

Значення людського потенціалу: теоретичний аспект

Демченко А.А., студентка 3 курсу ФЕіП, спец. "Облік і аудит"

Науковий керівник: Харченко Т.М. доцент кафедри менеджменту в галузях АПК

Управління персоналом в умовах розвитку соціально-орієнтованого суспільства вимагає врахування поряд зі здібностями працівників до праці також їхніх соціально-психологічних якостей, інтелектуального рівня, можливостей інноваційної діяльності, активізація яких дає можливість більш повно реалізувати людський потенціал.

Тематика досліджень актуальна, оскільки до людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями, які є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу. З огляду на це, необхідно розрізняти людський потенціал, людські ресурси, людський капітал.

Людські ресурси – це "присвоєні" потенціали людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, мотиваційні тощо), які стали реальною власністю [1].

Людський потенціал – це ті здібності людини, які не залежать від їх використання у матеріальному чи нематеріальному виробництві.

Людський капітал – це трудовий потенціал людини (людства), який, будучи реалізований, здатний приносити власнику такого капіталу певний дохід.

За результатами досліджень, які оприлюднила ПРООН в останньому звіті – "Human Development Report", Україна посідає 76-ту позицію у світовому рейтингу людського розвитку. Попри те, що європейські аналітики оцінили Україну як "країну із високим рівнем людського розвитку", український показник у вище зазначеному звіті - найнижчий з-поміж європейських держав. До числа країн, з високим рівнем людського розвитку належать Мексика, Болгарія, Малайзія, Кувейт, Грузія, Бразилія й інші. Натомість країни із середнім рівнем розвитку людського потенціалу – Китай, Єгипет, Сирія, Киргизстан, Індія, Камбоджа й інші [2].

Виходячи з вищевикладеного, можна говорити, що людський потенціал" може розглядатися на кількох рівнях - особистісному, мікрорівні (підприємство, колектив, організація, громада тощо) та макрорівні (держава, нація, міжнаціональні спільноти). Таким чином, теоретичний підхід до розуміння людського потенціалу виражає економічну доцільність залучення працівників до праці та результативність цієї праці. З такого погляду відмінність людського капіталу та людського ресурсу полягає у тому, що ресурс можна задіяти у продуктивній діяльності без особливих початкових витрат, а капітал уже містить певну вкладену вартість, від якої очікується зиск. Разом з тим, і капітал, і ресурс можуть залишитись невикористаними, і в обох випадках суспільство матиме втрати. Отже, поняття людський ресурс ширше від людського капіталу лише на ту частину, яка окреслює попередні витрати на формування цього виду можливостей. Однак обидва поняття виражають підхід доцільності та ефективності використання людини в економіці.

Список використаної літератури:

1. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрний підприємств: управлінський аспект: монографія / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ "Ін-т аграр. економіки", 2005. – 368 с.
2. Людський потенціал України – найнижчий у Європі [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://vgoles.com.ua/articles/lyudskyy_potentsial_ukrainy_ndash_naynyzhchyy_u_yevr_opi_108295.html