

## ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

*Розглянуто основні теоретико-методичні підходи до оцінювання людського потенціалу, визначено існуючі проблеми та запропоновано напрями удосконалення із урахуванням інноваційної платформи.*

*The main theoretical and methodological approaches to the evaluation of human potential, identified existing problems and proposed direction of improvement, taking into account innovation platform.*

*Ключові слова: людський потенціал, методика оцінювання, інноваційна складова, людський капітал, людський фактор, оцінка людського потенціалу, валовий внутрішній продукт.*

*Key words: human potential, methods of assessment, innovative component, human capital, human factors, assessment of human potential, gross domestic product.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Людський потенціал є ключовим елементом соціально-економічного розвитку країни. Проте мають місце ряд проблем, які уповільнюють його розвиток. До їх складу, як правило, включають неврегульованість законодавчої платформи, недостатньо визначений рольовий аспект, відсутність дієвої методичної основи оцінювання. Слід віддати належне чисельним науковим розробкам, які присвячені різним проявам людського потенціалу, але потребують подальшого дослідження існуючі методи і прийоми його оцінки так, як змінюється вектор розвитку суспільства під впливом трансформаційних економічних змін. Така ситуація потребує пояснення. Ми вважаємо, з одного боку, що причина криється у відсутності єдиного підходу щодо індикаторів, які мають скласти основу методичного інструментарію оцінювання людського потенціалу; з іншого боку, людський потенціал як ключовий аспект економічного зростання України повинен мати інноваційну платформу розвитку. Саме за таких проблематичних явищ виникає нагальна потреба у поглибленні існуючих теоретико-методичних досліджень в сфері оцінювання людського потенціалу.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретичний аналіз наукових розробок, присвячених методичним підходам оцінювання людського потенціалу, довів наявність достатньо фундаментальної платформи досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених. Таке твердження підкріплюється тим явищем, що проблематику людського потенціалу висвітлювали у своїх працях провідні вчені, які вважаються піонерами економічної теорії: Т. Шульц, Г. Беккер, М. Фрідмен, Е. Денісон, Я. Мінсер, Й. Бен-Поран. У їх наукових доробках фундаментально розкрито теорію людського потенціалу із визначенням багатогранності чинників впливу.

На основі зазначених досліджень відбувся тривалий генезис розвитку наукових розвідок, які під різним кутом зору розкривали людський потенціал та сприяли появі більш удосконалених напрямів його формування і використання. Сучасність представлена науковими доробками, в сфері функціонування людського потенціалу, які спираються на результати багаторічної праці відомих вчених. До їх складу варто включити: Е. Лібанову, П. Мазурку, А. Чухно, А. Колота, В. Порохню, О. Грішнову, В. Кольосову, Н. Верхоглядову та інших. Саме їх праці відзначаються розкриттям проблематики людського капіталу, людського фактора, трудового потенціалу, соціального потенціалу, інтелектуального капіталу та інших ключових інструментів, які складають концептуальну основу людського потенціалу. Проте методична платформа оцінки людського потенціалу, з огляду на сучасні швидкоплинні зміни соціально-економічного розвитку суспільства, потребує більш поглибленого дослідження із урахуванням вже існуючих наукових доробок.

### ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Дослідження присвячене проблемі оцінювання людського потенціалу та має на меті короткий огляд існуючих методик із визначенням проблематики їх адаптації та можливих напрямів удосконалення.

### ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Рішення проблеми оцінки людського потенціалу залишається достатньо сучасним і актуальним напрямом дослідження. Так, І.М. Бобух [1] стверджує, що "...економічну оцінку людського капіталу...доцільно здійснювати на основі комплексного підходу, що поєднує в собі переваги дохідного й індексного методів...". На його погляд, такий підхід до оцінювання людського капіталу "...відображає як обсяги валового внутрішнього продукту, виробленого за рахунок людського фактора, так і параметри людського розвитку в Україні". При цьому до складу остатнього І.М. Бобух відносить демографічні, інформаційні, основні та наукові параметри. За результатами проведених досліджень І.М. Бобух пропонує розглядати людський потенціал "...як такий, що відповідає продуктивним можливостям економічно активного населення" [1].

З наукової позиції І.М. Бобуха [1], економічну оцінку людського капіталу варто визначати за допомогою алгоритму:

$$EO_{лк} = LPV \times K \quad (1),$$

де  $LPV$  — приведена дисконтована вартість валового внутрішнього продукту, виробленого за рахунок людського фактора;

$K$  — коефіцієнт якості людського капіталу.

При цьому пропонується до складу розрахунку коефіцієнта якості людського капіталу включити середню арифметичну таких критеріїв, як очікувана тривалість життя при народженні; інформатизація; освіченість; кількість працівників, зайнятих у НДР; рівень народжуваності; державні видатки на освіту та видатки на науку [1].

Ми вважаємо, що такий підхід є достатньо ґрунтовним для оцінювання людського капіталу, проте вимагає достатньо об'ємний інформаційний потік, який не завжди вдається отримати з реалістичною основою. Вибір його за основу оцінювання людського потенціалу можливий за умови розширення інформації про людський фактор. Мається на увазі відсутність конкретизації складових людського фактора, який може бути представлений як людський потенціал взагалі.

По даній проблемі висловлюється також С.М.Задорожна. На її думку, "...аналіз особливостей розширеного відтворення людського потенціалу потребує його оцінки з кількісного і якісного аспектів" [2]. Науковець пропонує новий оціночний показник, а саме: індекс пропорційного відтворення людського потенціалу:

$$I_{вллі} = \sum_{i=1}^{27} \frac{I_{явллі}}{I_{квллі}} \quad (2),$$

де  $I_{вллі}$  — індекс пропорційності людського розвитку в механізмі його відтворення  $i$ -го регіону;

$I_{явллі}$ ,  $I_{квллі}$  — індекси якісного і кількісного відтворення людського потенціалу  $i$ -го регіону.

Як показує алгоритм, дослідниця в основу розрахунку кладе регіональний принцип, а саме "...оцінку по кожному регіону на основі використання національних методик розрахунку інтегрального індексу людського розвитку" [2].

У своїй праці О.А. Грішнова [3] також звертає увагу на великий рівень інформативності показника "людський потенціал". Науковець звертає увагу на те, що існує певна проблема в його розрахунку та зазначає "...чим складніший та інформативніший показник, тим важче його правильно розрахувати і тим проблематичніше зібрати повні та точні вихідні дані для його розрахунку..."

Дослідження показують, що людський потенціал у більшості випадків оцінюється за методологією ПРООН, яка ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівняльні дані з позиції індексу людського розвитку. Як зауважує О.А. Грішнова, "...ці показники періодично переглядаються та вдосконалюються..." [3].

Нагадаємо: ще наприкінці ХХ століття науковці Махбуб-уль-Хак і Амартія Сен розробили концепцію людського розвитку ПРООН, основним принципом якої є твердження, що "справжнім багатством народу є люди" [4]. Як зазначає Л.О. Курій "...за сучасних умов, на зміну концепції капіталу прийшла концепція розвитку, що на перший план висуває ефективне використання людського потенціалу". У зв'язку з цим науковець констатує той факт, що "...розвиток людського потенціалу поєднує виробництво товарів і послуг і функціонування економічної системи загалом з розширенням і використанням людських можливостей" [4].

З точки зору Л.О. Курій "...недостатньо дослідженням залишається взаємозв'язок між показниками розвитку людського потенціалу і показниками, що характеризують ступінь економічного зростання країн". Отже, в цьому руслі, на його думку, актуальністю набуває аналіз двох найбільш уживаних індексів для порівняння ступеня розвитку країн — Індексу глобальної конкурентоспроможності (ІГК) та розвитку людського потенціалу (ІЛР) [4].

Ми поділяємо думку Л.О. Курія стосовно необхідності "...підвищення показників людського потенціалу, а саме: вищої освіти та професійної підготовки, ефективності ринку праці та оснащення новітніми технологіями, оскільки вони є найбільш вагомими на даному етапі розвитку..." [4]. Як підтвердження зазначеного, ми вважаємо, що достатньо сучасною і актуальною є проблематика методологічної оцінки рівня людського потенціалу в Україні.

Проте, дослідження показують, що існують інші точки зору, особливо з позиції оцінювання вартості людського потенціалу. Так, А.В. Коваль у своїй праці стверджує, що "...оцінювати вартість людського потенціалу немає сенсу, оскільки його основою є трудові ресурси, які не можна продавати чи купувати" [5]. Таку думку науковець обґрунтовує таким чином: "...кожна людина є носієм та власником свого потенціалу. Працюючи на підприємстві, працівник надає собі можливість використання своїх знань, умінь та інших властивостей. А вартісна оцінка права на всі ці властивості не є оцінкою людського потенціалу підприємства, а тільки вартості права на їх використання". Не дивлячись на таку точку зору, А.В. Коваль [5] пропонує проводити аналіз якості людського потенціалу підприємства за індивідуальними показниками та наводити таку методологію (табл. 1).

До зазначеної методики А.В. Коваль [5] надає пояснення "...якісний рівень працівників являє собою відносну величину якості, яка базується на зіставленні значень показників, які характеризують якісну досконалість оцінюваних працівників, з відповідними працівниками, які відповідають всім вимогам за якісними характеристиками (еталоном, базою)". Автор стверджує, що порівняння з базою є необхідним елементом оцінки якісного рівня людського потенціалу.

У такому випадку стає зрозумілим, що комбінація індивідуальних потенціалів працівників відобразить сумарний людський потенціал підприємства. Проте, А.В. Коваль звертає увагу на те, що "...сумарний людський потенціал підприємства є не тільки арифметичною сумою індивідуальних потенціалів працівників, а повинен враховувати синергійний ефект, який призводить до того, що ціле може бути більшим, ніж сума окремих складових" [5].

Про важливість методичної оцінки людського потенціалу наголошує у своїй праці О.Ю. Назарова. Науковець

Таблиця 1. Методика оцінки якості людського потенціалу підприємства\*

Назва критеріїв оцінки	Алгоритм розрахунку	Визначення в алгоритмі
Показник якісного рівня працівника ( $k_i$ )	$k_i = \frac{Pa_i}{Pe_i}$ або $k_i = \frac{Pe_i}{Pa_i}$	$Pa_i$ і $Pe_i$ – кількісні значення $i$ -го одиничного показника відповідно до аналізованої якісної досконалості оцінюваного працівника і працівника, що відповідає всім вимогам якісних характеристик (еталонного працівника)
Показник оцінки загального якісного рівня працівників ( $k_z$ )	$k_z = \sum_{i=1}^n k_i b_i$	$k_z$ – коефіцієнт якості; $n$ – кількість одиничних показників; $b_i$ – коефіцієнт вагомості $i$ -го одиничного показника якості, який характеризує його відносну значущість і визначений експертно (рекомендоване значення $\sum k = 1^{**}$ ).

Примітка: \* — складено автором на основі джерела [5].

\*\* — якщо значення показника  $k_z$  менше від одиниці, то це є свідченням того, що аналізований працівник за якісними характеристиками поступається визначеному еталону.

стверджує, що "...необхідність теоретичного обґрунтування і практичного використання виваженої методики оцінки людського потенціалу зумовлюється сучасними тенденціями щодо формування інноваційної економіки знань у світі" [6].

У свою чергу, О.П. Подра підкреслює: "...сучасний соціальний економічний розвиток держави визначається основним ресурсом суспільства — людським потенціалом..." [7]. Крім того, на її думку, "...якісні та кількісні характеристики людського потенціалу впливають на економічне зростання..., а інвестиції в людський потенціал прийнято вважати умовою зростання ефективності його використання". Враховуючи понятійну категорію "людський потенціал", О.П. Подра наводить трактування змісту Індексу людського розвитку (ІЛР): "...це зведений показник розвитку людського потенціалу, який характеризує середній рівень досягнень даної країни за двома найважливішими аспектами людського потенціалу: тривалість життя та освіта" [7].

Звернення до праці О.І. Іляш та С.С. Гринкевич надало змогу встановити, що ІЛР розглядається з позиції людського прогресу. Науковці пропонують трактувати ІЛР як "...спеціальний сукупний індекс, який на підставі відповідних показників дає узагальнювальну оцінку людського прогресу" [8]. При цьому наводять існуючу методику ООН щодо визначення ІЛР:

$$I_{LP} = \frac{I_{o.d} + I_{p.o} + I_{p.j}}{3} \quad (3),$$

де  $I_{LP}$  — індекс людського розвитку;

$I_{o.d}$  — індекс очікуваного довголіття населення;

$I_{p.o}$  — індекс рівня освіти;

$I_{p.j}$  — індекс рівня життя.

Результати досліджень показують, що методологічний аспект оцінки людського потенціалу потребує постійної уваги з боку суспільства. Враховуючи його визначальну роль. Як зазначає С.В. Газарян, "...у фокусі політики зарубіжних країн нині — концепція розвитку людського потенціалу, згідно з якою людина, як найповніше задоволення її потреб, усебічний розвиток її здібностей є ключовою умовою стабільного соціального добробуту..." [9]. Проте в Україні наявне існування чинників низького рівня розвитку людського потенціалу, які призводять до низки негативних соціально-економічних наслідків.

І. Чекан констатує, що "...за умови подальшого зниження рівня розвитку людського потенціалу України слід очікувати...погіршення якісних характеристик відтворення населення, розширення діапазону маргіналізації населення, посилення тендерної нерівності, фемінізації бідності і безробіття, знецінення інвестицій в освіту" [10]. Автор за результатами досліджень пропонує включити до переліку "...загроз національній безпеці України найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки".

Враховуючи вищевикладене, стає зрозумілим, наскільки важлива методика оцінювання людського потенціалу, під різним кутом зору, для прийняття дієвих рішень щодо зниження рівня його втрати. Дослідження показують, що останнім часом активізувалися дії науковців стосовно оцінювання людського потенціалу як на регіональному рівні, так і на рівні підприємств.

Так, Т.В. Поспелова [11] зазначає, що "...необхідність

**Таблиця 2. Методика оцінки використання людського потенціалу\***

Назва критеріїв оцінки	Алгоритм розрахунку	Визначення в алгоритмі
Показник якості зайнятого населення	$\Theta_{np} = \frac{N_1 \times \lambda_1 + N_2 \times \lambda_2}{N_{np.n}}$	$N_1$ – кількість населення, зайнятого у сільському господарстві, для якого $\lambda_1 = 0,4$ ; $N_2$ – кількість населення, що працює у нефункціональній сфері (робота, яка не передбачає випуску готової продукції), для якої $\lambda_2 = 0,6$ ; $N_{np.n}$ – кількість працездатного населення
Показник використання наявного людського потенціалу	$\eta_L = \frac{N_{np} \times \Theta_{np}}{N_{np.n} \pm \Theta_L}$	$\eta_L$ – коефіцієнт використання населення; $N_{np}$ та $N_{np.n}$ – відповідно кількість зайнятого у відповідній сфері населення та кількість працездатного населення $N_{np} = N_2$
Показник наявності і якості людських ресурсів і умов	$P_x = \sum (\Theta_{R_i} \pm R_i)$	$\Theta_{R_i}$ – кількість населення певної вікової групи; $R_i$ – ваговий коефіцієнт певної вікової групи, що становить: 0–18 років – $\lambda_i = 0,3$ ; 18–60 років – $\lambda_i = 0,5$ та 60 і більше – $\lambda_i = 0,2$
Показник використання людського потенціалу	$\eta_x = \sum R_{vi} \pm \Theta_i / P_x$	$R_{vi}$ – ваговий коефіцієнт певної вікової групи становить: 0–18 років – $\lambda_i = 0,3$ ; 18–60 років – $\lambda_i = 0,5$ та 60 і більше – $\lambda_i = 0,2$ ; $\Theta_i$ – кількість населення певної вікової групи; $P_x$ – загальна кількість населення

Примітка: \* – складено автором на основі джерела [12]

теоретичного обґрунтування і практичного використання виваженої методики оцінки людського потенціалу зумовлюється сучасними тенденціями щодо формування інноваційної економіки знань в освіті". Проведені дослідження надали можливість Т.В. Поспеловій зробити такий висновок: "...сучасна методика оцінки людського потенціалу потребує вдосконалення шляхом уведення додаткових показників, що характеризують ціннісно-мотиваційне підґрунтя людського розвитку, отриманих на основі проведення соціологічних спостережень" [11].

Деякі науковці, зокрема О.С. Мороз [12], розглядаючи проблему загальної оцінки людського потенціалу в межах конкретної області, акцентують увагу на доцільності введення в методику таких показників, як показник якості зайнятого населення; показник використання наявного людського потенціалу; показник наявності і якості людських ресурсів і умов та показник використання людського потенціалу. Алгоритм розрахунку зазначених показників представлено в табл. 2.

Зазначена методика потребує достатньо значної інформаційної ніші та надає можливість розширити існуючі прийоми оцінювання людського потенціалу з позиції його використання. З точки зору О.В. Стефанішина "...людський потенціал суспільства в умовах трансформації економіки в Україні недовикористовується" [13]. Разом з тим, він стверджує, що "...людський потенціал є не засобом досягнення добробуту людей, а обов'язковим компонентом їхнього добробуту". Така теза має сенс, оскільки високий рівень добробуту населення країни сприяє, з одного боку, активізації реалізації ним своїх професійних компетенцій з іншого боку, з'являється можливість задоволення потреб населення в отриманні відповідного рівня освіти, що забезпечує підвищення якісного рівня людського потенціалу країни.

## ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

За результатами дослідження обґрунтовано, що необхідно удосконалювати методичний аспект оцінювання людського потенціалу країни. Існуюча достатньо потужна наукова платформа потребує більш сучасних, оновлених способів і прийомів оцінювання людського потенціалу на різних економічних рівнях. Ми вважаємо, що аспект оцінювання повинен вийти за межі існуючих класичних методик шляхом введення таких критеріїв, як інноваційний блок, побудований із урахуванням креативності населення країни, населення регіону або окремо взятого підприємства. Безумовно, такі зміни потребують подальшого дослідження шляхом розробки теоретичної платформи оцінювання, із адаптацією її за допомогою прикладних способів націлених на встановлення результативності. Ключовим елементом в людському потенціалі з позиції оцінювання має стати такий інноваційний елемент, який здатен не лише покращити процес формування, а й створити умови для раціонального його використання для підвищення конкурентоздатності нашої країни.

## Література:

- Бобух І.М. Економічна оцінка людського потенціалу України як елементу національного багатства [Електронний ресурс] / І.М. Бобух. — Режим доступу: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/9109/10-Bobyh.pdf?sequence=1>. — Назва з екрану.
- Задорожна С.М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" [Електронний ресурс] / С.М. Задорожна. — Київ, 2006. — Режим доступу: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=436](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=436). — Назва з екрану.
- Грیشнова О.А. Людський розвиток: [навчальний посібник] / О.А. Грیشнова. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
- Курій Л.О. Значимість показників людського потенціалу у формуванні конкурентоспроможності країни [Електронний ресурс] / Л.О. Курій // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. — Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2011. — Вип. III (43), Економічні науки. — С. 40—44. — Режим доступу: <http://nikolaichuk.at.ua/news/2011-11-03-77>. — Назва з екрану.
- Коваль А.В. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / А.В. Коваль. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menagement/2012\\_722/20.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menagement/2012_722/20.pdf). — Назва з екрану.
- Назарова О.Ю. Статистична оцінка індикаторів соціально-демографічного розвитку [Електронний ресурс] / О.Ю. Назарова // Економічний форум. — 2012. — № 1. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2012\\_1/66.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2012_1/66.pdf). — Назва з екрану.
- Подра О.П. Сучасні підходи до оцінки людського потенціалу в системі ключових критеріїв суспільного розвитку [Електронний ресурс] / О.П. Подра. — Режим доступу: [http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010\\_5/statti/Podra.pdf](http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_5/statti/Podra.pdf). — Назва з екрану.
- Ляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навчальний посібник] / О.І. Ляш, С.С. Гринкевич. — К.: Знання, 2010. — 476 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://pidruchniki.ws/18800413/ekonomika/index\\_lyudskogo\\_rozvitku](http://pidruchniki.ws/18800413/ekonomika/index_lyudskogo_rozvitku). — Назва з екрану.
- Газарян С.В. Розвиток людського потенціалу як позитивний чинник впливу на ефективність професіоналізації служби органів місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / С.В. Газарян. — Режим доступу: <http://www.kbura.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-2/doc/3/01.pdf>. — Назва з екрану.
- Чекан І. Розвиток людського потенціалу та його вплив на соціально-економічний розвиток України [Електронний ресурс] / І Чекан. — Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/November/5.htm>. — Назва з екрану.
- Поспелова Т.В. Дослідження методик розрахунку індексу людського потенціалу: проблеми та перспективи [Електронний ресурс] / Т.В. Поспелова. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vamsu\\_du/2010\\_2/Posp\\_va.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vamsu_du/2010_2/Posp_va.htm). — Назва з екрану.
- Мороз О.С. Загальна оцінка людського потенціалу волинської області [Електронний ресурс] / О.С. Мороз // Серія "Сільськогосподарські науки". — 2010. Випуск 4(52). — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vnugp/sg/2010\\_4/Vs527.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnugp/sg/2010_4/Vs527.pdf). — Назва з екрану.
- Стефанішин О.В. Людський потенціал ринкової економіки України [Електронний ресурс] / О.В. Стефанішин. // Збірник науково-технічних праць Науковий вісник. — 2006. — Вип. 16.1. — С. 276—284. — Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvntu/16\\_1/276\\_Stefanyszyn\\_16\\_1.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/16_1/276_Stefanyszyn_16_1.pdf). — Назва з екрану.

Стаття надійшла до редакції 13.06.2012 р.