

УДК 338.26

М. М. Огієнко,

к. техн. н., доцент, кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу,
Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У КОНТЕКСТІ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ

М. Ogienko,

candidate of technical sciences, associate professor, department of hotel
and restaurant and tourism business, Mykolaiv branch of Kyiv National University of Culture and Arts

THEORETICAL FOUNDATIONS OF HUMAN POTENTIAL INVESTIGATION IN THE CONTEXT OF THE PROCESS APPROACH

У статті розглянуто особливості системного та процесного підходів до дослідження людського потенціалу, обґрунтовано сутність та теоретичні основи процесного підходу, систематизовано основні детермінанти та показники оцінювання людського потенціалу у контексті його "життєвих фаз", розглянуто варіанти нерівностей, що виникають за результатами процесної оцінки.

In the article the peculiarities of system and process approaches to the research of human potential are considered, the essence and theoretical principles of the process approach are substantiated, the main determinants and indicators of evaluation of human potential in the context of its "life phases" are systematized, variants of inequalities arising from the results of process evaluation are considered.

Ключові слова: людський потенціал, процесний підхід, системний підхід, людський розвиток, детермінанти людського потенціалу.

Key words: human potential, process approach, system approach, human development, determinants of human potential.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах затяжного воєнно-політичного конфлікту, тривалої соціально-економічної кризи та глобальних змін парадигми соціально-економічного розвитку, проблеми формування, ефективного використання та збереження людського потенціалу посідають важливе місце у системі державного управління на всіх рівнях. У зв'язку з цим, актуалізується науковий дискурс щодо обґрунтування методичних підходів до дослідження людського потенціалу, визначення його стану та відповідності вимогам сучасності й пошуку гідних шляхів реалізації.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Актуальність проблем оцінки та ефективного управління людським потенціалом зумовила проведення ґрунтовних міждисциплінарних досліджень у цьому напрямі, що вплинуло на формування різноманітних наукових течій, думок та напрямів дослідження людського потенціалу. На основі широкого кола теоретичних та прикладних досліджень, сформовано значну методологічну базу оцінювання окремих аспектів оцінювання людського потенціалу на різних рівнях та у всій різноманітності його проявів. Значний внесок у теорію дослідження людських ресурсів та їх потенціалу здійснили вітчиз-

няні та зарубіжні науковці, серед яких у статті використовувалися праці: Грінченко С.І., Гинди О.М., Чорного С.С., Гринкевича С., Кальєніної Н.В. та інших науковців.

Широке практичне використання отримали методичні підходи щодо оцінки людського потенціалу та їх порівняння на глобальному [2] та національному рівнях [6].

Однак недостатньо дослідженим залишається процесний підхід до оцінювання сутності та відмінностей розвитку людського потенціалу з позиції стадій його "життєвого циклу", що вимагає уточнення його теоретико-концептуальних засад.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є дослідження теоретичних основ та обґрунтування концептуальних засад процесного підходу до дослідження людського потенціалу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У сучасній науковій думці домінують дослідження, що розглядають "людський потенціал" у контексті системного підходу, згідно з яким визначаються, структуруються певним чином та пов'язуються у єдину систему пропонувані авторами його складові елементи.

Зокрема комплексна система дослідження людського потенціалу детально розроблена та впроваджена для вимірювання людського розвитку в Україні науковцями інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. Така методологія розглядає людський розвиток як систему взаємопов'язаних індикаторів, що всебічно характеризують стан людського потенціалу держави та її регіонів і включає 33 показники, об'єднані у шість блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: "1) відтворення населення; 2) соціальне становище; 3) комфортне життя; 4) добробут; 5) гідна праця; 6) освіта [6].

У свою чергу, Грінченко С.І. вважає, що "потенціал національного суспільства — це інтегральна система різноманітних реальних і латентних якостей членів національного суспільства, що відбиває рівень та можливості реалізації проєктів модернізації в національному суспільстві за наявності певних природно-екологічних і соціально-економічних умов" [4, с. 90].

Науковець Гинда О.М., за результатами проведених досліджень виділяє наступні структурні компоненти людського потенціалу: "демографічну, духовну, активнісну, інформаційну, екологічну, економічну, мотиваційну, соціальну і освітню, а також компоненту здоров'я. Управління розвитком людського потенціалу виконують на загальнодержавному, регіональному і місцевому рівнях та на рівні підприємств. Об'єктом цього управління є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу підвищення якості життя населення, формування, відтворення та використання ресурсів праці, а суб'єктом — органи управління всіх рівнів, які відповідають за ці дії" [1].

Системний підхід у своїх працях відстоює також Чорний С.С., який розглядає трудовий потенціал територій, як "акумуляовану та реалізовану систему демографічно-біологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації у майбутньому резерв праці в конкретному вимірі простору, часу та умов суспільно-економічного, інноваційно-технологічного та екологічного розвитку" [8, с. 358].

Таким чином, з позиції системного підходу людський потенціал представляє собою систему взаємопов'язаних компонентів, кількісні структурні та якісні співвідношення яких визначають рівень означеного потенціалу у відповідності до мети його дослідження. Крім того, людський потенціал є "відкритою системою, що

залежить від впливу зовнішніх чинників, серед яких найбільш вагомими є макроекономічні, регіональні та галузеві.

Існує думка, що потенціал об'єднує в собі одночасно три позиції: відбиває минуле, характеризує теперішнє та орієнтується на майбутнє [5, с. 112]. Таким чином, людський потенціал включає в себе накопичені характеристики, які практично використовуються в теперішньому часі, та можливості щодо їхнього розвитку і надбання нових властивостей у майбутньому. У цьому контексті важливим етапом дослідження потенціалу є не тільки фіксація стану кількісних і якісних характеристик людського потенціалу, а також визначення передумов такого стану та напрямку розвитку. Таке припущення підтверджується рядом економічних досліджень.

Поділяємо думку Гринкевича С. [3], який розглядаючи фактори впливу на трудовий потенціал, окремо виділяє такі його складові, як формування, розвиток і використання. При цьому автор зауважує, що кожний з цих елементів вимагає окремого аналізування з позицій впливу на нього різноманітних чинників.

Отже, людський потенціал, як і будь-який інший вид потенціалу, можна розглядати у контексті процесного підходу, згідно з яким його дослідження пропонується проводити у контексті фаз, послідовне відтворення яких автором названо "життєвим циклом людського потенціалу". До цих фаз належать: формування, розвиток та реалізація (рис. 1).

Результатом такого дослідження є цілісна картина структури потенціалу, факторів його формування та використання, що створює передумови для визначення стану, причин та конкретних шляхів удосконалення. Слід зазначити, що процесний підхід у контексті даного дослідження тісно взаємопов'язаний із системним і доповнює його, впорядковуючи системні елементи із урахуванням фактору часу.

Отже, з позицій процесного підходу людський потенціал являє собою результат послідовного перетворення людських ресурсів у людський капітал, що при належному використанні сприяє його відтворенню у кожному циклі на більш високому, якісному рівні і забезпечує соціально-економічний розвиток держави та підвищення якості життя суспільства.

Головним завданням менеджменту на всіх рівнях є створення умов для найбільш повного збалансування наведених фаз як між собою ($\Phi = P = B$), так і у відповідності до сучасних й майбутніх потреб економіки.

У результаті дослідження кожної з наведених фаз може виникнути одна з таких ситуацій:

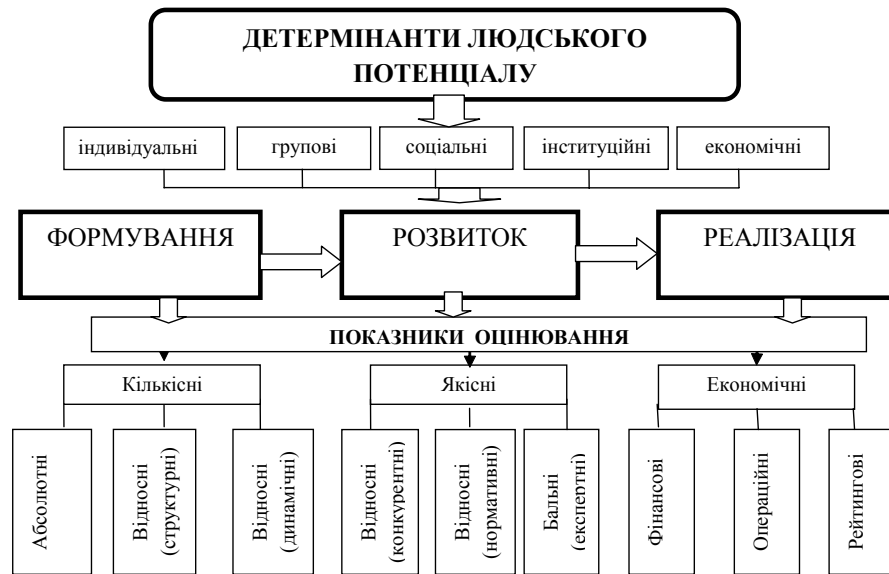


Рис. 1. Фази "життєвого циклу", детермінанти та показники людського потенціалу як об'єкта наукового пізнання

Джерело: узагальнено автором.

1. $\Phi > P < B$ — Високий рівень первинного людського потенціалу при недостатньому забезпеченні умов для його розвитку і реалізації. Виникає у країнах з високим рівнем народжуваності, низьким доступом до освіти та робочих місць. Відсутність системних заходів щодо подолання такої ситуації призводить до зростання бідності населення, міграції та консервування потенційної здатності людських ресурсів до розвитку.

2. $\Phi > P > B$ — Демографічний потенціал населення є вищим за освітній, разом з цим неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці, неефективна структура економіки та негативний підприємницький клімат призводить до того, що значна частина підготовлених фахівців залишаються не затребуваними. Виникає феномен "надлишкової освіти", коли фахівці з високим освітнім рівнем виконують низько кваліфіковані роботи або емігрують за кордон. Ситуація спостерігається у деяких країнах бывшего Радянського союзу і Україні зокрема.

3. $\Phi < P < B$ — Ситуація характерна для розвинених країн, де не зважаючи на створені сприятливі умови для розвитку і реалізації людського потенціалу спостерігається від'ємний природний приріст та старіння населення. Вирішення даних проблем більшість означених країн здійснюють за рахунок міграційного приросту, спрощення умов отримання громадянства та розвитку програм стимулювання народжуваності.

У контексті процесного підходу кожна з розглянутих фаз людського потенціалу має чітко визначені "входи", "детермінанти" та "виходи", які можна описати за допомогою обраної групи показників. При цьому, вихідні

показники кожної фази є вхідними для наступної.

Досліджуючи людський потенціал, використовуючи прийоми процесного підходу, можна чітко визначити проблемні місця та "точки росту" потенціалу, розробити відповідні заходи та розподілити відповідальність за окремі напрямки реалізації таких заходів. Так, фаза формування людського капіталу є базовою для визначення подальших напрямів його розвитку і використання. На цьому етапі основними показниками дослідження людського потенціалу є встановлення фактичного його рівня, що описується переважно демографічними показниками певної територіальної локації (група, регіон, субрегіон, держава).

Таким чином, демографічні показники (чисельність, структура населення, міграційні потоки) є вхідними для оцінювання потенціалу на етапі його формування. У рамках цієї фази важливо також провести ретроспективний аналіз та встановити основні тенденції розвитку показників, що є вихідними для даної фази. Детермінантами цієї фази є сукупність природних, соціальних та економічних чинників, що формують загальний клімат та умови життя людини і впливають на тривалість життя, народжуваність, рівень здоров'я населення та міграційну активність досліджуваної локації.

На фазі розвитку під впливом позитивних або негативних чинників формується якісний рівень людського потенціалу, що опосередковано характеризує його трудову придатність, здатність до спільної діяльності, генерування інновацій тощо. Вихідними показниками даної фази є сукупність якісних характеристик людських ресурсів, що в залежності від мети дослідження можуть бути представлені у вигляді відносних конкурентних показників (конкурентоспроможність людського потенціалу у порівнянні з іншою локацією), бальних оцінок (оцінка експертами за обраною шкалою) або відносних нормативних показників (порівняння фактичного та нормативного значення компонент потенціалу). Специфічним завданням цієї фази є обчислення відповідності людського потенціалу цілям його реалізації. Детермінантами фази розвитку є створення та гармонізація правових, інституційних, економічних та соціальних умов, що всебічно сприяють розвитку людського потенціалу у заданому напрямі.

Важливою фазою прояву людського потенціалу є його реалізація. Фаза реалізації людського потенціалу знаходиться у прямій залежності від попередніх фаз: чим краще сформований людський потенціал, тим більша віддача при його реалізації, за умови його позитивної мотивації та раціонального розподілу за сферами діяльності. Головним завданням на цьому етапі є визначення рівня застосування наявного потенціалу, що найчастіше оцінюється за допомогою економічних показників об'єкта дослідження, які формуються живою або уречевленою працею: рентабельність людського капіталу, рівень виконання норм, використання фонду робочого часу, продуктивність праці, інноваційна активність тощо. На регіональному та державному рівні опосередкованими показниками реалізації людського потенціалу є також показники рівня зайнятості, безробіття та доходів населення.

ВИСНОВКИ

Таким чином, з позицій процесного підходу людський потенціал являє собою результат послідовного перетворення людських ресурсів у людський капітал, що при належному використанні, сприяє його відтворенню у кожному циклі на більш високому, якісному рівні й забезпечує соціально-економічний розвиток держави та підвищення якості життя суспільства. Поєднання структурного та процесного підходу є корисним визначення проблемних місць та "точок росту" потенціалу, розроблення відповідних заходів та розподілення відповідальності за окремі напрями реалізації таких заходів.

Література:

1. Гинда О.М. Сутність та вплив управління процесами розвитку людського потенціалу на економіку України / О.М. Гинда // Економіка і організація управління. — 2014. — 1 (17). — С. 74—79.
2. Глобальний індекс людського розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
3. Гринкевич С.С. Концептуальні засади формування системи факторів функціонування трудового потенціалу / С.С. Гринкевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. — 2015. — Вип. 3. — С. 3—9.
4. Грінченко С.І. Теоретико-методологічні засади дослідження Суспільного потенціалу сучасного суспільства / С.І. Грінченко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. — 2013. — Вип. 59—60. — С. 86—94.
5. Кальєніна Н.В. Сутність категорії "трудо-вий потенціал підприємств" / Н.В. Кальєніна //

Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2008. — № 3. — С. 111—115.

6. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: колективна науково-аналітична монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Держстат України, 2010. — 496 с.

7. Регіональний людський розвиток: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2017.

8. Чорний Р.С. Підходи до розуміння сутності та структури трудового потенціалу / Р.С. Чорний // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21 — С. 355—361.

9. Іртищева І.О. Інвестиційне забезпечення економічного розвитку аграрного виробництва / І.О. Іртищева, І.Д. Бурковський // Економіка АПК. — 2005. — № 12. — 71—73.

References:

1. Hynda, O.M. (2014), "The essence and influence of the management of processes of human potential development on the Ukrainian economy", *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, Vol. 1 (17), pp. 74—79.
 2. Human Development Reports (2018), "Human Development Index (HDI)", available at: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> (Accessed 25 Jan 2018).
 3. Hrynkevych, S. S. (2015), "Conceptual principles of forming a system of factors of the functioning of labor potential", *Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy*, Vol. 3, pp. 3—9.
 4. Hrinchenko, S.I. (2013), "Theoretical and methodological principles of research of the social potential of modern society", *Sotsialni tekhnolohii: aktualni problemy teorii ta praktyky*, Vol. 59—60, pp. 86—94.
 5. Kalienina, N. V. (2008), "The essence of the category "labor potential of enterprises", *Derzhava ta rehiony*, Serii: Ekonomika ta pidpryemnytstvo, № 3, pp. 111—115.
 6. Libanova, E.M. (2010) *Liudskyyi rozvytok v Ukraini: minimizatsiia sotsialnykh ryzykiv* [Human Development in Ukraine: Minimizing Social Risks], *Int demohrafiia ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy*, *Derzhstat Ukrainy*, Kyiv, Ukraine.
 7. State Statistics Service of Ukraine (2017), *Rehionalnyi liudskyyi rozvytok: statystychnyi biulleten* [Regional Human Development: A Statistical Bulletin], *Derzhkomstat*, Kyiv, Ukraine.
 8. Chornyi, R.S. (2011), "Approaches to understanding the essence and structure of labor potential", *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, Vol 21, pp. 355—361.
 9. Irtysheva, I.O. and Burkovskiy, I.D. (2015), "Investment providing of economic development of agrarian production", *Ekonomik APK*, vol. 12, pp. 71—73.
- Стаття надійшла до редакції 07.02.2018 р.*