко, В. І.* Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – 2-ге вид., випр. і доп. – Львів : Видавництво «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.
18. *Економічна енциклопедія: у трьох томах / редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.*
19. *Железняк, В. В.* Дослідження розвитку категорій кадровий, трудовий потенціал у сучасній науковій літературі та аналіз існуючих методик оцінки їх рівня / В. В. Железняк // Економіка. Фінанси. Право. – 2014. – № 9/1. – С. 28–33.
20. *Зайченко, І. В.* Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства» / І. В. Зайченко // Вісник КТУ. – 2011. – Вип. 28. – С. 260–264.
21. *Іваницька, С. Б.* Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання [Електрон. ресурс] / С. Б. Іваницька // Ефективна економіка. Електронне наукове фахове видання Дніпропетровського державного агроекономічного університету. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>
22. *Касіч-Пилипенко, Т. М.* Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т. М. Касіч-Пилипенко, Т. А. Дячко // Бізнес Інформ. – 2011. – № 4. – С. 147–150.
23. *Крисько, В. Ф.* Використання кадрового потенціалу в контексті сільського розвитку / В. Ф. Крисько // Агроінком : аграр. інформ. наук.-виробн. журн. – 2010. – № 1/3. – С. 12–17.
24. *Лапін, С. В.* Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. ... д-ра. екон. наук : 08.07.01 – економіка промисловості / С. В. Лапін. – Харків : СумДУ, 2006. – 36 с.
25. *Леонтян, М. А.* Поняття «компетенція» і «компетентність» у теорії освіти [Електронний ресурс] / М. А. Леонтян // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Сер. : Педагогіка. – 2012. – Т. 188, Вип. 176. – С. 73–75. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped\\_2012\\_188\\_176\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2012_188_176_18)
26. *Маслов, Е. В.* Управление персоналом предприятия : учебное пособие / Е. В. Маслов. – Москва: ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
27. *Машико, Е. С.* Теоретичні засади дослідження сутності кадрового потенціалу на галузевому рівні / Е. С. Машико // Бізнес Інформ. – 2012. – № 8 – С. 128–130.
28. *Михайлов, О. О.* Кадровий потенціал підприємства: теоретичні та практичні аспекти [Електронний ресурс] / О. О. Михайлов // Вісник Полтавської державної аграрної академії – Режим доступу : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/7.2/197.pdf>
29. *Никонова, Т. В.* Управленческий и кадровый аудит / Т. В. Никонова, С. А. Сухарев ; под ред. проф. Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2001. – 180 с.
30. *Пазеева, Г. М.* Кадровий потенціал системи економічної безпеки дистриб'юторських компаній [Електронний ресурс] / Г. М. Пазеева – Режим доступу : [http://thesis.at.ua/publ/2014\\_r/bezpekoznavstvo/teorija\\_ta\\_praktika/15\\_03\\_15\\_04/pazeeva\\_g\\_m\\_kadrovij\\_potencial\\_sistemi\\_ekonomichnoji\\_bezpeki\\_distrib\\_jutorskikh\\_kompanij/10-1-0-336](http://thesis.at.ua/publ/2014_r/bezpekoznavstvo/teorija_ta_praktika/15_03_15_04/pazeeva_g_m_kadrovij_potencial_sistemi_ekonomichnoji_bezpeki_distrib_jutorskikh_kompanij/10-1-0-336)
31. *Пенюк, В. О.* Кадровий потенціал підприємства торгівлі: визначення та складові елементи / В. О. Пенюк // Бізнес Інформ. – 2015. – № 6. – С. 240–248.

**В. В. Смачило. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз  
соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства»**

32. Плетникова, І. Л. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства / І. Л. Плетникова, І. В. Міронцева // Вісник економіки і транспорту промисловості. – Харків : УкрДАЗТ, 2007. – № 19–20. – С. 78–87.
33. Прижигалінська, Н. В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК) / Н. В. Прижигалінська. – Миколаїв, 2008. – 21 с.
34. Сардак, С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. 132–139.
35. Смачило, В. В. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах [Електронний ресурс] / В. В. Смачило, М. В. Корпан // Траектория науки: электронный научный журнал. – 2016. – № 1(6). – Режим доступа : <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34/>
36. Цветкова, И. И. Кадровый потенциал как элемент образовательного потенциала предприятия / И. И. Цветкова, А. В. Сиволап // Экономика предприятия. – 2007. – № 7. – С. 106.
37. Шаульська, Л. В. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Економіст. – 2009. – № 2. – С. 11–27.
38. Шимановська-Діанич, Л. М. Сутність категорії кадрового потенціалу в системі споживчої кооперації України / Л. М. Шимановська-Діанич, М. С. Авраменко // Экономика и управление. – 2009. – № 5. – С. 92–98.

*Отримано 01.08.2016 р.*

**Квинтэссенция и понятийно-семантический анализ  
социально-экономической категории  
«кадровый потенциал предприятия»**

**ВАЛЕНТИНА ВЛАДИМИРОВНА СМАЧИЛО\***

*\* кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики,  
Харьковского национального университета строительства и архитектуры,  
ул. Сумская, 40, г. Харьков, 61002, Украина,  
тел.: 706-19-46, e-mail: miroslava.valya@ukr.net*

Растущая роль человека в экономических процессах требует глубоких теоретико-методологических исследований в этой области с целью четкого обоснования широкого спектра понятий, употребляемых в научном обороте. Большое количество терминов не имеет однозначного научного толкования и не представлено в правовом поле, что вызывает размытое понимание социально-экономических категорий. В статье проведен понятийно-семантический анализ дефиниции «кадровый потенциал предприятия», определены критические точки несогласия ученых относительно его понимания: квалификационно-правовые разногласия, ограничивающие количественно величину кадрового потенциала предприятия; разногласия относительно сущности и целенаправленности; рассмотрены существующие научные подходы к определению данной категории. Проведенное исследование позволило обосновать авторское видение социально-экономической категории «кадровый потенциал предприятия» на основе системного подхода, что в дальнейшем разрешит определить его компоненты и осуществлять эффективные процессы оценки и управления им как объектом.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, кадровый потенциал предприятия, потенциал, трудовой потенциал.

*Mechanism of Economic Regulation, 2016, No 3, 53–65  
ISSN 1726-8699 (print)*

Quintessence and Conceptual-semantic Analysis of the Socioeconomic Category of  
“Human Capacity of Enterprise”

VALENTYNA V. SMACHYLO\*

\*C.Sc. (Economics), Associate Professor, Department of Economics,  
Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture,  
Sumskaya str., 40, Kharkiv, 61002, Ukraine,  
phone: 706-19-46, e-mail: miroslava.valyaa@ukr.net

Manuscript received 01 August 2016

The increasing role of a man in economic processes requires comprehensive theoretical and methodological research in this field with the intention of clear argumentation of a wide range of the concepts used in the scientific circulation. A large number of terms has no clear scientific interpretation and is not represented in the legal field, and it causes a fuzzy understanding of the socio-economic categories. In the paper the conceptual-semantic analysis of the definition “cadre potential of enterprise” is carried out, the critical points of disagreement with respect to its scientific understanding are identified: qualification and legal differences, which limit quantitatively the amount of labor potential of enterprise; disagreements about the essence and purposefulness; existing scientific approaches to the definition of this category are considered. The research makes it possible to ground the author's vision of socio-economic category “human resources of enterprise” on the basis of a systematic approach. In future, it will allow to identify its components and to implement effective processes for assessing and managing cadre potential of enterprise as an object.

*Keywords:* human capacity, human capacity of enterprise, potential, human resources.

*JEL Code:* M54

Figures: 3; References: 38

*Language of the article:* Ukrainian

*References*

1. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy z postateinymy materialamy*, Portal VRU, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (In Ukrainian)
2. *Instruktsiia zi statystyky kilkosti pratsivnykiv*, Portal VRU, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (In Ukrainian)
3. Abesinova, O. K. (2014), “Analysis of the cadre potential of the company”, *Extended abstract of candidate's thesis*, Kyiv, DVNZ “KNEU im. V. Hetmana” (In Ukrainian)
4. Bezsmertna, V. V. (2012), “Cadre potential of the company – its possible development and efficient use”, *Naukovi visti Dalivskoho universytetu*, 8, [http://www.nbuu.gov.ua/old\\_jrn/e-journals/Nvdu/2012\\_8/12bvvtv.pdf](http://www.nbuu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Nvdu/2012_8/12bvvtv.pdf) (In Ukrainian)
5. Berhlezoza, T. V. (2005), “Process Control Problems of formation and use of enterprise cadre potential”, *Problemy predprynimatelstva v ekonomyke Rossyy*, 8, <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtm> (In Russian)
6. Bilorus, T. V. (2007), “Strategic cadre potential management company”, Irpin, NADPSU, 174. (In Ukrainian)
7. Boldyrieva, R. Yu. and Mosin, F. A. (2011), “Analysis of existing approaches to the concept of “cadre potential”, *Yzvestiya Tul'skoho hosudarstvennoho unyversyteta. Ekonomycheskiye y yurydycheskiye nauky*, 1–11. (In Russian)
8. Bondarenko, O. V. (2010) “Theoretical aspects of cadre potential of modern enterprises”, *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 6, 54–57. (In Ukrainian)
9. Burachek, I. V. & Dashchenko, V. V. (2015), “Formation cadre potential and managing its development in the enterprise”, *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 4, 320–323. (In Ukrainian)
10. Halytska, U. B. “Formation and efficiency of cadre potential”, [www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf](http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf) (In Ukrainian)

11. Harnyder, L. D. (2011), "The content of the concept of enterprise cadre potential in the dynamic conditions of the modern economy", *Biuleten Mizhnarodnoho Nobelivskoho ekonomichnoho forumu*, № 1 (4), 93–99. (In Russian)
12. Heber, N. A. (2013), "On the question of the essence of the concept of "cadre potential of enterprises", *Visnyk ONU. im. I. I. Mechnikova*, 18, 4/1, 102–105. (In Ukrainian)
13. Hlivenko, S. V. (2013), "Application category of "potential" to study the factors of development and society's elite", *Visn. Sum. derzh. un-tu. Ser. Ekonomika*, 1, 69–74. (In Ukrainian)
14. Hrynkevych, S. S. and Voroshylova, Kh. M. (2006), "Formation labor potential, problems and ways to ensure its development", *Naukovyi visnyk Natsionalnoho lisotekhnichnoho universytetu Ukrainy*, 16.3, 168–172. (In Ukrainian)
15. Hrynova, V. M. and Pysarevs'ka, G. I. (2012), "Cadre potential management company", *H, HNEU*. 228. (In Ukrainian)
16. Danyliuk, A. (2007), "Managing labor potential engineering company", *Skhid: Analitichno-informatsiyni zhurnal*, 2, 54–56. (In Ukrainian)
17. Dovbenko, V. I. and Melnyk, V. M. (2010), "Potential and Development enterprise", Lviv, Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki, 232. (In Ukrainian)
18. *Economic encyclopedia* (2002), Kyiv, Akademiia, 952. (In Ukrainian)
19. Zhelezniak, V. V. (2014), "Research categories of cadre, labor potential in the contemporary scientific literature and analysis of existing methodologies to assess their level", *Ekonomika. Finansy. Pravo*, 9/1, 28–33. (In Ukrainian)
20. Zaichenko, I. V. (2011), "Theoretical and methodological approaches to defining the essence of the concept of "cadre resources enterprises", *Visnyk KTU*, 28, 260–264. (In Ukrainian)
21. Ivanytska, S. B. (2013), "Cadre potential enterprise: factors of formation and use", *Efektivna ekonomika. Elektronne naukove fakhove vydannia Dnipropetrovskoho derzhavnoho ahroekonomichnoho universytetu*, <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>. (In Ukrainian)
22. Kasich-Pylypenko, T. M. and Diachko, T. A. (2011), "Cadre potential as a key component of competitive advantage", *Biznes Inform*, 4, 147–150. (In Ukrainian)
23. Krysko, V. F. (2010) "The use of cadre potential in the context of rural development", *Ahroinkom : ahrar. inform. nauk.-vyrobn. Zhurn*, 1/3, 12–17. (In Ukrainian)
24. Lapin, Ye. V. (2006), "The economic potential of the industry: the formation, evaluation, management", *Extended abstract of candidate's thesis*, Kharkiv: SumDU. (In Ukrainian)
25. Leontian, M. A. (2012), "The concept of "attriition" and "competence" in the theory of education", *Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu "Kyievo-Mohylianska akademiia". Ser. : Pedagogika*, 188, Vyp. 176, 73–75. (In Ukrainian)
26. Maslov, E. V. (1999), "Management staff of the enterprise", Moscow, YNFRA-M, Novosybyrsk : NHAЭyU, 312. (In Russian)
27. Mashyko, E. S. (2012), "The theoretical basis of the study of the essence cadre potential at the sectoral level", *Biznes Inform*, 8, 128–130. (In Ukrainian)
28. Mykhailov, O. O. (2015), "Cadre potential the enterprise: theoretical and practical aspects", *Visnyk Poltavskoi derzhavnoi ahrarnoi akademii*, <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/7.2/197.pdf> (In Ukrainian)
29. Nykonova, T. V. and Sukharev, S. A. (2001), "Management and human resources audit", ed. prof. Yu. H. Odehova, Moscow, Ekzamen, 180. (In Russian)
30. Pazeieva, H. M. (2014), "Cadre potential security system of economic distribution companies", [http://thesis.at.ua/publ/2014\\_r\\_bezpekoznavstvo\\_teorija\\_ta\\_praktika\\_15\\_03\\_15\\_04/pazeeva\\_g\\_m\\_k\\_adrovij\\_potencial\\_sistemi\\_ekonomichnoji\\_bezpeki\\_distrib\\_jutorskikh\\_kompanij/10-1-0-336](http://thesis.at.ua/publ/2014_r_bezpekoznavstvo_teorija_ta_praktika_15_03_15_04/pazeeva_g_m_k_adrovij_potencial_sistemi_ekonomichnoji_bezpeki_distrib_jutorskikh_kompanij/10-1-0-336). (In Ukrainian)
31. Peniuk, V. O. (2015), "Cadre potential enterprise trade: the definition and components", *Biznes Inform*, 6, 240–248. (In Ukrainian)
32. Plietnykova, I. L. and Mirontseva, I. V. (2007), "Improving export and scoring methodology for assessing the cadre potential of the company", *Visnyk ekonomiky i transportu promyslovosti*, 19–20, 78–87. (In Ukrainian)

33. Pryzhyhalinska, N. V. (2008), "Formation and efficient use of cadre potential of agricultural enterprises in the region", *Extended abstract of candidate's thesis*, Mykolaiv (In Ukrainian)
34. Smachylo, V. V. and Korpan, M. V. (2016), "The definition of the categories that define the role of man in the socio-economic processes", *Traektoryia nauky: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 1(6), <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34> (In Ukrainian)
35. Sardak, S. E. (2012), "The evolution of the content and the role of human resources in social development", *Aktualni problemy ekonomiky*, 12, 132–139. (In Ukrainian)
36. Tsvetkova, Y. Y. and Syvolap, A. V. (2007), "Cadre potential as an element of the educational potential of the enterprise", *Ekonomyka predpriyatiya*, 7, 106. (In Russian)
37. Shaulska, L. V. (2009), "Terms of employment labor potential", *Ekonomist*, 2, 11–27. (In Ukrainian)
38. Shymanovska-Dianych, L. M. and Avramenko, M. S. (2009), "The essence of the category of cadre potential in the system of consumer cooperatives in Ukraine", *Ekonomyka y upravlenye*, 5, 92–98. (In Ukrainian)