

УДК 331.101.262:005

**І. А. Кіосева,  
Н. О. Маркова**

## МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

**Анотація.** У статті розкрито поняття «людський потенціал», розглянуто й систематизовано чинники, що впливають на людський розвиток. Проаналізовано сучасні методики оцінки людського потенціалу та обґрунтовано необхідність їх удосконалення з метою врахування як необхідних, так і достатніх умов людського розвитку.

**Ключові слова:** людський потенціал, індекс людського розвитку, інтелектуальний капітал, методи та моделі прогнозування.

**Summary.** The article deals with the concept of «human capital» and systematically examined the factors that influence human development. Analyzed the current methodology for assessing human development and the necessity of improvement in order to reflect as necessary and sufficient conditions for human development.

**Key words:** human capital, human development index, intellectual capital, methods and models for forecasting.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку людства потребує більш чіткого і впорядкованого прогнозування кінцевих цілей в умовах прискорених змін і непередбачуваності, що викликає нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до розвитку людських ресурсів. Необхідно дати визначення поняттю «людський потенціал», під яким розуміють сукупність основних прав, здатностей, можливостей індивіда або територіальної спільності, рівень розвитку й реалізації яких підвищує (або знижує) продуктивність життєдіяльності соціуму [4]. Іншими словами, людський потенціал — це всі можливості людини (або суспільства в цілому), що визначають його граничну продуктивність.

Найпоширенішим показником виміру людського потенціалу є індекс розвитку людського потенціалу. Він є інтегральним показником, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння людського потенціалу й виміру рівня життя, освіти й довголіття як основних характеристик людського потенціалу. Індекс розвитку людського потенціалу щорічно розраховується експертами Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) разом із групою незалежних міжнародних експертів, що використовують у своїй роботі, поряд з аналітичними розробками, статистичні дані національних інститутів і різних міжнародних організацій. Максимальне значення індексу розвитку людського потенціалу може бути рівним одиниці, залежно від його країни прийнято класифікувати за рівнем розвитку: з дуже високим (0,785–1), високим (0,670–0,784), середнім (0,480–0,679) і низьким (менше 0,480) рівнем індексу розвитку людського потенціалу [8]. На сьогоднішній день існують складні й різноманітні проблеми розвитку, збереження й реалізації людського потенціалу, що

породжують нинішній стан нашої країни. Промислове виробництво, сільське господарство, як і багато інших сфер економіки, слаборозвинуті.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність удосконалення управління розвитком людини в економічній системі як на макrorівні, так і на рівні підприємств.

Необхідність теоретичного обґрунтування і практичного використання виваженої методики оцінки людського потенціалу зумовлюється сучасними тенденціями щодо формування інноваційної економіки знань у світі. Це потребує наукового аналізу можливостей людини як найвищої цінності та людського потенціалу, що є важливим ресурсом у здійсненні модернізації українського суспільства, сутнісним чинником для реалізації ефективного та якісного функціонування економіки інноваційно-інтелектуального типу [1].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми, що стосуються тих чи інших аспектів розвитку людського потенціалу в Україні — формування і використання трудових ресурсів, стратегії людського розвитку, освітнього, демографічного, працересурсного потенціалів, перетворення у людський капітал тощо, досліджувались у працях вітчизняних вчених, зокрема О. І. Амоші, В. П. Антонюк, С. І. Бандура, Л. І. Безтелесної, В. В. Близнюка, Н. П. Борецької, Д. П. Богині, Н. С. Власенка, С. Й. Вовканича, А. С. Гальчинського, В. М. Гейця, О. А. Грішної, Б. М. Данилишина, М. І. Долішнього, Т. А. Заяць, А. М. Колота, В. М. Колпакова, О. Є. Кузьміна, Е. М. Лібанової, О. Ф. Новікової, В. В. Онікієнка, С. І. Пирожкова, А. П. Ревенка, Л. К. Семів, В. С. Стещенко, Л. І. Федулової, М. Г. Чумаченка, Л. В. Шаульської, Л. С. Шевченко та інших вчених.

Цими авторами розглянуто, зокрема, проблеми теоретико-методологічних засад управління

© І. А. Кіосева, Н. О. Маркова, 2014

людськими ресурсами та їх розвитком, з'ясування їх ролі і місця в сучасних соціально-економічних системах. Водночас дискусії викликає ціла низка теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються соціально-економічної сутності і розвитку людських ресурсів та їхньої трансформації в людський капітал, співвідношення основних понять щодо людини як суб'єкта економічного життя (людські ресурси, людський потенціал, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал тощо), методів оцінювання рівня розвитку людського потенціалу тощо.

**Мета статті** — визначення методичного підходу для більш досконалої оцінки розвитку людського потенціалу з метою оптимального соціально-економічного розвитку країни в цілому.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз класичних і новітніх розробок стосовно розвитку людських ресурсів дозволяє зробити висновок про недостатній рівень дослідження таких теоретичних і методичних аспектів цієї проблеми, як кількісно-якісна діагностика джерел активізації трудової поведінки людини в організації, аналіз узгодженості розвитку інтелектуальних ресурсів підприємства з розвитком інших ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних, організаційних), обґрунтування програм розвитку людського потенціалу за допомогою навчання, удосконалення форм і технологій підвищення освітньо-професійного рівня персоналу виробничих організацій для інтелектуалізації їхнього капіталу.

Перехід від індустріального до інформаційного суспільства веде до необхідності більш ефективного використання наявного в країні людського потенціалу (ЛП). З оглянутого впливає актуальність вивчення людського потенціалу, його формування і розвитку, відтворення, збереження і реалізації як у країні, в її регіонах, так і на підприємствах. Такі дослідження лише тоді будуть ефективними, коли використовуватимуть найновіші методи, зокрема економіко-математичне моделювання та комп'ютерну техніку [2; 6].

Поняття «людський потенціал» є результатом еволюції таких понять, як «трудова потенція» і «робоча сила». Термін «людський потенціал» фокусує увагу на людському факторі, трудовий потенціал — на робочій силі.

На думку В. Келле, у процесі формування людського потенціалу створюються умови, передумови, підстави, на яких «виростає» людина з її здібностями, тобто здатністю до дії. Тут рух іде від суспільства, його компонентів до людини. Коли ж виникає проблема реалізації людського потенціалу, рух іде у зворотному напрямі — від людини до суспільства. Акцент робиться не на аналізі умов, а на людській активності, її самовираженні, вияві здібностей, рівня знань і вмінь, культури,

психології, особистих якостей, тобто самоактуалізації особистості або готовності до дій [5; 10]. Зважаючи на сказане, можна зробити висновок, що людський потенціал залежить від двох груп чинників: суспільних та особистісних. Першу групу чинників умовно можна назвати зовнішніми, вони характеризують умови, які створюються в суспільстві для розвитку, збереження і використання людського потенціалу. Друга група — це, умовно кажучи, внутрішні чинники, які характеризують ціннісно-мотиваційне підґрунтя людського потенціалу. У першу чергу, від людини (її цінностей, потреб, бажань і прагнень) залежить, чи використає вона повною мірою свою якісну освіту, гарне здоров'я та фінансові можливості.

Саме від ціннісно-мотиваційної складової залежатиме, чи використовуватиме людина свій потенціал на користь суспільству, чи ні. Тому, оцінюючи людський потенціал, важливо врахувати як першу групу чинників, так і другу.

Концептуальна схема розвитку людського потенціалу побудована на чотирьох головних елементах: продуктивність, рівність, стійкість, розширення можливостей. [9] *Продуктивність* — люди повинні мати можливість підвищувати продуктивність своєї діяльності, повноцінно брати участь у формуванні доходу й одержувати грошову винагороду за свою працю. Тому для розвитку людини необхідні економічне зростання, динаміка зайнятості та заробітної плати. [7] *Рівність* — усім людям треба надавати рівні можливості. *Стійкість* — доступ до можливостей слід забезпечувати не тільки нинішнім, але й майбутнім поколінням. Тут передбачається справедливий розподіл можливостей розвитку між поколіннями і всередині кожного покоління. *Розширення можливостей* — це означає підвищення відповідальності людей за долі своєї родини, країни й людства в цілому.

Виходячи з поняття потенціалу як сукупності запасів наявних ресурсів, що можуть бути мобілізовані для досягнення цілей функціонування системи, для його оцінки запропоновано використовувати метод заліку.

При цьому система має різні потенційні можливості з досягнення тієї чи іншої стратегії розвитку в умовах існуючих ресурсних обмежень, зокрема, людського та інтелектуального капіталу:

$$PES_i = \frac{\min(q_{i,план}; q_{i,можл})}{q_{i,план}} * 100\%, \quad (1)$$

де  $PES_i$  — потенціал економічної системи за  $i$ -м стратегічним напрямком;  $q_{i,план}$  — плановий стан системи за  $i$ -м вектором стратегічних цілей;  $q_{i,можл}$  — можливий стан системи за  $i$ -м напрямком стратегічного розвитку, що визначається обсягом людського та інтелектуального капіталу.

Для вимірювання інтелектуального капіталу розраховуємо значення споживчого капіталу еко-

номіки країни, що характеризується рівнем конкурентоспроможності продукції її галузей:

$$CK'_i = \frac{G_{T,i}}{G'_{E,i}}; CK''_i = \frac{G_{T,i}}{G''_{E,i}}, \quad (2)$$

де  $CK'_i$ ,  $CK''_i$  — споживчий капітал  $i$ -ї галузі відповідно на внутрішньому та зовнішньому ринку;  $G_{T,i}$  — груповий показник продукції  $i$ -ї галузі за технічними параметрами;  $G'_{E,i}$ ,  $G''_{E,i}$  — груповий показник продукції  $i$ -ї галузі за економічними параметрами відповідно для внутрішнього та зовнішнього ринку.

Показник споживчого капіталу використовується для оцінки швидкості зміни займаємої долі ринку продукцією  $i$ -ї галузі власного виробництва протягом часу  $t$ :

$$\begin{aligned} \frac{\partial(d'_i)}{\partial t} &= d'_i(CK'_i - 1)(1 - d'_i); \\ \frac{\partial(d''_i)}{\partial t} &= d''_i(CK''_i - 1)(1 - d''_i), \end{aligned} \quad (3)$$

де  $d'_i$ ,  $d''_i$  — відповідно доля внутрішнього та зовнішнього ринку, що займається продукцією власного виробництва  $i$ -ї галузі.

Структурний (організаційний) капітал економіки характеризується рівнем розвитку та використання технологічних укладів і може бути визначений вектором долі доданої вартості, що отримується за кожною галуззю —  $v(v_1, v_2, \dots, v_n)$ . Середній рівень організаційного капіталу ( $OK$ ) всіх галузей економіки буде розраховуватись так:

$$OK = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i \times v_i)}{\sum_{i=1}^n X_i}, \quad (4)$$

де  $X_i$  — рівноважний випуск продукції  $i$ -ї галузі;  $n$  — кількість галузей економіки.

Передумовою зростання організаційного капіталу є споживчий капітал. Додана вартість  $i$ -ї галузі, що розраховується як  $X_i \times OK_i$ , за винятком амортизаційних відрахувань та податків на бізнес, є джерелом таких доходів:

$$X_i \times OK_i - A_i - T_i = W_i + R_i + P_i, \quad (5)$$

де  $A_i$  — амортизаційні відрахування на основний капітал;  $T_i$  — непрямі податки на бізнес;  $W_i$  — доходи власників людського капіталу;  $R_i$  — доходи власників позикового капіталу;  $P_i$  — доходи власників капіталу.

Враховуючи це, обсяг людського капіталу  $i$ -ї галузі буде розраховуватись за формулою:

$$LK_i = \frac{W_i}{\Pi_i} \times 100\%, \text{ де } \overline{\Pi_i} = \frac{R_i + P_i}{PK_i + BK_i} \times 100\%, \quad (6)$$

де  $LK_i$  — людський капітал  $i$ -ї галузі;  $BK_i$ ,  $PK_i$  — відповідно обсяг власного та позикового капіталу, що використовується  $i$ -ю галуззю;  $\overline{\Pi_i}$  — середньозважена ціна капіталу.

Потреба у вимірюванні інтелектуального капіталу мікроекономічної системи зумовлена не-

обхідністю оцінки рівня конкурентоспроможності суб'єктів господарювання в ринкових умовах.

Удосконалення економіко-математичної моделі функціонування системи освіти як фактора зростання людського капіталу, з урахуванням тенденції демографічного розвитку, полягало в застосуванні комплексу методів та моделей прогнозування чисельності населення методом вікового пересування, визначення розміру попиту на освітні послуги, управління видатками системи освіти на макро- та мікрорівні. Зауважимо, що нарощування людського потенціалу держави неможливо без накопичення як людського, так і на його базі інтелектуального капіталу суспільства [3].

Очевидно, що покращення ситуації за окремими компонентами приведе й до аналогічного підвищення загального рівня розвитку ЛП України.

#### Висновки.

1. На підставі аналізу причин економічного росту країн доведено важливість людського капіталу як головного фактора підвищення продуктивності трудових ресурсів.

2. З метою підвищення рівня конкурентних переваг суб'єкта господарювання дістав подальшого розвитку метод вимірювання інтелектуального капіталу мікроекономічної системи, заснований на комплексному аналізі його фінансового стану. Запропонований метод дозволяє визначити оптимальну дивідендну політику підприємства.

3. Результати аналізу дозволили обґрунтувати необхідність оцінки людського потенціалу підприємств для забезпечення усіх сфер.

#### Література

1. Стаднюк А. Оценка персонала / А. Стаднюк. — М. : Бегин групп, 2005.
2. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В. И. Маслов. — М. : Финпресс, 2004.
3. Гончарова-Горяньська М. Соціальна компетентність: поняття, зміст, шляхи формування в дослідженнях зарубіжних авторів / М. Гончарова-Горяньська // Рідна школа. — 2004. — № 7–8.
4. Емельянов Е. Н. Жизненный цикл организационного развития / Е. Н. Емельянов, С. Е. Поварницына // Организационное развитие. — 1996. — № 2.
5. Келле В. Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность / В. Ж. Келле // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. — М., 1999. — С. 72–80.
6. Кольцова Л. Н. Анализ деятельности по управлению персоналом как один из факторов, влияющих на стратегию компании / Л. Н. Кольцова, В. В. Кольцова // Управление человеческим потенциалом. — 2007. — № 2.

7. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / О. В. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. — К. : К.І.С., 2004.

8 Приймак В. І. Математичні методи економічного аналізу : навч. посібн. / В. І. Приймак. — Центр навч. літ-ри, 2009. — 296 с.

9. Управление персоналом [Электронный ресурс] / [под ред. Т. Ю. Базарова, Т. Л. Яремина]. — Режим доступа : <http://www.aup.ru/books/m152/>.

10. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program. — OECD. — P. 8.