

УДК 331.005.95/0.96  
DOI: 10.15673/fie.v14i3.2359

**Седікова І.О.**

докторка економічних наук, професорка  
завідувачка кафедри менеджменту та логістики  
E-mail: irina-sedikova@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0001-5684-6927

**Мироненко Б.В.**

асистент  
кафедра менеджменту та логістики  
Одеський національний технологічний університет  
вул. Канатна 112, м. Одеса, Україна, 65039  
Email: E-mail: bogdan-mironenko@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0002-6732-9770

## ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: АРТИКУЛЯЦІЯ ПОНЯТЬ

За сучасних умов економічного розвитку прийнято вважати, що головним багатством будь-якої країни є люди, тобто людський потенціал. Тому ключовим завданням будь-якого суспільства є створення умов для розкриття та розвитку людського потенціалу. В статті висвітлено основні терміни та підходи до визначення понять людського та кадрового потенціалу. Визначено спільні риси та відмінності між цими поняттями з урахуванням концепцій управління людськими ресурсами, проаналізовано фактори і чинники їх формування. Здійснено порівняння підходів до трактування термінів «людський потенціал» і «кадровий потенціал». У поєднанні інструментального та соціального напрямів визначення місця людини в економічному житті в результаті дослідження сформовано комплексне поняття людського потенціалу. Питання сутності, специфіки, формування та використання людського потенціалу, а також його інерційності, полісуб'єктності, складності та комплексності є спірними серед науковців, тому мають вагомий науковий інтерес та широкі перспективи для подальших досліджень.

**Ключові слова:** людський потенціал, кадровий потенціал, людські ресурси, управління людським потенціалом, теорія управління.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Постановка проблеми та зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** За сучасних умов економічного розвитку прийнято вважати, що головним багатством будь-якої країни є люди, тобто людський потенціал. Тому ключовим завданням будь-якого суспільства є створення умов для розкриття та розвитку людського потенціалу. Одним із пріоритетів методологічного та практичного застосування в усіх сферах суспільного життя є раціональне використання людського потенціалу для артикуляції його головних ціннісних і значущих цілей. Нова цінність людського потенціалу в період розвитку постіндустріального суспільства потребує детального аналізу його природи, систематизації різноманітних наукових концепцій і методів у межах світового наукового надбання та вітчизняної науки. Розробка теоретико-методологічного змісту поняття людського потенціалу передбачає аналіз витоків його формування. Використання різних термінів та їх трактування пов'язано з еволюцією концепцій основних підходів щодо управління (економічного, органічного та гуманістичного). У сучасній теорії управління актуальним є питання визначення ролі людини в соціально-економічних системах, використання та розвитку її потенціалу. При цьому людський потенціал необхід-

но розглядати як окрему категорію, що відрізняється від інших суміжних понять.

**Аналіз останніх публікацій по проблемі.** Еволюцію поглядів на поняття «людський потенціал», а також власний погляд на структуру «людських ресурсів» відображено у наукових працях О. Гаєвської, І. Петрової, С. Сардака, О. Грішнкової та багато інших. Серед іноземних вчених, які заклали фундаментальні основи для вивчення людського потенціалу слід назвати П. Друкера, К. Коліна, Д. Норта, А. Сена, Е. Тоффлера, Л. Туроу та ін.

**Формулювання цілей дослідження.** Метою даного дослідження є формування комплексного поняття людського потенціалу з урахуванням ролі людини в управлінській системі, аналіз та порівняння понять «кадровий» та «людський» потенціал.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** Сьогодні багато науковців-дослідників в людському потенціалі виділяють три найважливіші компоненти: потреби людей, наявні індивідуальні та групові здібності, готовності індивідів до активних дій (поведінкові установки, схильності). Однак, серед дослідників немає єдності у трактуванні вищезгаданих складових людського потенціалу. Одні відносять до потенціалу потреби та здібності людей, інші –

їх здібності та готовності. При цьому часто не уточнюють, про які потреби, здібності та готовності йдеться. Для характеристики людського потенціалу ми використовуємо системний підхід, на основі якого, в людському потенціалі, як базові, ми виділяємо системи потреб, здібностей та готовностей індивідів до виконання соціальної діяльності, соціальних ролей та функцій.

Сучасні дослідники також розглядають здібності як найважливішу компоненту людського капіталу. Так, на думку Л. Туроу, «людський капітал є здатністю людей виробляти предмети та послуги. Вартість людського капіталу є просто ціною продуктивних здібностей, помноженою на кількість цих здібностей» [1]. За десятиліття дослідження даної категорії українськими вченими склалась ціла низка його визначень. Досліджуючи сутність категорії «людський потенціал», автори погоджуються з думкою науковців О. Амоші, В. Антонюка, що це «високі якісні характеристики людини, її можливість прожити тривале та благополучне життя, головний елемент національного багатства та провідна мета суспільного розвитку» [5]. Л. Безтелесна у своєму дослідженні «Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення» відмічає, що людський потенціал – це «здібності, можливості й потреба людей працювати, сукупність різних їх якостей, що визначають особистість, як фізичних, так і духовних» [6]. В. Близнюк робить наголос на тому, що людський потенціалце «...сукупна здатність суспільства до освоєння і осмислення світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та системи прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації» [7].

Д. Богиня [8] розглядає людський потенціал, як категорію близьку за змістом до трудового (виробничого) потенціалу, яка відбиває більш широкий спектр соціально-демографічних і трудових відносин у суспільстві, що корелюється з дослідженнями О. Грішнєвої, С. Трубич, які визначають людський потенціал, як «сукупність соціально-демографічного, соціально-економічного та соціокультурного потенціалів» [9]. Більш розширеним, на нашу думку, є погляд на сутність людського потенціалу С. Пирожкова. Він вважає, що людський потенціал це «системне утворення, зміст і функції якого розкриваються у процесі взаємозв'язку і взаємодії його складових, реалізація яких у ході життєдіяльності призводить до певних досягнень людини, що мають соціальну значимість» [10]. Спільною рисою до розуміння людського потенціалу є комплексний підхід, намагання відобразити його багатосторонню структуру. Діяльність, що пов'язана з управлінням людськими ресурсами та їх потенціалом, насамперед є цілеспрямованим впливом на людську складову підприємств з метою приведення у відповідність можливостей персоналу до цілей, стратегій та умов розвитку.

Поняття «людський потенціал» представляє новий етап розвитку людини, на якому зростає роль її продуктивних можливостей. У гру вступають інтелектуальні, соціальні, психологічні та культурні якості,

тобто людські характеристики. Усе це свідчить про те, що поняття «людський потенціал» з певними відмінностями є важливими віхами на шляху до вищої форми розвитку людини до праці – творчого руху.

У теорії управління персоналом виділяють три основні види потенціалів:

1. Людський – здібності, можливості та потреби людей у праці.
2. Кадровий – сукупність здібностей всіх людей, які зайняті на підприємстві та вирішують певні завдання.
3. Статусний – реалізація потреб працівників. Визнання результатів роботи колегами, схвалення роботи.

В наш час відбувається трансформація самої моделі будови та руху потенціалу людства. Й зокрема, поточні особливості розвитку суспільства обумовлюють необхідність виділення у структурі останнього його соціальної складової [2]. Загалом виділяють дві головні причини виникнення наукового інтересу до поняття «людський потенціал». По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, по-друге, це визнання того факту, що активізація творчих можливостей людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання [3].

У теорії та практиці виділяють чотири концепції управління людськими ресурсами, які розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління – економічного, органічного та гуманістичного. В економічному підході виділяють концепцію використання людських ресурсів, згідно якої основним завданням системи управління є відбір, стимулювання персоналу та нормування праці. В органічному підході концепція управління персоналом вимагає вивчення специфіки потреб та розробку програм, що орієнтовані на потреби персоналу, а концепція управління людськими ресурсами зорієнтована на навчання персоналу та створення умов для їх самоорганізації. Гуманістичний підхід спрямований в цілому на управління людиною, що включає процес адаптації кожного працівника, розвиток внутрішньої культури підприємства – формування правил, норм та цінностей, що сприяють розвитку людського потенціалу [2].

Проведений авторами аналіз різних концепцій формування людського потенціалу дало змогу поділити їх на три групи: загальнотеоретичні, соціально-економічні та соціологічні. Слід зазначити, що в контексті загальнотеоретичних напрямів, людський потенціал концентрується на дослідженні та демонстрації його соціальної природи, уточнюючи її потенційні властивості як чинника суспільного прогресу. Соціально-економічний напрям розглядає дану категорію в рамках загальної теорії суспільного прогресу, руху до соціально-економічних результатів. Соціологічна концепція розкриває людський потенціал через призму суспільного прогресу, як трансформаційну модернізацію.

Основу будь-якого підприємства складає кадровий потенціал, який є активним елементом підприємства та його рушійною силою. Від кваліфікації

персоналу, його ефективного використання, розміщення залежить результат діяльності підприємства, його перевага в соціально-економічній сфері, а також місце на ринку праці. Складовими поняття кадрового потенціалу є особистісний потенціал (здібності, можливості, задатки, характер, темперамент), потенціал

знань (компетентність, знання, вміння, навички), комунікаційний потенціал (спрямованість інформаційних потоків) та потенціал розвитку (самоствердження, самовираження) [3]. На рис. 1 визначено основні сучасні підходи до трактування терміну «кадровий потенціал».

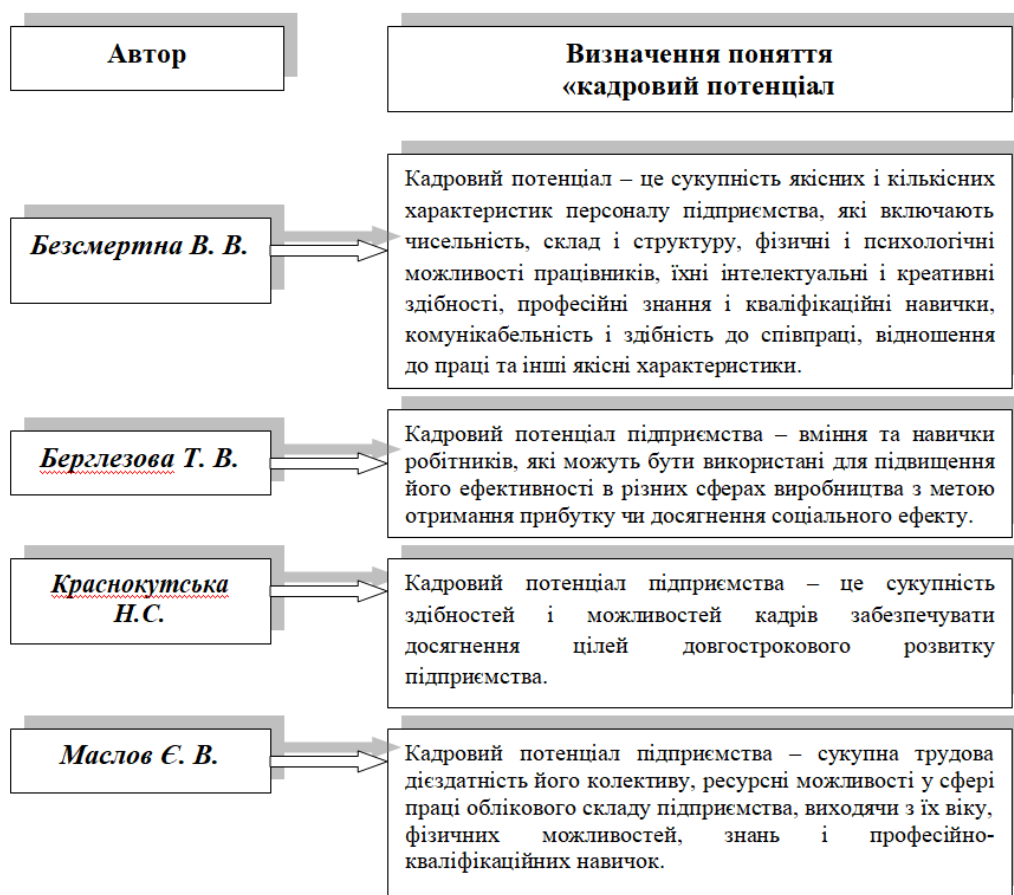


Рис. 1. Підходи до трактування термінів «кадровий потенціал»\*

\*узагальнено авторами

Під потенційними можливостями персоналу розуміється сукупність людських якостей, які можна застосовувати за конкретних обставин. Для ефективного виконання роботи персоналу потрібні спеціальні знання. Спеціальні знання є сукупністю теоретичних знань та практичних навичок у конкретній галузі, які набувають шляхом спеціальної підготовки та необхідні для вирішення питань. Кадровий потенціал знаходиться під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

До зовнішніх факторів віднесено:

- соціальні (якість праці, заробітна плата, кар'єрне зростання, реалізація власних амбіцій та цілей, рівень добробуту працівника, соціальні пільги, плинність кадрів тощо);
- технічні (продуктивність праці, характер та зміст праці, якість праці персоналу, рівень автоматизації та інформатизації виробництва), безпека праці тощо);
- економічні: стан економіки та ринку праці, рівень безробіття, інфляція.

До внутрішніх факторів ми віднесли:

- особистісні (стать, вік, характерологічний тип, працездатність, здібності, компетентність, знання, уміння, навички, досвід роботи тощо);
- мотиваційний (методи мотивації праці).

Підводячи підсумок, варто зазначити, що існують суттєві розбіжності в розумінні їх сутності та у визначенні складових частин, і як наслідок – недостатність та недосконалість методичного інструментарію для формування системи управління ними [7].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Інерційність людського потенціалу, його полісуб'єктність, складність, особливості та комплексність вказують на те, що його формування, зміни та використання є надзвичайно трудомісткими та багатоплановими процесами. Насправді, безпосередньо можна працювати з потенціалами кожного працівника або загалом з потенціалами підприємств, корпорацій тощо. Нерідко вважають, що потенціал взагалі – це деякі можливості, джерела, засоби, запаси, які можуть використовуватись у людській діяльності.

Теоретичні рамки для аналізу потенціалу як цілісності повинні мати базові поняття, які, з одного боку, характеризують суттєві компоненти потенціалу, з іншого – відкривають можливість аналізувати різноманітні властивості на єдиній основі та упорядкувати їх. Отже, на основі проведеного дослідження, спираючись на концепцію розвитку людського потенціалу сформовано комплексне поняття: людський

потенціал є широкою сферою суспільних відносин, що виникають в результаті взаємодії кожної людини з певною суспільно-економічною системою, характеризує її здібності та можливості реалізації, а також здатність до розвитку задля досягнення мети системи. Таким чином, більшість дискусійних питань стосовно людського потенціалу є ґрунтовною основою для подальших наукових досліджень за даною тематикою.

### Література

1. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 15.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.
3. Чорнодід І.С. Соціальна конкурентоспроможність національної економіки: сутність, показники та чинники забезпечення: монографія. Чернівці: Технодрук, 2014. 383 с.
4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.
5. Амоша О.І. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія. НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2008. 468 с.
6. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення // Економіка України: Політико-економічний журнал. 2009 . № 7. С. 4 – 12.
7. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика // Україна: аспекти праці. 2006. № 5. С. 30–34.
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. К. Знання-Прес, 2000. 313 с.
9. Трубич С.Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу // Актуальні проблеми економіки. 2006. № 4(58). С. 186–192.
10. Мартинова Л. Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни // International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE». 2016. Vol.2. № 2(6), February. С. 29–32.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті. 2005. 502 с.

Стаття надійшла 5.08.2022

Стаття прийнята до друку 19.08.2022

Доступно в мережі Internet 20.10.2022

#### Sedikova I.

Doctor of Economics, Professor  
Head of Department of Management and Logistics  
E-mail: irina-sedikova@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0001-5684-6927

#### Myronenko B.

Assistant  
Department of Department of Management and Logistics  
Odesa National University of Technology  
Kanatna str., 112 Odesa, Ukraine, 65039  
Email: bogdan-mironenko@ukr.net  
ORCID ID: 0000-0002-6732-9770

## HUMAN POTENTIAL: ARTICULATION OF CONCEPTS

Under modern conditions of economic development, it has been accepted that the main wealth of any country is people, that is, human potential. Therefore, the key task of any society is to create conditions for the disclosure and development of human potential. The article highlights the main terms and approaches to defining the concepts of human and personnel potential. The common features and differences between these concepts have been determined, taking into account the concepts of human resources management, the factors and reasons of their formation have been analyzed. A comparison of approaches to the interpretation of the terms «human potential» and «personnel potential» was made. In the combination of instrumental and social directions of determining a person's place in economic life, a complex concept of human potential was formed as a result of the research. The issues of the essence, specificity, formation and use of human potential, as well as its inertia, polysubjectivity, complexity and comprehensiveness are controversial among scientists, therefore they have significant scientific interest and broad prospects for further research.

The inertia of human potential, its polysubjectivity, complexity, specificity and comprehensiveness indicate that its formation, changes and use are extremely time-consuming and multifaceted processes. In fact, it is possible to work directly with the potentials of each employee or, in general, with the potentials of enterprises, corporations, etc. It is often believed that the potential in general is some possibilities, sources, means, reserves that can be used in human activity. It was determined that the theoretical framework for the analysis of the potential as a whole should have basic concepts that, on the one hand, characterize the essential components of the potential, and on the other hand, open the possibility to analyze various properties on a unified basis and organize them. A complex concept has been formed: human potential is a broad sphere of social relations that arise as a result of the interaction of each person with a certain socio-economic system, characterizes his abilities and opportunities for implementation, as well as the ability to develop in order to achieve the goal of the system. It has been proven that most of the debatable issues related to human potential are a solid basis for further scientific research on this topic.

**Key words:** human potential, personnel potential, human resources, human potential management, management theory.

### References

1. Thurow, L. (1970). *Investment in Human Capital*. Belmont.
2. Krasnokutska, N. S. (2007). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka*. Tsentr navchalnoi literatury.
3. Chornodid, I. S. (2014). *Sotsialna konkurentospromozhnist natsionalnoi ekonomiky: sutnist, pokaznyky ta chynnyky zabezpechennia*. Tekhnodruk.
4. Fedonin, O. S. (2004). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka*. KNEU.
5. Amosha, O. I. (2008). *Liudskyi potentsial: mekhanizmy zberezhenia ta rozvytku*. In-t ekonomiky promyslovosti.
6. Beztesna, L. (2009). *Liudskyi rozvytok: pidkhody do traktuvannia suti ta umov yoho zabezpechennia*. *Ekonomika Ukrainy: Polityko-ekonomichnyi zhurnal*, (7), 4 – 12.
7. Blyzniuk, V. (2006). *Otsinka liudskoho potentsialu ekonomichnoho zrostantia Ukrainy: teoriia ta praktyka*. *Ukraina: aspekty pratsi*, (5), 30–34.
8. Bohynia, D. P. (2000). *Osnovy ekonomiky pratsi*. Znannia-Pres.
9. Trubych, S. Yu. (2006). *Sotsialno-ekonomichna sutnist ta osoblyvosti formuvannia liudskoho potentsialu*. *Aktualni problemy ekonomiky*, 4(58), 186–192.
10. Martynova, L. B. (2016). *Liudskyi potentsial ta yoho znachennia u sotsialno-ekonomichnomu rozvytku krainy*. *International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE»*, 2(2(6)), 29-32.
11. Shaulska, L. V. (2005). *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy*. NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-ti.

Received 5 August 2022

Approved 19 August 2022

Available in Internet 20.10.2022

Цитування згідно ДСТУ 8302:2015

Седикова І.І., Мироненко Б.В. Людський потенціал: артикуляція понять // Економіка харчової промисловості. 2022. Т.14, вип. 3. С.32-36. doi: 10.15673/fie.v14i3.2359

Cite as APA style citation

Sedikova, I., & Myronenko, B. (2022). Human potential: articulation of concepts. *Food Industry Economics*, 14(3), 32-36. doi: 10.15673/fie.v14i3.2359