

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-145>

УДК 331.522.4

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОГО БАГАТСТВА

THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF HUMAN DEVELOPMENT AND THE DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN THE NATIONAL WEALTH SYSTEM

Лісовська Лідія Степанівна

доктор економічних наук, професор,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9937-3784>

Габа Мирослава Ігорівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8642-8942>

Бублик Лілія Ярославівна

кандидат економічних наук,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5886-1440>

Lisovska Lydiya, Haba Myroslava, Bublyk Lilia
Lviv Polytechnic National University

Стаття присвячена актуальним питанням дослідження ролі та значення людського розвитку та розвитку людського потенціалу в системі національного багатства. Розкрито поняття «людський розвиток» та «людський потенціал». Визначено, що людський розвиток – процес розширення свободи вибору людини. Виявлено, що людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Проаналізовано, що увага головних менеджерів підприємств до розвитку людського потенціалу перебуває в нерозривному зв'язку з людським розвитком. Запропоновано ряд заходів для ефективного і раціонального розвитку людського потенціалу підприємств, зокрема туристичних, адже саме конкурентоспроможний персонал цих підприємств, як одна зі складових систем менеджменту якості в сучасних ринкових умовах господарювання може створити нові можливості для туристичних підприємств.

Ключові слова: людський розвиток, людський потенціал, персонал підприємства, інтелектуальний капітал, людський капітал.

The article is devoted to topical issues of research on the role and significance of human development and the development of human potential in the system of national wealth. The goal is to investigate the relationship between human development and the development of human potential and its role and significance in the system of national wealth. In the course of the research, general scientific methods and approaches, a systematic approach, general logical research methods (analysis, synthesis, generalization, comparison), dialectical method, method of cognition were used. It was analyzed that the attention of the main managers of enterprises to the development of human potential is inextricably linked with human development. A number of measures are proposed for the effective and rational development of the human potential of enterprises, in particular tourist enterprises, because it is the competitive staff of these enterprises, as one of the components of quality management systems in modern market conditions, that can create new opportunities for tourism enterprises. It was determined that it is important and necessary to measure and evaluate the human capital possessed by the enterprise. The aggregate integral value of the potential of human capital in a certain life cycle of the enterprise is also a significant internal economic resource, which will allow to achieve a higher level of its economic development, self-development, a higher level of efficiency and entrepreneurial activity of this enterprise. It is well-founded that human development, the development of human potential in the system

of national wealth is interrelated and interdependent. The increased level of attention of the main managers of enterprises to the development of human potential, which is inextricably linked with human development, the accumulation of human capital, is a significant internal economic resource of enterprises. This will allow enterprises to achieve a higher level of economic development, self-development and entrepreneurial activity, which will lead to a higher level of accumulation of the country's national wealth.

Keywords: human development, human potential, enterprise personnel, intellectual capital, human capital.

Постановка проблеми. Забезпечення вищого рівня уваги головних менеджерів підприємств до розвитку людського потенціалу нерозривно пов'язано з людським розвитком. Пріоритизація уваги повинна бути спрямована на дослідження чинників та умов 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичні аспекти актуальних проблем управління людським потенціалом знайшли відображення у працях таких вчених, як: В. І. Верхоглядова, Ю. І. Воплюшкина, В. У. Гацький, О. В. Захарова, Н. А. Іваннікова, С. Б. Ільїна, О. В. Лавріченко, О. Ю. Мацькевич, С. В. Мочерний, О. І. Сахненко, Н. Л. Сидорко, О. М. Скібіцький, Є. А. Ревтюк, Л. І. Тертична та інші. Проте концептуальні підходи до управління людським потенціалом та людським розвитком та їх роль для підприємств, зокрема туризму потребують подальшого дослідження.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Людський потенціал та людський розвиток посідає головне місце в інноваційному управлінні підприємством. Проте недостатньо досліджено управління людським потенціалом та людським розвитком та їх роль для підприємств, зокрема туризму.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Дослідити взаємозв'язок людського розвитку та розвитку людського потенціалу і його роль та значення в системі національного багатства, зокрема туризму.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження тематики публікацій, які стосуються людського розвитку та розвитку людського потенціалу, дають можливість вважати, що риси нової економіки України формують також, у значній мірі, саме ці категорії.

Інтелектуальний капітал, включаючи знання, досвід і інформацію, може бути використаний для створення багатства. Структурно його поділяють на людський та організаційний

капітал. Однак сучасні умови діяльності підприємств диктують необхідність враховувати також капітал, що формується у процесі взаємодії з клієнтами та споживачами, створюючи унікальну систему відносин. Це, своєю чергою, змінює структуру інтелектуального капіталу.

Варто відзначити, що власники підприємств повинні розвивати інтелектуальний капітал свого підприємства, оскільки він є частиною економічного потенціалу бізнесу, що в свою чергу дозволить їм стати успішними. 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 також властивими є процеси старіння, зношення. Це визначає необхідність оцінки рівня інтелектуального капіталу підприємств за певними критеріями, а також витрат на підтримку його потрібного рівня.

Інтелектуальний капітал та людський потенціал мають як і спільні ознаки, так і свої специфічні характеристики. Саме тому вони досліджуються як окремі категорії та не отожднюються між собою.

Варто відзначити, що людський потенціал це природний талант, знання, навички та здібності, досвід, здоров'я тощо. Інтелектуальний капітал включає людський капітал плюс особиста інтелектуальна власність цієї людини.

Схематично на рисунку 1 визначено взаємозв'язок категорій «капітал», «потенціал» та «багатство».

Слід відзначити, що людський потенціал – це міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід [3, с. 216]. Деякі дослідники включають у категорію «людський потенціал» також наступне:

- стан здоров'я;
- якість харчування;
- освіту;
- професійний досвід;
- фізичний стан;
- здатність до виживання;

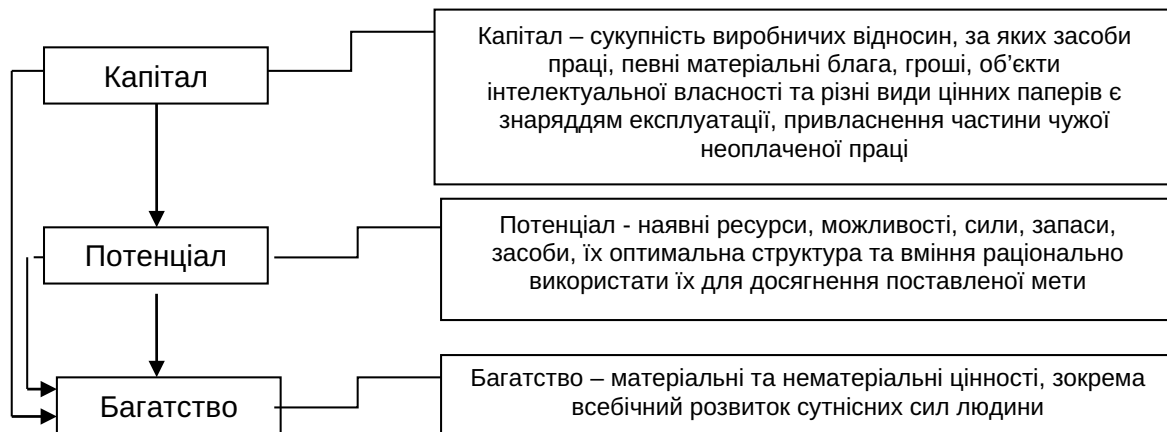


Рис. 1. Взаємозв'язок категорій «капітал», «потенціал» та «багатство»

– інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпечення людей [3, с. 216].

Варто зауважити, 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 [2, 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 [2, с. 58]. Узагальнюючим показником нематеріального багатства є рівень освіти та кваліфікації працівників.

Індекс людського розвитку (ІЛР) (до 2013 року «Індекс розвитку людського потенціалу» (ІРЛП), англ. *Human Development Index, HDI*) – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Він є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів [7].

Варто відзначити, що станом на 2023 рік Індекс людського розвитку (ІЛР) України ста-

новив 0,734, що робить її країною з високим рівнем людського розвитку. Україна посідає 100 місце у загальному рейтингу зі 193 країн і територій [5].

Водночас в Україні гостро відчувається негативний вплив зниження рівня людського розвитку, оскільки цей показник опустився до найнижчого рівня з 2004 року, що зазначено у новому Звіті про людський розвиток «Вихід із глухого кута: Переосмислення співпраці в умовах поляризованого світу», який презентувала Програма розвитку ООН (UNDP).

Цей показник є узагальненим показником для оцінки усереднених досягнень за трьома основними вимірами людського розвитку: довге та здорове життя, доступ до знань та гідний рівень життя. У період з 1990 по 2022 рік значення ІЛР України зросло з 0,731 до 0,734, тобто на 0,4% [5].

Постійний представник UNDP в Україні Яко Сільє зазначає, що, хоча розвиток в Україні виявився стійким, зважаючи на наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабної війни, виклики для України ще попереду. Загальна картина є вкрай складною для України, і для пом'якшення негативних наслідків та утримання України на шляху до сталого розвитку будуть потрібні дії та підтримка».

Дослідження показали, що між поняттями «людський розвиток» і «людський потенціал» існує тісний взаємозв'язок. Ці категорії становлять основу нематеріального багатства, яке є частиною загального національного багатства (рис. 2).

Людський капітал охоплює знання, навички та енергію людей. В умовах сучасного ринку керівники підприємств повинні зосереджувати більше уваги на розвитку людського потенціалу своїх працівників.

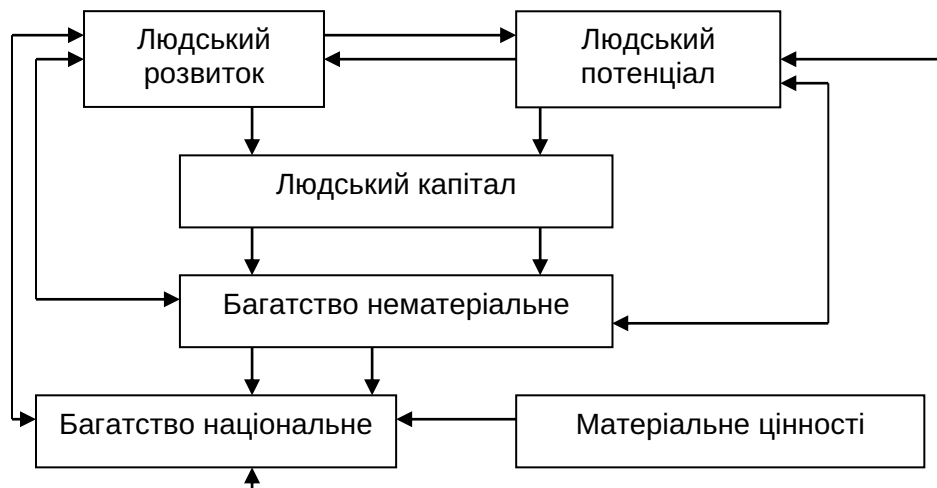


Рис. 2. Взаємозв'язок категорій «людський розвиток» та «людський потенціал»

Встановлено, що збільшення потенціалу підприємства можливе лише за умови зростання сукупного людського капіталу. Це досягається шляхом індивідуального розвитку людського потенціалу всередині підприємства та його подальшого об'єднання. Все це результати продуманої довгострокової стратегії і прагнення компанії бути першою у своїй галузі [6]. Це зумовлено також тим, що в сучасних умовах розвиток ринку при його високій жорсткій конкуренції і в середині галузі, невизначеності, існує «влада споживачів» і саме споживачі, у значній мірі, є вагомою рушійною силою змін на ринку попиту, пропозиції, послуг чи товарів. Звичайно, зміни на ринку товарів чи послуг зумовлюють і інші фактори впливу, але підприємства не мають вибору: вони або реагують на нові смаки, уподобання, запити споживачів або навіть змушені припинити свою діяльність. Щоб максимально задовольнити нові потреби, смаки та вподобання споживачів, керівники підприємств повинні зосереджуватися на розвитку людського потенціалу та інвестуванні в людський фактор.

Варто відзначити, що підприємства будь-якої сфери діяльності потребують в сучасних умовах розвитку ринку лояльних та висококваліфікованих спеціалістів. Інфляція, як явище, розповсюджується також на «трудоі навиків та знання». Інфляція «трудоі навиків та знання» спостерігається у підприємствах тоді, коли головні менеджери підприємств не інвестують у людський фактор. Саме людський фактор, саме людина (основна продуктивна сила); засоби праці (синонім техніки), які в західній економічній літературі ототожнюють з капіталом – є вагомим факто-

ром економічного зростання [4, с. 781]. Варто підкреслити, що формування людського капіталу потребує значного часу та суттєвих інвестицій. Набір показників для оцінки кадрового потенціалу визначається баченням майбутніх якостей персоналу підприємства. Чим чіткіше і детальніше це бачення, тим легше буде встановити критерії для його оцінки. Тому, перш ніж робити діагностику персоналу підприємства необхідно уточнити критерії або показники аналізу [1, с. 106].

Розвиток людського потенціалу організації розглядається як процес формування людських здібностей і їхнє використання для досягнення продуктивних цілей організації. Формування цих здібностей включає покращення здоров'я, набуття нових знань та вдосконалення професійних навичок.

Про ефективність управління розвитком людського потенціалу на підприємствах можна стверджувати лише за умови високого рівня сукупного інтегрального значення людського капіталу. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню рівня економічного розвитку як країни, так і регіону.

У відповідності до сучасних уявлень про ефективні технології управління, до яких і належить завдання формування і розвитку людського капіталу, доцільно використовувати процесний підхід (business process management). Під процесом можна розуміти будь-яку діяльність, яка використовує визначені ресурси (персонал, інформація, матеріальні ресурси, інфраструктура, технології) для отримання цінного кінцевого результату.

Для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу використовується коефіцієнт Тобіна [8]. Це відношення ринко-

вої 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 відноситься: маркетингові дослідження, інтелектуальна власність, торгова марка, кваліфікація та талант персоналу, зв'язки зі споживачами тощо.

Управлінська революція, зумовлена різними факторами впливу на діяльність підприємств, такими як хаотичність зовнішнього середовища, зміни в управлінській парадигмі, делегування влади співробітникам, спільне використання інформації, корпоративна культура, зміни в соціальних контрактах та природи кар'єри, створює нові можливості для кар'єрного розвитку головних менеджерів. Тому визначальним у ролі розвитку людського потенціалу є особистість головного менеджера підприємства чи підприємств. Ефективне управління розвитком людського потенціалу головним менеджером на підприємстві приведе до кількох позитивних результатів: підвищення економічної ефективності діяльності підприємства; зростання рівня взаємної лояльності між персоналом і підприємством; підвищення задоволеності результатами роботи як для працівників, так і для підприємства; посилення спеціальної відповідальності компанії перед своїми співробітниками та суспільством. До основних вимог, яким повинен відповідати головний менеджер підприємства відносяться такі: розуміння про себе, як бізнесмена-одиночки, який готовий діяти автономно і незалежно, визначений у своїй спеціалізації та очікування оплати лише за те, в чому він є експертом; можливість визначити основні проблеми в бізнесі свого роботодавця і зробити себе частиною їх рішення, що піднесе його «ціну» в очах самого великого споживача своєї праці; володіння різними навиками у різних сферах діяльності, наявність висококласних навиків в 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 рубежі, будувати мережу контактів в середині свого підприємства чи за його межами; не шкодувати коштів на власне зростання, приймати активну участь у програмах, які розширюють власний світогляд і сприяють загальному розвитку; готовність до змін.

Важливо зазначити, що декларування головними менеджерами підприємств, що «кадри є найціннішим ресурсом», не є достатнім. Цей лозунг повинен бути підтриманий конкретними діями, такими як інвестування в розвиток і навчання персоналу, придбання суміжних знань, умінь та навичок (горизонтальне переміщення), а також створення кадрового резерву.

Доцільно запропонувати, до прикладу, план навчання та розвитку персоналу туристичних підприємств (табл. 1).

Саме конкурентоспроможний персонал туристичних підприємств, як ключовий елемент системи менеджменту якості в сучасних ринкових умовах, забезпечить створення нових можливостей для цих підприємств. Ці нові можливості полягають у тому, що персонал туристичних підприємств здатний запропонувати унікальні туристичні послуги чи турпродукти, знайти особливу нішу незадоволених потреб споживачів, забезпечити високу ділову репутацію і покращити імідж підприємства. Крім того, він може стати важливою частиною бренду туристичної компанії, що сприятиме покращенню фінансових результатів і забезпеченню стабільного джерела майбутніх прибутків.

Важливо відзначити, що ефективно впровадження плану розвитку та навчання персоналу в туристичних підприємствах відкриє нові можливості для стратегічного планування людських ресурсів у них. Однак ці можливості будуть результативними лише за умови, що ця функція буде розглядатися на рівні з іншими функціями підприємства.

На малих підприємствах туристичної сфери, де не є 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, незалежно від сфери діяльності, чи то виробництво, чи сфера послуг, повинен мати доступ до своїх даних, що дозволяють йому оцінювати власний рейтинг за визначеними критеріями. Також важливими є функції контролінгу в управлінні розвитком людського потенціалу на підприємствах. Не лише заробітна плата є головним мотивом працівників до високо-ефективної праці. Такими мотивами працівників до високоефективної праці є кар'єрне зростання, можливість отримати за рахунок підприємства другу вищу освіту, кращі умови праці, кращий соціальний пакет тощо.

Таблиця 1

План розвитку та навчання персоналу туристичних підприємств

№ п/п	Зміст завдань	Засоби досягнення
1.	Дослідити і передати всім працівникам туристичного підприємства найширші знання, вміння та навички, необхідні для ефективної діяльності в сфері туризму.	– Наукові практичні методиками; – бажання персоналу туристичного підприємства.
2.	Вивчити 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.	Отримайте рекомендації про викладача, якого обрано для навчання персоналу туристичного підприємства.	– Різні джерела.
5.	Навчіть весь персонал туристичного підприємства ефективно спілкуватися як з колегами, так і зі споживачами послуг туристичного підприємства.	– Тренінги.
6.	Вивчіть запити і скарги споживачів турпослуг, турпродуктів.	– Книга скарг та пропозицій; – усні запити; – усні скарги; – усні пропозиції.
7.	Впровадьте горизонтальне та вертикальне переміщення персоналу туристичного підприємства. Розширте делегування завдань та поглибте зміст доручених завдань.	– План (схема) переміщення персоналу туристичного підприємства.
8.	Створіть напівсамостійні групи, які матимуть право організувати роботу в туристичному підприємстві за своїм баченням.	– План по туристичному підприємству.
9.	Передайте всім працівникам навички (технології) та методи виконання процедур, операцій та дій і інших рекомендацій, які підвищують якість туристичних послуг, що надаються туристичним підприємством.	– Семінари; – тренінги; – групова робота.
10.	Зробіть підлеглих відповідальними за використання отриманих знань, які дозволять бачити перспективу зміни поведінки споживачів турпослуг, турпродуктів на ринку.	– Різне матеріальне – та нематеріальне стимулювання.
11.	Проконтролюйте ефективність проведених заходів, придбаних знань.	– Індивідуально досягнуті показники.
12.	Оцініть результати навчання та розвитку персоналу.	– Споживачі (невидимки); – звітність підприємства; – відгуки споживачів.
13.	Укладіть план соціального розвитку підприємства та соціального балансу між керівництвом та персоналом.	– Апарат управління та його персонал.

Важливим і необхідним є вимір та оцінка людського капіталу, яким володіє підприємство. Існують різні методики для цього, і необхідно узагальнити їх, щоб визначити потенціал людського капіталу. Це дозволить усунути неузгодженості, забезпечити порів-

нянність вартісних і натуральних показників та обчислити його інтегральне значення.

Варто зауважити, що сукупне інтегральне значення потенціалу людського капіталу протягом життєвого циклу підприємства є важливим внутрішнім економічним ресурсом,

яке дозволить досягти вищого рівня економічного розвитку, саморозвитку, підвищення ефективності та підприємницької активності підприємства.

Висновки. У взаємозв'язку та взаємозалежності знаходиться людський розвиток, розвиток людського потенціалу в системі національного багатства. Зосередження головних менеджерів на розвитку людського

потенціалу, який тісно пов'язаний з людським розвитком і накопиченням людського капіталу, є важливим внутрішнім економічним ресурсом для підприємств. Це дозволить підприємствам досягати вищого рівня економічного розвитку, саморозвитку та підприємницької активності, що, в свою чергу, сприятиме накопиченню національного багатства країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гацький В. У., Лавриненко В. В. Організаційний розвиток підприємства: Навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 247 с.
2. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія У трьох томах. Т. 1. Київ : Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.
3. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Т. 2. Київ: Видавничий центр «Академія», 2001. 848 с.
4. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія. У трьох томах. Т. 3. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.
5. United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp> (дата звернення: 30.06.24).
6. Сахненко О. І. Управління розвитком людського потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.81
7. Енциклопедія сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article-13350> (дата звернення: 30.06.24)
8. Коефіцієнт Тобіна – що це таке, визначення та поняття. URL: <https://uk.economy-pedia.com/11033711-tobin39s-q> (accessed June 30, 2024)

REFERENCES:

1. Hatskyi V., Lavrynenko V. (2005). Orhanizatsiyni rozvytok pidpryemstva [Organizational development of the enterprise]. Navch. posib [Manual]. Kyiv: KNEU. 247 p. (in Ukrainian).
2. Mochernyi S. (2000). Ekonomichna entsyklopediia - U trokh tomakh [Economic encyclopedia – In three volumes]. T. 1. Kyiv: Vydavnychiy tsentr «Akademiiia». 864 p. (in Ukrainian)
3. Mochernyi S. (2001). Ekonomichna entsyklopediia – U trokh tomakh [Economic encyclopedia – In three volumes]. T. 2. Kyiv: Vydavnychiy tsentr «Akademiiia». 848 p. (in Ukrainian)
4. Mochernyi S. (2002). Ekonomichna entsyklopediia – U trokh tomakh [Economic encyclopedia – In three volumes]. T. 3. Kyiv: Vydavnychiy tsentr «Akademiiia». 952 p. (in Ukrainian)
5. United Nations Development Programme. Available at: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp> (accessed June 30, 2024).
6. Sakhnenko O. (2020) Upravlinnia rozvytkom liudskoho potentsialu pidpryemstva [Management of the development of human potential of the enterprise]. *Efektivna ekonomika*, no. 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.81
7. Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy [Encyclopedia of modern Ukraine]. Available at: <https://esu.com.ua/article-13350> (accessed June 30, 2024)
8. Koeffitsient Tobina – shcho tse take, vyznachennia ta poniattia [Tobin coefficient – what is it, definition and concepts]. Available at: <https://uk.economy-pedia.com/11033711-tobin39s-q> (accessed June 30, 2024)