

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОГО БАГАТСТВА

У статті досліджено питання ролі людського розвитку та розвитку людського потенціалу в системі національного багатства.

В статье исследован вопрос роли человеческого развития и развития человеческого потенциала в системе национального богатства.

In the article the issue of the role of human development and human development in the national wealth.

Ключові слова: людський капітал; багатство; багатство національне; багатство нематеріальне; людський розвиток.

Забезпечення вищого рівня уваги головних менеджерів підприємств до розвитку людського потенціалу нерозривно пов'язано з людським розвитком. Це дозволить виміряти та оцінити людський капітал підприємства, що є вагомим внутрішнім економічним ресурсом підприємства та дозволить досягти вищого рівня його економічного розвитку, саморозвитку та підприємницької активності. Саме це і зумовило вибір теми даної статті.

Метою статті є дослідити взаємозв'язок людського розвитку та розвитку людського потенціалу і його роль в системі національного багатства.

Дослідження публікацій з даної тематики, які стосуються людського розвитку та розвитку людського потенціалу (праці В.Галицького, Р.Дафта, С.Матоківського, В.Лавриненка, С.Мочерного та ін.) дають право вважати, що риси нової економіки України формують також, значною мірою, саме ці категорії. Інтелектуальний капітал (знання, досвід, інформацію) можна використати для створення багатства. Структурно інтелектуальний капітал – це людський та організаційний капітал. Але зміни в сучасних умовах функціонування підприємств визначають потребу зважати ще і на такий капітал, який формується в часі взаємодії підприємств та їхніх зв'язків зі споживачами, з клієнтами та утворює властиву лише їм систему взаємовідносин. Це оновлює структуру інтелектуального капіталу. Власники підприємств не мають змоги володіти повністю інтелектуальним капіталом свого підприємства. Адже людський капітал потребує постійного оновлення та інвестування у розвиток, а організаційний капітал може бути не спроможний відповідати вимогам ринку якщо це відсутнє у підприємствах. Необхідно брати до уваги і те, що інтелектуальному капіталу властиві процеси старіння, зношення. Це визначає необхідність оцінки рівня інтелектуального капіталу підприємств за певними критеріями, а також витрат на підтримку його необхідного рівня.

Людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід [6, с.216]. Деякі дослідники включають у категорію «людський потенціал» також таке: стан здоров'я; якість харчування; освіту; професійний досвід; фізичний стан; здатність до виживання; інші характеристики, що забезпечують продуктивність і

самозабезпечення людей [6, с.216]. Слід зазначити, що з розвитком людського потенціалу вкладені у нього кошти на освіту, культуру, рівень кваліфікації (кваліфікацій), охорону здоров'я, дають змогу формувати нову якість розвитку людства.

Багатство – це матеріальні та нематеріальні цінності, в т.ч. всебічний розвиток сутнісних сил людини. Людський потенціал є основою багатства національного – сукупність створених і накопичених у країні працею всього суспільства матеріальних благ, рівня освіти, виробничого досвіду, майстерності, творчого обдарування населення [5, с.58]. До нематеріального багатства відносяться: освітній, кваліфікаційний, науковий, культурний, організаційний потенціал. Багатство нематеріальне – частина національного багатства, що складається з накопиченої виробничої майстерності й досвіду людей, їхніх здібностей, потреб, творчих обдарувань, знань та інформації в знаках та символах, а також культурних цінностей [5, с.58]. Узагальнюючим показником нематеріального багатства є рівень освіти та кваліфікації працівників.

За даними Головного управління статистики у Львівській області, за 2011 рік індекс людського розвитку по Львівській області був таким же, як і в 2006-2010 рр., а саме: 0,502; 0,521; 0,484; 0,509; 0,497; 0,483 [3, с.25]. Рейтинг Львівської області серед інших областей України за ці ж роки становив відповідно 8 місце, 5, 10, 16 і 12 [3, с.26]. Оцінка рівня людського розвитку базується на спеціально сформованій системі показників, що відображає основні складові і чинники стану соціального розвитку по кожному конкретному регіоні, забезпечує можливості міжрегіональних зіставлень як загалом, так і за деталізованими характеристиками. Найсильніший вплив на визначення місця регіону у єдиній шкалі індексів людського розвитку мають: рівень освіти, умови проживання та матеріальний добробут населення. Львівська область, за даними Головного управління статистики у Львівській області, перебуваючи у 2006 р. на 5 місці у рейтингу серед інших регіонів України, за кілька років перемістилась на 12 місце. Перше місце за індексом людського розвитку з великим відривом займав Київ; високі місця належали м. Севастополю, Харківській та Київській областям [3, с.26]. Низьким у 2010 році був показник Львівської області з розвитку ринку праці – 24 місце; з фінансування людського розвитку – 21 місце; за рівнем освіти – 20 місце; екологічною ситуацією – 19 місце; станом охорони здоров'я населення – 18 місце. За умовами проживання Львівська область займала 9 місце; за матеріальним добробутом – 16; за показниками соціального середовища – 5; за показниками демографічного розвитку – 6 місце [3, с.29]. Автором досліджено, що існує тісний взаємозв'язок між категоріями «людський розвиток» та «людський потенціал», – це основа багатства нематеріального, яке є складовою багатства національного (рис. 1).

Людський капітал – набуті знання, навички, енергія людей тощо [6, с.725]. У сучасних умовах розвитку ринку, товарів чи послуг його учасники, головні менеджери підприємств повинні приділяти більше уваги розвитку людського

потенціалу. Адже нарощувати потенціал підприємства можна лише тоді, коли буде нарощуватись сукупний людський капітал у цих підприємствах, що є більш можливим через індивідуальний розвиток людського потенціалу та його об'єднання. Все це результати продуманої довгострокової стратегії і прагнення компанії бути першою у своїй галузі [4, с.226]. Це зумовлено також тим, що в сучасних умовах розвитку ринку при його високій жорсткій конкуренції (і зовнішній, і внутрішньогалузевій), існує «влада споживачів», і саме споживачі значною мірою є вагомою рушійною силою змін на ринку попиту, пропозиції, послуг чи товарів. Звичайно, зміни на ринку товарів чи послуг зумовлюють й інші фактори впливу, але підприємства не мають вибору: вони або реагують на нові смаки, уподобання, запити споживачів або навіть змушені припиняти свою діяльність. Для того, аби якнайкраще задовольнити нові потреби, нові смаки та уподобання споживачів на ринку, головні менеджери підприємств повинні розвивати людський потенціал та інвестувати у людський фактор.

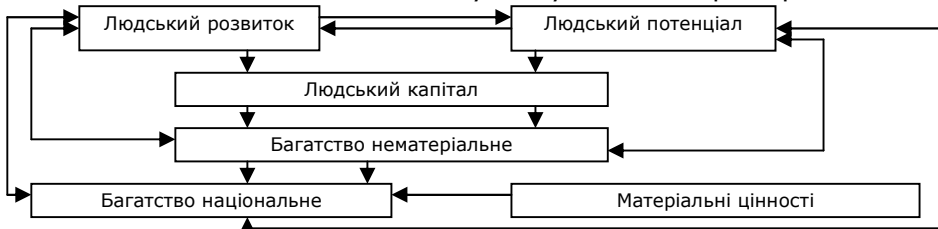


Рис. 1. Взаємозв'язок категорій «людський розвиток» та «людський потенціал»

Підприємства будь-якої сфери діяльності потребують в сучасних умовах розвитку ринку лояльних та висококваліфікованих спеціалістів. Інфляція, як явище, розповсюджується також на «трудові навички та знання». Інфляція «трудових навичок та знань» спостерігається у підприємствах тоді, коли головні менеджери підприємств не інвестують у людський фактор. Саме людський фактор, саме людина (основна продуктивна сила), а не засоби праці (синонім техніки), які в західній економічній літературі ототожнюють з капіталом, є вагомим фактором економічного зростання [7, с.781]. Слід зазначити, що формування людського капіталу потребує тривалого періоду часу та великих інвестиційних вкладень. Конкретний набір показників для аналізу кадрового потенціалу залежить від бачення майбутніх характеристик персоналу підприємства. Чим детальнішим та конкретнішим буде це бачення, тим легше буде визначити критерії діагностики. Тому, перш ніж робити діагностику персоналу підприємства, необхідно уточнити критерії або показники аналізу [1, с.106].

Про ефективне управління розвитком людського потенціалу у підприємствах можна стверджувати лише тоді, коли існує високий рівень сукупного інтегрального значення потенціалу людського капіталу, що підвищує рівень економічного розвитку країни та регіону.

Для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу використовується коефіцієнт Тобіна – відношення ринкової ціни підприємства до

ціни заміщення її реальних активів. Високий коефіцієнт Тобіна (до 10-20) свідчить, що у підприємствах переважає оцінка їх нематеріальних активів. До них відносяться: маркетингові дослідження, інтелектуальна власність, торгова марка, кваліфікація та талант персоналу, зв'язки зі споживачами тощо.

Управлінська революція, в силу різних факторів впливу на діяльність підприємств, в т.ч. хаотичності зовнішнього середовища, змінах в управлінській парадигмі, наділення співробітників владою, спільністю використовуваної інформації персоналом у підприємствах, культурі підприємств, змінах умов соціальних контрактів, змінах природи кар'єри зумовлюють нові шляхи створення кар'єри для головних менеджерів. Тому визначальним у ролі розвитку людського потенціалу є особистість головного менеджера підприємства чи підприємств. Як наслідок їх ефективного управління розвитком людського потенціалу, у підприємствах настає вищий рівень економічної ефективності діяльності; вищий рівень взаємної лояльності персоналу та конкретного підприємства; вищий рівень їх взаємної задоволеності результатами роботи у тому чи іншому підприємстві; вищий рівень спеціальної відповідальності певного підприємства перед персоналом та суспільством тощо. До основних вимог, яким повинен відповідати головний менеджер підприємства, відносяться такі:

- розуміння себе як бізнесмена-одиночки, який готовий діяти автономно і незалежно, визначений у своїй спеціалізації та очікує оплати лише за те, в чому він є експертом;
- можливість визначити основні проблеми в бізнесі свого роботодавця і зробити себе частиною їх розв'язання, що піднесе його «ціну» в очах найбільшого споживача своєї праці;
- володіння різними навиками у різних сферах діяльності, наявність висококласних навиків у т.ч. у чомусь одному;
- можливість добиватися найвищої якості своєї особистої «продукції», найвищого рівня задоволення споживачів своєї праці, навіть якщо це його колега чи його керівник;
- уміння працювати в команді, підпорядковувати власне «Я» її успіху, сприяти придбанню колегами нових навиків;
- займати передові позиції, вибудовувати мережу контактів всередині свого підприємства чи за його межами;
- не шкодувати коштів на власне зростання, брати активну участь у програмах, які розширяють власний світогляд і сприяють загальному розвитку;
- готовність до змін [2, с.733]. Лише декларування головними менеджерами підприємств, що «кадри – це найважливіший їхній ресурс» не є вірним. Такий лозунг повинен бути підкріплений інвестуванням у розвиток та навчання персоналу, у придбання персоналом суміжних знань, вмінь, навиків (горизонтальне переміщення), у створення кадрового резерву тощо. Автором пропонується, наприклад, план навчання та розвитку персоналу туристичних підприємств (табл. 1).

План розвитку та навчання персоналу туристичних підприємств

№ п/п	Зміст завдань	Засоби досягнення
1	2	3
1.	Дослідити та передати усім працівникам туристичного підприємства найширші знання, вміння, навички персоналу туристичного підприємства.	– Наукові практичні методики; – бажання персоналу туристичного підприємства.
2.	Виявити в персоналу підприємства, яких саме знань їм бракує.	– Опитування персоналу.
3.	Визначити, яке навчання, які семінари необхідно проводити поза приміщенням туристичного підприємства і коли саме.	– Опитування персоналу; – рекомендації викладачів.
4.	Отримати рекомендації про викладача, якого обрано для навчання персоналу туристичного підприємства.	– Різні джерела.
5.	Навчити увесь персонал туристичного підприємства вміло спілкуватись між собою та споживачами туристичного підприємства.	– Тренінги.
6.	Вивчити запити і скарги споживачів турпослуг, турпродуктів.	– Книга скарг та пропозицій; – усні запити; – усні скарги; – усні пропозиції.
7.	Впровадити горизонтальне та вертикальне переміщення персоналу туристичного підприємства. Розширити делегування завдань та поглибити зміст доручених завдань.	– План (схема) переміщення персоналу туристичного підприємства.
8.	Створити напівсамостійні групи, які матимуть право організувати роботу в туристичному підприємстві за своїм баченням.	– План по туристичному підприємству.
9.	Передати усім працівникам навички (технології) та способи виконання процедур, операцій, дій, інших рекомендацій, що підвищують рівень якості турпослуг, які пропонує туристичне підприємство..	– Семінари; – тренінги; – групова робота.
10.	Зробити підлеглих відповідальними за використання отриманих знань, які дозволять бачити перспективу зміни поведінки споживачів турпослуг, турпродуктів на ринку.	– Різне матеріальне та нематеріальне стимулювання.
11.	Проконтролювати ефективність проведених заходів, придбаних знань.	– Індивідуально досягнуті показники.
12.	Оцінити результати навчання та розвитку персоналу.	– Споживачі (невидимки); – звітність підприємства; – відгуки споживачів.
13.	Укласти план соціального розвитку підприємства та соціального балансу між керівництвом та персоналом.	– Апарат управління та його персонал.

Саме конкурентоспроможний персонал туристичних підприємств як одна зі складових систем менеджменту якості в сучасних ринкових умовах господарювання створить нові можливості для туристичних підприємств. Ці нові можливості полягають у тому, що саме персонал підприємств туристичної сфери має здатність та можливості запропонувати туристичні послуги чи турпродукти, які є унікальними; знайти особливу нішу незадоволених потреб споживачів; забезпечити високу ділову репутацію туристичних підприємств; покращити його імідж; забезпечити невід’ємну частину бренду даного туристичного підприємства, а значить покращити його фінансові результати і стати надійним джерелом майбутніх прибутків.

Практичне впровадження плану розвитку та навчання персоналу підприємств туристичної сфери створить нові можливості стратегічного планування людських ресурсів у них. Використання їх буде результативним лише тоді, коли ця функція розглядатиметься у туристичному підприємстві нарівні з іншими функціями.

На малих підприємствах туристичної сфери, де не виділена функція людських ресурсів, менеджери повинні активно розглядати ці аспекти при прийнятті управлінських рішень; персонал підприємств туристичної сфери повинен

отримувати повноцінну інформацію та право голосу.

Кожен працівник підприємства будь-якої сфери діяльності, виробничого підприємства чи сфери послуг, повинен мати доступ до своїх даних, які дозволяють йому оцінити власний рейтинг за визначеними критеріями. Функції контролінгу при управлінні розвитком людського потенціалу у підприємствах також є необхідними. Головним мотивом працівників до високоефективної праці може бути не лише заробітна плата, а кар'єрне зростання, можливість отримати за рахунок підприємства другу вищу освіту, кращі умови праці, кращий соціальний пакет тощо. Вимір та оцінка людського капіталу, яким володіє підприємство, є також необхідним. Існують різні методики визначення потенціалу людського капіталу та необхідність їх узагальнити. Це дало б можливість ліквідувати певні неузгодженості, забезпечити співставленість вартісних та натуральних показників, а також обчислити його інтегральне значення. Сукупне інтегральне значення потенціалу людського капіталу у певному життєвому циклі підприємства є ще й одночасно вагомим внутрішнім економічним ресурсом.

У взаємозв'язку та взаємозалежності знаходяться людський розвиток і розвиток людського потенціалу в системі національного багатства. Підвищений рівень уваги головних менеджерів підприємств до розвитку людського потенціалу, що нерозривно пов'язано з людським розвитком, накопиченням людського капіталу, дозволить підприємствам досягати вищого рівня економічного розвитку, саморозвитку та підприємницької активності, що зумовить вищий рівень накопичення національного багатства країни.

Список використаних джерел:

1. Гацький В.У. Організаційний розвиток підприємства [Текст]: Навч. посіб./ В.У. Галицький, В.В. Лавриненко; - К.:КНЕУ, 2005. – 247с.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент [Текст] / Р.Л. Дафт; - СПб: Питер, 2002. – 832с.
3. Матковський С. Стратегія розвитку Львівської області до 2015 року. – 2011. – 276с. Головне управління статистики у Львівській області.
4. Мінцберг Г. Стратегический процесс [Текст] / Кунин Дж.Б., Гошал С; - СПб: Питер, 2001. – 688с.
5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія [Текст] / С.В. Мочерний; - У трьох томах. Т.1. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864с.
6. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія [Текст] / С.В. Мочерний; - У трьох томах. Т.2. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848с.
7. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія [Текст] / С.В. Мочерний; - У трьох томах. Т.3. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952с.