

Джураева Дилфуза Муроджоновна

соискатель, ассистент кафедры

Институт экономики и торговли Таджикского

государственного университета коммерции

г. Худжанд, Республика Таджикистан

DOI 10.21661/r-562095

РАЗЛИЧИЯ ПОНЯТИЙ «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Аннотация: в статье проводится анализ различных подходов к определению понятий «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал». Автор определяет различия между понятиями «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал».

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, кадры, кадровый потенциал, трудовой потенциал.

В настоящее время, в условиях трансформации социально – экономического развития, усиления конкуренции во всех сферах экономики, все больше внимания уделяется вопросам, связанным с анализом и пониманием роли кадрового потенциала в деятельности хозяйствующих субъектов. Этот фактор обусловлен тем, что кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления предприятием. Соответственно, поиск путей повышения эффективности работы персонала приобретает все большую актуальность. Несмотря на то, что проводились множество исследований в сфере кадрового потенциала, на сегодняшний день все еще не существует единого подхода к определению таких категорий как: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал». Данный факт обуславливает необходимость уточнения содержательного наполнения вышеизложенных понятий, в особенности «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал».

Исходя из вышесказанного, целью данной работы является, анализ вышеизложенных понятий и выявления различий в определении «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал».

Понятие «человеческие ресурсы» напрямую связано с такими категориями как «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал», но при этом включает в себя каждое из них, отдельно взятое [10]. Р.Ю. Болдырева и Ф.А. Мосин считают, что различия в понятиях кадрового и трудового потенциалов в области их применения. Так же термин «трудовые ресурсы» более характерен для макроэкономики, понятие «трудовой потенциал», определяющее совокупную способность к труду реальной и потенциальной рабочей силы, чаще используется в макроэкономике, на отраслевом и государственном уровнях [3]. Термин «кадры» и «персонал» характерны для микроэкономики и чаще используются на уровне предприятий (субъектов хозяйственной деятельности). Исходя из этого, уровень определения понятия «кадровый потенциал» – микроэкономика.

Того же мнения придерживается М.В. Носкова и считает недостаточно корректным применение «трудовой потенциал» к индивиду или предприятию, так как понятие «labor potential» в большей степени ориентировано на макроэкономический уровень. Для человека и предприятия более адекватно применение термина «human potential», что логичнее всего переводить как «кадровый потенциал» [7]

М.И. Малик в своих работах отождествляет кадровый и трудовой потенциал, в широком понимании. Отличие между ними он видит в следующем: «трудовой потенциал» имеет территориальную привязку и представляет собой совокупность количественных и качественных характеристик экономически активного, работоспособного населения определенной территории, которые определяют возможности этой категории населения выступать в роли потенциальных работников, а «кадровый потенциал предприятия» – это совокупность количественных и качественных характеристик персонала, занятого на предприятии, к которым относят количество работников, их возраст, пол, образовательный уровень и профессионально-квалификационные способности [6].

Однако, существует и другая точка зрения, которая отождествляет категории кадровый и трудовой потенциал. Как под кадровым, так и под трудовым потенциалом понимаются возможности и способности работника или

коллектива. В особенности Л.В. Балабанова, В.В. Адамчук и А.Б. Борисов используют идентичные определения при характеристике данных категорий.

Балабанова Л.В. считает, что кадровый потенциал предприятия – это способность и возможность персонала предприятия к полной реализации своего личностного потенциала к достижению поставленных целей при производстве товаров и услуг [2, с. 171].

А.Б. Борисов и В.В. Адамчук считают, что кадровый потенциал является составной частью трудового потенциала организации и в большинстве экономических источников данные термины используют как синонимы [1, с. 418; 4, с. 220].

Исходя из анализ сущности понятий «кадровый потенциал» и «трудоу потенциал» можно сделать вывод, что выделяют две точки зрения:

- сопоставление понятий «кадровый потенциал» и «трудоу потенциал»;
- определяют кадровый потенциал предприятия как часть трудового потенциала, который включает только работников, имеющих специальную подготовку.

Ученые в области экономики для исследования кадрового потенциала структурируют его через совокупность количественных и качественных характеристик и составляющих.

Таким образом, С. Редько предлагает анализировать иерархию характерных компонентов, оказывающих максимальное воздействие на конечные цели организации, такие как образование, профессионализм, стаж работы, предпринимательские способности, рентабельность труда и возраст для оценки качества кадрового потенциала. В качестве конечных целей автор предлагает рассматривать максимизацию прибыли и повышение качества кадрового потенциала [8, с. 23].

Смолюк В.Л. считает, что к характеристикам, которые формируют трудовой или кадровый потенциал работника, относятся такие потенциалы: физический (пол, возраст, состояние здоровья, работоспособность и т. п.), социально-психологический (тип, черты характера, эмоции, чувства, актив-

ность, коммуникабельность, дисциплинированность и т. п.), интеллектуальный (познавательные способности, аналитическое мышление и т. п.), квалификационный (образование, профессиональная подготовка и т. п.), культурно-моральный (моральные ориентиры, общая культура и т. п.), инновационный (креативные способности и т. п.) [9, с. 5].

Горбунов В.О. к характеристикам кадрового потенциала работника относит следующие: способности и желания к труду, состояние здоровья, тип нервной системы, объем общих и специальных знаний человека, его трудовых навыков и умений, способность к определенному виду деятельности, уровень сознания, ответственности, интересов, потребностей [5, с. 59].

На наш взгляд понятия «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» взаимозависимы между собой. Трудовой потенциал отображает максимально возможное участие каждого работника в производственном процессе и качается всех фактически занятых в народном хозяйстве. В то время как «кадровый потенциал» выступает как составляющая трудового потенциала и имеет территориальные ограничения, «трудовой потенциал» не имеет территориальных ограничений. То есть эти две категории разделяются между собой в зависимости от уровней управления.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2008. – 832 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Киев: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Болдырева Р.Ю. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» / Р.Ю. Болдырева, Ф.А. Мосин // Известия Тульского государственного университета: экономические и юридические науки. – 2011. – №1–2. – С. 28–32. EDN OWCBRX
4. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.

5. Горбунов В.О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В.О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: зб. наук. пр. – 2010. – №4 (84). – 480 с.

6. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. – Київ: ІАЕ, 2005. – 370 с.

7. Носкова М.В. Системный подход к «кадровому потенциалу» как экономической категории / М.В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2009. – №11. – С. 87–91. EDN KWBCQX

8. Селезнев О.И. Обучение и развитие персонала в организациях / О.И. Селезнев // Экономические науки. – 2011. – №4. – С. 14–15.

9. Смолюк В.Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дисс.... канд. економ. наук / В.Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.

10. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник/ Г.В. Щекин. – 5-е изд., стер. – Киев: Межрегион. Акад. Упр. Персоналом, 2004. – 280 с.