

DOI 10.31558/2307-2318.2020.4.31

УДК 331.108:378.1

JEL I23, M50

**Рязанов М.Р.**аспірант кафедри менеджменту та поведінкової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0001-6295-3104

m.ryazanov@donnu.edu.ua

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Статтю присвячено дослідженню теоретико-методологічних засад визначення сутності кадрового потенціалу закладу вищої освіти. Розглянуто зміст категорій «кадри», «персонал», «людські ресурси» та «потенціал». Запропоновано трактувати кадровий потенціал ЗВО як сукупність психофізіологічних характеристик, особистісних якостей та професійних компетенцій його працівників, що визначають їх можливу міру участі у досягненні стратегічних (освітніх, наукових та соціальних) цілей організації. Деталізовано сутність ключових елементів наведеної дефініції (психофізіологічні характеристики, особистісні якості та професійні компетенції). Виокремлено особистісно-психологічний, професійно-кваліфікаційний, інтелектуальний та соціально-організаційний компоненти кадрового потенціалу ЗВО. Охарактеризовано мінливу природу кадрового потенціалу. Доведено, що раціонально сформована та реалізована кадрова політика стане запорукою якісної акумуляції, ефективного використання та стабільного розвитку кадрового потенціалу ЗВО. Визначено, що поширення практик раціонального управління кадровим потенціалом сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських ЗВО та позитивно вплине на якість вищої освіти в країні.

Ключові слова: кадровий потенціал, кадрова політика, вища освіта, заклад вищої освіти, національний освітній простір.

Рис. – 1, Табл. – 2, Літ. – 29

Постановка проблеми. Якісна вища освіта – один із ключових факторів державного розвитку в умовах становлення економіки знань. Саме заклади вищої освіти (ЗВО) сьогодні мають перетворитися на центри продукування унікальних знань та інновацій, що спроможні готувати до виходу на ринок праці фахівця нової формації – носія сучасних міждисциплінарних компетенцій. Існуючі актуальні виклики сприяли формуванню нового розуміння парадигми якості в національному просторі вищої освіти, одним із ключових аспектів якого стало визнання провідної ролі людських ресурсів ЗВО для забезпечення їх ефективного функціонування та стратегічного розвитку. У таких умовах гостро постає питання формування нових концептуальних підходів до організації кадрової роботи установ вищої освіти, важливим елементом якої є управління їх кадровим потенціалом. Формування системи ефективних управлінських дій у цій сфері не можливе без наявності чіткого теоретико-методологічного базису визначення сутності категорії «кадровий потенціал ЗВО».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема визначення кадрового потенціалу організацій має відображення у працях багатьох українських та іноземних

дослідників, з яких варто відзначити здобутки Л.В. Балабанової, В.В. Безсмертної, В.М. Гриньової, О.В. Данькової, А.Я. Кібанова, Н.В. Краснокутської, А.С. Криклія, І.В. Міронцевої, М.В. Носкової, Н.І. Осипенко, Г.І. Писаревської, І.Л. Плетнікової, О.В. Сардак, В.М. Слінькова [19-28]. Проте питання сутності кадрового потенціалу таких специфічних організацій як ЗВО висвітлене у економічній та управлінській науковій літературі недостатньо.

Метою статті є дослідження теоретико-методологічних засад визначення сутності кадрового потенціалу закладу вищої освіти, розкриття його значення для стратегічного розвитку установи.

Виклад основного матеріалу. Дослідження природи кадрового потенціалу ЗВО потребує формування чіткого понятійного апарату, який би змістовно відображав поточні реалії національної соціально-трудової сфери. Категорія «кадровий потенціал» у сучасній економічній науці не має усталеної термінологічної визначеності, що зумовлює потребу у комплексному аналізі морфологічної сутності її складових: «кадри» та «потенціал».

Слово «кадри» походить з французької мови (фр. cadres – рама або рамка), до якої потрапило з латині (лат. quadrum – чотирикутник). У першій половині XIX ст. цей термін використовувався для позначення постійного штату військових підрозділів [1]. Поступово слово отримує організаційно-управлінське забарвлення та починає використовуватися для означення працівників основного складу організації. Згідно з «Словником іноземних слів», існують два визначення поняття: «постійний склад військових частин, що не демобілізується в мирний час» та «основний склад працівників якої-небудь установи, організації, підприємства тощо» [2, с. 266].

В економічній літературі, здебільшого, спостерігається співвідношення категорії «кадри» зі штатними працівниками організації, які володіють певною кваліфікацією [3, с. 136; 5, с. 5]. Професор А.В. Шегда трактує кадри як штатний склад працівників підприємства, який підрозділяється на дві великі групи: кадри управління та робочі кадри [6, с. 219]. На думку Г.В. Щокіна, кадри – це штатні кваліфіковані робітники, що пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками чи досвідом роботи в обраній сфері [7, с. 445].

Протягом XX ст. науковці все більше звертаються до переосмислення ролі людини-працівника в організації. На новий рівень виходить усвідомлення надважливості її потенціалу для розвитку економічних систем, що в свою чергу сприяє еволюції понятійно-категоріального апарату сфери управління працівниками. Поняття «кадри» змінилося на термін «персонал», а починаючи з 70-х років з'явилося поняття «людські ресурси» [4, с. 7]. Розглянемо зв'язок між цими категоріями більш детально.

Погляди науковців на співвідношення категорій «персонал» та «кадри» суттєво відрізняються. Дослідник Г.Г. Воробйов прямо їх протиставляє, зазначаючи, що остання є «чимось абстрактним, відокремленим та застарілим» [8]. Професор О.П. Єгоршин, навпаки, вважає ці терміни ідентичними [10, с. 15]. Проте, більшість науковців розглядають «персонал» як поняття ширше за «кадри». Науковий колектив під керівництвом А.Я. Кібанова трактує персонал як особовий склад організацій, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників [9, с. 56]. На думку Г.В. Щокіна, персонал – весь особовий склад установи, підприємства, організації або частина цього складу, що представляє собою групу за професійними або іншими ознаками [7, с. 446]. Науковці Т.П. Макаровська та Н.М. Боднар визначають персонал як сукупність постійних або тимчасових працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи [11, с. 36].

Дослідники В.Я. Брич та М.Б. Нагара зазначають, що персонал є складовим і важливим елементом ширшої категорії – «людські ресурси», які на рівні організації відображають її особовий склад, що володіє набором необхідних компетенцій, які синтезують знання, здібності і мотивацію кожного співробітника та визначають його поведінку в рамках організації [12, с. 13]. Професор О.А. Грішнова наголошує, що людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку, людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [13, с. 51].

М.С. Дороніна та К.В. Сатушева акцентують увагу на тому, що людські ресурси організації формуються не тільки ресурсами особистості, а й гармонійним їх поєднанням у систему через менеджмент [14, с. 22]. Загалом, поняття «людські ресурси» є більш «сучасним», зокрема через те, що транслює загальноприйнятту в зарубіжних наукових джерелах термінологію «human resources» і таким чином, забезпечує інтернаціоналізацію наукових досліджень у сфері управління людьми [15, с. 12]. Зважаючи на викладене, вважаємо доречним трактувати категорію «кадровий потенціал» саме через термін «людські ресурси».

Звернемося до тлумачення поняття «потенціал». У «Словнику іноземних слів» потенціал визначається як сукупність наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері [2, с. 440]. Колектив дослідників під керівництвом О.С. Федоніна наголошує, що терміни «потенціал», «потенційний» означають наявність у кого-небудь (будь-то окремо взята людина, первинний робочий колектив, суспільство в цілому) прихованих можливостей, які ще не виявилися, або здатності діяти у відповідних сферах [16, с. 5]. В.В. Россоха визначає поняття потенціал як економічну категорію, яка поєднує в собі кількісні показники ресурсу та їх конкретні потенційні характеристики [17]. Більш ширше визначення пропонує О.В. Величко, на думку якої потенціал – це наявні (реальні) або приховані сукупні можливості, ресурси, запаси або джерела, що використовуються чи можуть бути використані або мобілізовані для досягнення певної мети, рішення певної задачі, виконання цілеспрямованої роботи в якій-небудь галузі, ділянці, сфері [18].

Синтез поглядів на природу зазначених вище понять дозволяє перейти до трактування терміну «кадровий потенціал». Систематизація найбільш змістовних наукових визначень категорії наведена у таблиці 1.

Виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок, що серед науковців переважає підхід до визначення кадрового потенціалу як сукупності різного роду характеристик працівників. Проте, на нашу думку, такий підхід потребує певної змістовної конкретизації у розрізі дослідження кадрового потенціалу організацій різної специфіки і може бути раціонально доповнений елементами інших підходів. Так, кадровий потенціал ЗВО пропонуємо трактувати як сукупність психофізіологічних характеристик, особистісних якостей та професійних компетенцій його працівників, що визначають їх можливу міру участі у досягненні стратегічних (освітніх, наукових та соціальних) цілей організації. Деталізуємо ключові елементи наведеної дефініції:

психофізіологічні характеристики – фізіологічно обумовлені індивідуальні особливості психічних явищ та станів людини;

особистісні якості – набуті усталені поведінкові моделі людини, що визначають специфіку її взаємодії із зовнішнім світом;

професійні компетенції – здатність використовувати свої знання, навички та досвід для досягнення необхідних результатів у трудовій діяльності.

Таблиця 1. Узагальнення сучасних дефініцій поняття «кадровий потенціал»

Автор	Визначення
<i>як сукупність особистісних та професійних характеристик працівників</i>	
Безсмертна В.В. [19]	Кадровий потенціал - це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні і психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні і креативні здібності, професійні знання і кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, відношення до праці та інші якісні характеристики.
Краснокутська Н.В. [22]	Кадровий потенціал – це сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.
Кібанов А.Я. [23]	Кадровий потенціал організації – це сукупна оцінка особистісних та професійних можливостей кадрового складу організації на основі дослідження трудового потенціалу працівників і організації в цілому.
Данькова О.В., Осипенко Н.І. [24]	Кадровий потенціал – це система професійних, особистісних, організаційних компетенцій і якісних характеристик кадрів, реалізація яких в процесі трудової діяльності забезпечує досягнення цілей організаційного і соціального розвитку.
Плетникова І.Л., Міронцева І.В. [26]	Кадровий потенціал – це сукупність здібностей виробничого персоналу підприємства забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам ринку в конкретних економічних та науково-технічних умовах виробництва, а також повна реалізація свого індивідуального потенціалу для досягнення поставлених цілей при виробництві товарів і послуг.
<i>як вимір можливої участі працівників у діяльності організації</i>	
Балабанова Л.В., Сардак О.В. [20]	Кадровий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій.
Гриньова В.М., Писаревська Г.І. [27]	Кадровий потенціал – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використаними для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку.
Носкова М.В. [25]	Кадровий потенціал – можлива участь кожного працівника організації в виробництві з урахуванням його психофізіологічних, особистісних та професійних потенцій, що розвиваються в результаті синергічного ефекту їх взаємодії.
<i>як резерви можливостей людських ресурсів організації</i>	
Криклій А.С. [21]	Кадровий потенціал – це наявні або ті, що розвиваються за допомогою цілеспрямованого впливу, потенційні можливості зміни якісних та кількісних характеристик кадрового складу підприємства.
Сліньков В.М. [28]	Кадровий потенціал – це кількісні та якісні показники кадрового ресурсу, що розкривають незалучені можливості, сили, внутрішні цінності, які можна використовувати у кадровій роботі.

Синергія цих властивостей людських ресурсів установи у спільній дії та утворені зв'язки між ними й формують кадровий потенціал ЗВО. У його структурі можна виділити особистісно-психологічний, професійно-кваліфікаційний, інтелектуальний, організаційний та соціальний компоненти. Розглянемо зміст зазначених складових детальніше:

особистісно-психологічний компонент – характеризує можливості працівників до оволодіння новими знаннями та саморозвитку, їх стресостійкість, витривалість, емоціональну стабільність, оперативність мислення, рівень нейротизму та схильність до професійного вигорання, яке є суттєвою загрозою для освітян;

професійно-кваліфікаційний компонент – охоплює весь компетентнісний арсенал людських ресурсів установи, визначає спроможність ефективно виконувати свої посадові обов'язки й таким чином забезпечувати освітню, наукову та соціальну діяльність закладу;

інтелектуальний компонент – відображає здатність колективу ЗВО до творчої розумової діяльності, генерації інноваційних ідей, виконання актуальних дослідницьких пошуків та створення якісного наукового продукту;

соціально-організаційний компонент – визначає спроможність працівників до формування дієвих управлінських та комунікаційних зв'язків, ефективної командної роботи, дотримання моральних і етичних норм, слідування корпоративним цінностям, створення комфортного клімату у колективі.

Сутність та структура кадрового потенціалу зумовлюють його мінливість. Так, під впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовищ, кадровий потенціал може демонструвати прогресивну або регресивну динаміку (табл. 2). Прогресивна динаміка кадрового потенціалу є результатом зваженої та раціональної кадрової роботи, яка спрямована на забезпечення стратегічного розвитку організації необхідними людськими ресурсами. Регресивна ж динаміка сигналізує про ігнорування потреби у стратегічній кадровій роботі або недбалу її реалізацію. Регрес кадрового потенціалу може стати передумовою системної кризи в установі.

Таблиця 2. Характеристика прогресивної та регресивної динаміки кадрового потенціалу

<i>Прояв</i>	ПРОГРЕСИВНА ДИНАМІКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	РЕГРЕСИВНА ДИНАМІКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
<i>кадрове забезпечення</i>	зміцнення існуючого кадрового ядра, залучення нових необхідних працівників	втрата кадрового ядра, неможливість залучення нових необхідних працівників
<i>знання та кваліфікація колективу</i>	підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями	зниження кваліфікації, старіння знань
<i>підхід до прийняття кадрових рішень</i>	стратегічний	реактивний
<i>мотивація колективу до праці</i>	умотивованість	демотивованість
<i>психологічний клімат</i>	сприятливий, комфортний	конфліктний, стресовий
<i>позиція на ринку праці</i>	привабливий роботодавець	непривабливий роботодавець

Стабільної прогресивної динаміки кадрового потенціалу ЗВО можливо досягнути завдяки впровадженню раціональної кадрової політики. Кадрова політика ЗВО – система інструментів, методів та принципів ефективного управління людськими ресурсами, що є засобом реалізації його стратегії та спрямована на забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг [29]. Вірно сформована та реалізована кадрова політика стане запорукою якісної акумуляції, ефективного використання та стабільного розвитку кадрового потенціалу закладу, що в свою чергу сприятиме досягненню його стратегічних цілей. Зв'язок кадрового потенціалу ЗВО із його стратегічними цілями наочно зображений на рисунку 1.



Рисунок 1. Логіко-структурна схема зв'язку кадрового потенціалу ЗВО зі стратегічними цілями установи

Слід зауважити, що більшість українських ЗВО ігнорують потребу у управлінських кроках, спрямованих на розробку відповідної стратегічним потребам установи кадрової політики. Такий стан речей робить неможливим повноцінне розкриття кадрового потенціалу освітньої установи та сприяє виникненню його регресивної динаміки (втраті людських ресурсів, старінню знань колективу, формалізації дослідницьких пошуків, неспроможності до інноватизації навчального процесу та розробки актуальних освітніх пропозицій). Подальше нехтування необхідними кадровими діями стане суттєвою загрозою для національного освітнього простору і призведе до кризи української системи вищої освіти. Вирішенням має стати культивування у вітчизняних ЗВО нових управлінських практик, орієнтованих на забезпечення ефективного розвитку їх кадрового потенціалу.

Висновки. На основі узагальнення існуючих наукових підходів визначено, що кадровий потенціал ЗВО – це сукупність психофізіологічних характеристик, особистісних якостей та професійних компетенцій його працівників, що визначають їх можливу міру участі у досягненні стратегічних (освітніх, наукових та соціальних) цілей організації. Його ефективна реалізація потребує від менеджменту установи формування та впровадження відповідної до визначених стратегічних орієнтирів кадрової політики. Закріплення у національному освітньому просторі таких практик кадрової роботи сприятиме підвищенню конкурентоспроможності українських ЗВО та, в цілому, позитивно вплине на якість вищої освіти в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дарміць Р.З., Горішна Г.П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного*

університету "Львівська політехніка". *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 778. С. 26-34.

2. Библик С.П., Сюта Г.М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / за ред. С. Я. Єрмоленко. Харків: Фоліо, 2006. 623 с.

3. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2 -е изд., перераб. и доп. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. 672 с

4. Беззубко Л.В., Гончарова Л.О., Беззубко Б.І. Трудовий і кадровий потенціали: монографія. Донецьк: Норд-прес, 2008. 201 с.

5. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

6. Шегда А.В. Основы менеджмента: учебное пособие. К.: Знання, 1998. 512 с.

7. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: монография. К.: МАУП, 2000. 576 с.

8. Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала. *Социс*. 1996. № 11. С. 109-115.

9. Управление персоналом организации: учебник / под. ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.

10. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.

11. Макаровська Т.П., Боднар Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 304 с

12. Брич В.Я., Нагара М.Б. Коучинг в системі управління людськими ресурсами: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 188 с.

13. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2011. 390 с.

14. Дороніна М.С., Сатушева К.В. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток: монографія. Х.: ХНЕУ, 2011. 231 с.

15. Дороніна О.А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні. Донецьк: ДонНУ, 2014. 395 с.

16. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.

17. Россоха В.В. Методичні аспекти формування та розвитку потенціалу підприємств аграрної сфери АПК. *Економіка АПК*. 2005. № 8. С. 36–42.

18. Величко О.В. Сутність економічного потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 9. С. 15-20.

19. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка і управління*. 2007. №3. С. 48-53.

20. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера : підручник для студ. вищ. навч. закл. Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. 480 с.

21. Криклий А.С. Формирование кадрового потенциала отрасли: вопросы теории и практики. К. : Репро-Графика, 2003. 282 с.

22. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2003. 504 с.

23. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2018. 202 с

24. Данькова Е.В., Осипенко Н.И. Востребованность кадрового потенциала: вопросы методологии. *Вестник Академии*. 2013. №3. С. 91-96.

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

26. Плєтнікова І.Л., Міронцева І.В. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2007. №19-20. С. 78-87.

27. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

28. Слинков В.Н. Управление персоналом (практические рекомендации). К.: Алерта, 2004. 240 с.

29. Дороніна О.А., Рязанов М.Р. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. *Економіка і організація управління*. 2019. №1. С. 15-20.

REFERENCES

1. Darmits, R.Z., Horishna, H.P. Kadrove zabezpechennia diialnosti pidpriemstva v umovakh rozvytku mizhnarodnoi konkurentospromozhnosti. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politehnika"*. Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku. 2013. # 778. S. 26-34.

2. Bybyk, S.P., Siuta H.M. Slovnyk inshomovnykh sliv: tlumachennia, slovotvorennia ta slovovzhyvannia /za red. S. Ya. Yermolenko. Kharkiv: Folio, 2006. 623 s.

3. Odegov, Yu.G., Nikonova, T.V. Audit i kontrolling personala: uchebnik. 2 -e izd., pererab. i dop. M.: Izdatelstvo «Alfa-Press», 2010. 672 s.

4. Bezzubko, L.V., Honcharova, L.O., Bezzubko B.I. Trudovyi i kadrovyi potentsialy: monohrafiia. Donetsk: Nord-pres, 2008. 201 s.

5. Balabanova, L.V., Sardak, O.V. Upravlinnia personalom: pidruchnyk. K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2011. 468 s.

6. Shegda, A.V. Osnovy menedzhmenta: uchebnoe posobie. K.: Znannia, 1998. 512 s.

7. SchYokin, G.V. Sotsialnaya teoriya i kadrovaya politika: monografiya. K.: MAUP, 2000. 576 s.

8. Vorobev, G.G. Chelovecheskie resursy i sovremennaya sluzhba personala. Sotsis. 1996. # 11. S. 109-115.

9. Upravlenie personalom organizatsii: uchebnik / pod. red. A.Ya. Kibanova. M.: INFRA-M, 2005. 638 s.

10. Egorshin, A.P. Upravlenie personalom: uchebnik dlya vuzov. N. Novgorod: NIMB, 2003. 720 s.

11. Makarovska, T.P., Bodnar, N.M. Ekonomika pidpriemstva: navch. posib. K.: MAUP, 2003. 304 s

12. Brych, V.Ya., Nahara, M.B. Kouchynh v systemi upravlinnia liudskymy resursamy: monohrafiia. Ternopil: TNEU, 2018. 188 s.

13. Hrishnova, O.A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk. K.: Znannia, 2011. 390 s.

14. Doronina, M.S., Satusheva, K.V. Liudski resursy vyrobnychoi orhanizatsii. Diagnostyka, rozvytok: monohrafiia. Kh.: KhNEU, 2011. 231 s.

15. Doronina, O.A. Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoy polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini. Donetsk: DonNU, 2014. 395 s.

16. Fedonin, O.S., Riepina I.M., Oleksiuk O.I. Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka: navch. posibnyk. K.: KNEU, 2004. 316 s.

17. Rossokha, V.V. Metodichni aspekty formuvannia ta rozvytku potentsialu pidpriemstv ahrarynoi sfery APK. Ekonomika APK. 2005. # 8. S. 36–42.
18. Velychko, O.V. Sutnist ekonomichnoho potentsialu pidpriemstva. Aktualni problemy ekonomiky. 2015. # 9. S. 15-20.
19. Bezsmertna, V.V. Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva. Ekonomika i upravlinnia. 2007. #3. S. 48-53.
20. Balabanova, L.V., Sardak O.V. Orhanizatsiia pratsi menedzhera : pidruchnyk dlia stud. vyshch. navch. zakl. Donetsk: DonNUET, 2008. 480 s.
21. Kriklii, A.S. Formirovanie kadrovogo potentsiala otrasli: voprosy teorii i praktiki. K. : Repro-Grafika, 2003. 282 s.
22. Krasnokutska, N.V. Innovatsiinyi menedzhment: navch. posibn. K.: KNEU, 2003. 504 s.
23. Kibanov, A.Ya. Upravlenie personalom: uchebnoe posobie. M.: KNORUS, 2018. 202 s
24. Dankova, E.V., Osipenko, N.I. Vostrebovannost kadrovogo potentsiala: voprosy metodologii. Vestnik Akademii. 2013. #3. S. 91-96.
25. Noskova, M.V. Sistemnyi podhod k «kadrovomu potentsialu» kak ekonomicheskoy kategorii. Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2009. # 11. S. 87–91.
26. Plietnikova, I.L., Mirontseva I.V. Udoskonalennia ekspertno-balnoi metodyky otsinky kadrovogo potentsialu pidpriemstva. Visnyk ekonomiky transportu ta promyslovosti. 2007. #19-20. S. 78-87.
27. Hrynova, V.M., Pysarevska H.I. Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva : monohrafiia. Kh.: Vyd. KhNEU, 2012. 228 s.
28. Slinkov, V.N. Upravlenie personalom (prakticheskie rekomendatsii). K.: Alerta, 2004. 240 s.
29. Doronina, O.A., Riazanov, M.R. Kadrova polityka yak instrument stratehichnoho rozvytku zakladu vyshchoi osvity. Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. 2019. #1. S. 15-20.

Рязанов Н.Р.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Статья посвящена исследованию теоретико-методологических основ определения сущности кадрового потенциала высшего учебного заведения. Рассмотрено сущность категорий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы» и «потенциал». Предложено трактовать кадровый потенциал ВУЗа как совокупность психофизиологических характеристик, личностных качеств и профессиональных компетенций его сотрудников, которая определяет их возможное участие в достижении стратегических (образовательных, научных и социальных) целей организации. Детализировано содержание ключевых элементов приведенной дефиниции (психофизиологические характеристики, личностные качества и профессиональные компетенции). Выделено личностно-психологический, профессионально-квалификационный, интеллектуальный и социально-организационный компоненты кадрового потенциала ВУЗа. Охарактеризовано изменчивую природу кадрового потенциала. Доказано, что рационально сформированная кадровая политика станет залогом качественной аккумуляции, эффективного использования и стабильного развития кадрового потенциала ВУЗа. Определено, что распространение практик рационального

управления кадровым потенциалом будет способствовать повышению конкурентоспособности украинских ВУЗов и положительно повлияет на качество высшего образования в стране.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая политика, высшее образование, высшее учебное заведение, национальное образовательное пространство.

M. Riazanov

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF DETERMINING THE ESSENCE OF STAFF POTENTIAL OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article is devoted to the study of theoretical and methodological principles of determining the essence of the staff capacity of a higher education institution. The content of the categories "personnel", "staff", "human resources", and "potential" is considered. It is proposed to interpret the human resources potential of the institution of higher education as a set of psychophysiological characteristics, personal qualities, and professional competencies of its employees, which determine their possible degree of participation in achieving strategic (educational, scientific, and social) goals of the organization. The essence of the key elements of the given definition (psychophysiological characteristics, personal qualities, and professional competencies) is detailed. The personal-psychological, professional-qualification, intellectual, and social-organizational components of the personnel potential of the higher education institution are distinguished. The changing nature of staff capacity is characterized. It is proved that rationally formed and implemented personnel policy will be the key to quality accumulation, efficient use, and stable development of staff capacity of higher education institutions. It is determined that spreading of practices of rational management of staff capacity will help increase the competitiveness of Ukrainian higher education institutions and have a positive impact on the quality of higher education in the country.

Keywords: staff potential, personnel policy, higher education, higher education institution, national educational space.