

АННА БУНТОВА,
Науковий керівник:
к.е.н., ст. викладач Пойта І.О.
ЖДУ ім. Івана Франка

ЛЮДСЬКІ АКТИВИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІШНОГО БІЗНЕС-ПАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Кожне новостворене підприємство, так само як і вже існуюче в ході своєї діяльності повинне мати чітке бачення свого подальшого розвитку, уявляти потребу на перспективу у фінансових, трудових та інтелектуальних ресурсах, а також джерела їхнього одержання, вміти розраховувати ефективність використання названих вище ресурсів та засобів в процесі роботи своєї організації.

Бізнес-планування - це процес визначення чітких цілей та шляхів їх досягнення, за допомогою намічених та розроблених програм дій, які в процесі реалізації можуть коригуватися відповідно до обставин. У ході планування складається програмний документ, а саме бізнес-план, програма здійснення бізнес-операцій, дій фірми, що містить відомості про фірму, товар, його виробництво, ринках збуту, маркетингу, організації операцій та їх ефективності. Важливим елементом в будь-якій системі планування діяльності підприємства виступає людський чинник. Він забезпечує основу для управління персоналом підприємства, для організації процесу роботи, для визначення цілей та напрямів діяльності фірми, координації процесів роботи та ін.

Розробка бізнес-плану - тривалий і трудомісткий процес, що вимагає зосередження зусиль усього персоналу компанії. Тобто, розглядаючи процес розробки бізнес плану у вже існуючому підприємстві слід залучати людські активи, що можуть привнести щось дійсно цінне й змістовне. Одна людина не справиться з поставленим завданням, не зможе розглянути усі аспекти, заповнити необхідні прогалини та доповнити їх рішеннями потрібними для руху вперед та для розширення компанії.

У процесі ухвалення рішень підприємцеві необхідно враховувати, що для розробки конкурентоспроможного бізнес-плану його автор повинен володіти повною й вичерпною інформацією про діяльність компанії. Без цього бізнес-план не буде точно відображати стан справ і наслідків реалізації проекту і наслідки будуть катастрофічними для компанії.

Для підприємця існує три альтернативи при розробці бізнес-плану: розробити бізнес-план самотужки, з допомогою свого трудового колективу або залучити для його створення консультантів-фахівців.

Потім, необхідно залучитися допомогою фахівців у своїй сфері діяльності, що підкажуть де необхідно заповнити прогалини і на які аспекти звернути більше уваги задля отримання бажаного ефекту від реалізації нового бізнес-плану. Неабияку роль відіграє і Ваш трудовий колектив, як менеджери вищої та середньої ланки, так і усі інші небайдужі працівники фірми.

З 1970-х рр. відбулася переоцінка рушійних сил економіки - на перший план висувався людський фактор. На думку Р. Беккера, людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій, інвестиціями в який можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації [1]. Джеймс Хетч, директор з кадрових питань та управління персоналом відділу обслуговування людського капіталу компанії Arthur Andersen, казав, що «людський капітал - це все, що стосується людей, їхнього інтелекту, знань та досвіду» [2]. Він стверджує, що «людський капітал виходить за межі знань і умінь, включаючи в себе і інші якості, такі як лояльність, мотивація і вміння працювати в команді». Саме злагоджена робота в колективі організації є запорукою успішного розвитку.

Діяльність трудових колективів в умовах ринкової економіки, зростання темпів економічного потенціалу підприємств та їх об'єднань збільшує можливості одночасного

вирішення взаємопов'язаних завдань економічного і соціального розвитку. Одним із актуальних напрямів є комплексний підхід до планування економічного і соціального розвитку трудових активів. Останні дослідження свідчать, що інвестиції в інтелектуальні фонди мають більшу цінність у порівнянні із матеріальними ресурсами і фінансовим капіталом.

Будь-яке бізнес планування має включати в себе пункт, що має спрямування на трудові ресурси. Задля підвищення ефективності та результативності функціонування сучасного підприємства необхідно уміти його оцінювати і контролювати, що стає можливим завдяки моніторингу таких параметрів як освіта, кваліфікаційний рівень, професійні освітні знання, та такі, що здобуті шляхом саморозвитку, здатність до навчання та перенавчання, освоєння нових навичок та умінь, продуктивність праці, фізіологічні властивості працівників тощо. Багато великих корпорацій розробило способи з допомогою яких можна «прив'язати» працівників до фірми за рахунок об'єднання юридичних умов і зобов'язань та винагород, що назвали «золотими кайданами». Одним із основних їх завдань є розробка чітких методів нарощування інвестицій у людський капітал на усіх рівнях. Попередньо важливим буде розробка методів оцінки людських активів задля реального визначення доцільності проведення тих чи інших заходів. Тобто важливою є розробка оптимальних оцінок ефективності вкладень у людський капітал.

У світовій практиці управління людськими ресурсами використовуються з кінця ХХ ст. Створення та діяльність відділу людських активів необхідна і пов'язана з його вартістю. Збільшення цієї вартості починається з місії і цілей компанії. Спочатку її можна спостерігати в початкових внутрішніх і зовнішніх даних в процесі прийняття управлінських рішень, далі – в бізнес-процесах і так аж до економічних результатів. Вартість людських ресурсів виникає як результат у міру проведення удосконалень, реалізації запланованих заходів (як однієї із фаз циклу бізнес-плану). Найчастіше виникає унаслідок скорочення витрат, або шляхом виробництва прибутку, що загалом призводить до прибутковості підприємства.

Розглядаючи бізнес-планування як стратегічне планування розрізняють декілька фаз щодо циклу створення вартості людського капіталу. Перша фаза – акумулює людські активи, підтримує їх, друга - направлена на завдання і процеси в рамках різних бізнес-підрозділів на формування стратегії і виконання цілей організації. Як результат значні показники по удоскоhlenню в усіх сферах діяльності, підвищення продуктивності та реалізація планів. На третій фазі відбувається концентрація на конкурентних перевагах, які призводять до досягнення економічних вигод, цілей.

Загалом, необхідно вказати, що людські активи, які є в той же час інтелектуальним потенціалом, це один із видів активів, котрий є каталізатором, активізуючим невідчутні, інертні форми капіталу для поліпшення практичної ефективності.

Основною метою залучення та управління людським капіталом є забезпечення бізнес-процесу необхідними людськими ресурсами та приведення у відповідність з вимоги бізнес-процесів, що запущені в організації, згідно напрямку їх розвитку та створеному бізнес-плану.

Список використаних джерел:

1. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: монографія / О.М. Бородіна – К.: Ін-т агр. економіки УААН, 2003. – С. 41-42.
2. Павлова С.Н. Комплексная оценка инновационной деятельности: теория, методология, практика / С.Н. Павлова – Якутск: Сфера, 2011. — Библиогр.: С. 455-478.
3. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наук. вид. / Г. В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.