

# МЕХАНІЗМИ АКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО ФАКТОРА РЕГІОНАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

**Н. Ю. КУБІНІЙ**, кандидат економічних наук;  
**В. В. КУБІНІЙ**, кандидат економічних наук;  
**С. М. МОШАК; Т. В. ТЕЛИЧКО**  
(ДВНЗ «Ужгородський національний університет»)

**Анотація.** Предметом цього дослідження є механізми посилення людського потенціалу регіону, які забезпечують формування конкурентних переваг. Метою статті є обґрунтування основних важелів посилення дії людського потенціалу регіону та побудова дерева стратегічних завдань його активізації. У статті доведено, що реалізувати цілі розвитку людського потенціалу в регіоні області можна, виконавши такі стратегічні завдання, як розвиток компонентної будови людського потенціалу, впровадження механізмів його активізації та застосування відповідної методичної бази контролінгу. Завдання розвитку компонентів людського потенціалу полягає в посиленні трудового, креативного, та інших видів стратегічних сил, які є елементами системи людського потенціалу. До механізмів активізації людського потенціалу зараховано: вдосконалення техніко-технологічної політики, формування системи мотивації розвитку потенціалу ті інші. Завдання формування методичної бази сконцентровані на визначенні критеріїв розвитку людського потенціалу регіону, моніторинг яких у динаміці та порівняно з іншими регіонами є умовою прийняття стратегічних управлінських рішень.

**Ключові слова:** регіон, людський потенціал, механізм, компонентна будова, стратегічне завдання, критерій.

Стратегічне управління конкурентоспроможністю базується на людському потенціалі, що містить як здібності, так і можливості регіональної громади, та при цьому є умовою ефективного та якісного менеджменту. Конкурентоспроможність регіону стає реальністю лише за умови перманентного розвитку людського потенціалу, який є стратегічною метою управління регіоном. При переході на знаннєву, постіндустріальну економіку, коли метою розвитку та формування конкурентоспроможності є досягнення певної якості життя в суспільстві, а не певний обсяг виробництва продукції, економічний сенс людини доповнюється її соціальним, культурним, інституціональним і психологічно-поведінковим змістом. Саме людський потенціал забезпечує не лише формування конкурентних переваг регіону, його інноваційність, креативну спря-

мованість, ефективність і раціональність, але й подальший їх розвиток.

На думку Т. Н. Заславської, людський потенціал – «готовність і здатність національної спільноти до активного саморозвитку, своєчасної і адекватної відповіді на численні виклики зовнішнього середовища й успішної конкуренції з іншими товариствами» [2, 10]. Людський потенціал – це цілісна сукупність здібностей і якостей індивіда, соціальної групи або суспільства (носіїв людського потенціалу), забезпечують їх життєдіяльність, як у нормальних, так і в екстремальних умовах [1]. Також вважається, що людський потенціал це сукупність можливостей окремих осіб, суспільства, держави в області використання людських ресурсів, які можуть бути приведені в дію і використані з метою виконання певних завдань і досягнення поставлених цілей [3]. С. Іванов до базових понять теорії людського

потенціалу зараховує такі: суб'єкти потенціалу; агенти формування потенціалу; структура потенціалу; потреби, здібності, готовність суб'єктів потенції до виконання соціально значущих видів діяльності, соціальних функцій, соціальних ролей; якість людського потенціалу; динаміка людського потенціалу (його виникнення, зміна, функціонування, зникнення); формування людського потенціалу, його використання; деформація людського потенціалу; деградація людського потенціалу [5]. Базовими поняттями теорії людського потенціалу повинні бути поняття «потреби», «здібності» і «готовність» [4]. Разом із тим механізми активізації людського потенціалу залишаються поза увагою.

Метою статті є обґрунтування основних важелів посилення дії людського потенціалу ре-

гіону та побудова дерева стратегічних завдань його активізації.

Щоб забезпечити стратегічне управління конкурентоспроможністю регіону у сфері людського потенціалу, доцільно побудувати дерево стратегічних завдань. Унаслідок обмеженості обсягу цієї роботи зупинимося на трьох рівнях стратегічних завдань дерева, що представлено на рис. 1. Застосовуючи метод декомпозиції цілей, можна реалізувати стратегічну мету розвитку людського потенціалу в регіоні, області, виконавши такі стратегічні завдання, як розвиток компонентної будови людського потенціалу, впровадження механізмів активізації людського потенціалу та застосування відповідної методичної бази контролінгу, яка передбачає визначення та моніторинг критеріїв розвитку людського потенціалу.



Рис. 1. Дерево стратегічних завдань розвитку людського потенціалу (складено авторами)

Завдання розвитку компонентів людського потенціалу містить посилення трудового, креативного, інноваційного та інших видів стратегічних сил, які є елементами системи людського потенціалу.

Механізмами активізації людського потенціалу є вдосконалення техніко-технологічної політики регіональної влади, формування системи мотивації розвитку людського потенціалу Закарпатської області та інші, які можуть бути застосовані, але не передбачені завданнями цього дослідження.

Завдання формування методичної бази сконцентровані на визначенні критеріїв розвитку людського потенціалу регіону, моні-

тинг яких у динаміці та порівнянні з іншими регіонами є умовою володіння інформацією про реальний стан справ і основою прийняття стратегічних управлінських рішень.

Перелічимо механізми активізації людського потенціалу.

1. Техніко-технологічні фактори, що зумовлені стратегією розвитку регіону, враховують науково-технічний прогрес, комплексну механізацію, автоматизацію виробничих процесів і всі зміни, що відбуваються з огляду на оновлення технічних засобів і вдосконалення роботи. Вони пов'язані з комплексною механізацією, автоматизацією виробничих процесів і прогресивною технологією. Особливий

наголос доцільно робити на впровадженні інноваційних технологій, які забезпечують трансформацію праці на інший якісний рівень. Важелі техніко-технологічного розвитку регіону базуються на інноваційній техніці та технологіях і впливають на рівень продуктивності праці, створення робочих місць, формують і забезпечують нові потреби населення регіону. Наприклад, у Німеччині у виробництві електричних засобів автоматики задіяно понад 200 тисяч працівників. Крім того, на всіх промислових підприємствах-користувачах автоматизація додатково забезпечує робочі місця з обслуговування її засобів [4]. Важлива економічна роль автоматизації підтверджується такими статистичними даними: світовий обсяг виробництва тільки електричних засобів автоматизації становить близько 230 млрд євро, які розподіляються по країнах так: США – 23 %, Японія – 19 %, Німеччина – 14 %, Китай – 9 %, 24 країни ЄС (без Німеччини) – 20 %, решта країн – 15 %. Цей обсяг вироблених електричних засобів автоматизації використовувався країнами в таких частках: США – 26 %, Японія – 15 %, Німеччина – 9 %, Китай – 8 %, ЄС – 17 %, решта – 25 % [4]. Через демографічні чинники, зростаючу урбанізацію і швидку зміну клімату необхідно застосовувати масштабний і оптимізований регіональний менеджмент, який може бути досягнутий тільки за допомогою стратегій і рішень з арсеналу автоматизації. При цьому на основі активної автоматизації можливо забезпечити сучасні умови життя в таких сферах: комфортне житло, інфраструктура мегаполісів і міських агломерацій, виробництво, переробка, зберігання і розподіл сільгосппродуктів, постачання питною і технічною водою, зменшення та контроль викидів в атмосферу, ефективні процеси отримання, акумулювання, розподілу та використання енергії.

Сучасні фахівці зі стратегічного управління розвитком соціально-економічних систем доводять, що автоматизація повинна полегшити наслідки демографічних трансформацій, що відбуваються у розвинених регіонах. Об'єктивний процес старіння населення повинен бути керованим не лише на рівні країни, але й на рівні регіону, необхідно при цьому

приймати відповідні рішення у сфері промислової політики та активізації фактору автоматизації регіонального життя.

Конкурентоспроможність регіону визначається якістю продукції, що виготовляється на місцевих підприємствах. У цьому контексті доцільно підтримувати політику постійного підвищення якості продукції, для тестування якого впроваджувати універсальну технологію радіочастотної ідентифікації (RFID). Рекомендовано також просилити увагу до сучасних можливостей упровадження нової парадигми в інформаційних технологіях, званої «навколишній розум» (Ambient Intelligence).

2. Створення відповідної мотиваційної системи розвитку людського потенціалу. Будь-яка мотиваційна система, в тому числі й регіональна, базуються на таких її складових, як потреби, мотиви, стимули. Потреби являють собою стан відчуття необхідності певних умов життя, діяльності або її конкретного виду, матеріальних або нематеріальних об'єктів, людей або певних соціальних факторів, без яких цей індивід відчуває дискомфорт. У свою чергу, потреби діляться на потреби збереження та потреби розвитку. Потреби збереження задовольняються в межах соціальних норм, а потреби розвитку найчастіше перевищують ці норми. Відомою є піраміда А. Маслоу, в якій потреби у розвитку посідають вищу позицію. Отже, потреби у розвитку людського потенціалу ми визначаємо як відчуття необхідності отримання нових знань, навичок, умінь, покращених умов існування, праці та відпочинку, нових естетичних або культурних почуттів тощо. Потреби в розвитку складаються з двох частин: потреби у загальному розвитку, що стосуються населення регіону; потреби у професійному розвитку регіонального менеджменту. У другому випадку питання концентрується на проблематиці компетенції, їх розширенні та вдосконаленні.

Стимулами вважаються примусові фактори впливу на об'єкт мотиваційного механізму. На нашу думку, доцільно розглядати стимули, на відміну від потреб, як зовнішні сили впливу; проявлятися прямо або опосередковано, у вигляді примусу або «пряника». Система регіональної стимуляції розвитку людського по-

тенціалу в Закарпатській області повинна поєднуватись із системою формування потреб у високоякісному способі життя.

Потреби та стимули визначають інтереси, які являють собою концентрацію уваги на певній меті та пошуку способів її досягнення. Інтеграція потреб, стимулів та інтересів формують мотив певної діяльності. Мотив є поштовхом для пошуку способу задоволення потреб і практичної діяльності з досягнення поставленої мети.

Знаннева економіка передбачає наявність «класу» людей, для яких отримання нових знань є потребою та умовою подальшого людського розвитку. Відомо, що цілями освіти в поточному столітті визначено: вміння жити, працювати, жити разом, навчатися. Серед основних критеріїв виокремимо такі: добробут, креативність, інноваційність, рівень освіти та інші.

Завдання розвитку компонентів людського потенціалу містить посилення трудового, креативного, та інших видів стратегічних сил, які є елементами системи людського потенціалу. Механізмами активізації людського потенціалу є вдосконалення техніко-технологічної політики, формування системи мотивації розвитку потенціалу ті ін. Завдання формування методичної бази сконцентровані на визначенні критерії розвитку людського потенціалу регіону, моніторинг яких у динаміці та порівнянні з іншими регіонами є умовою прийняття стратегічних управлінських рішень.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Докторович А. Б. Человеческий потенциал / Докторович А. Б. // Социальная политика : энциклопедия ; под ред. Н. А. Волгина и Т. С. Сулимовой. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – 266 с.
2. Заславская Т. Н. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе. // Т. Н. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 4–15.
3. Колин К. К. Человеческий потенциал и инновационная экономика / К. К. Колин // Вестник Российской Академии естественных наук. – 2003. – № 4. – С. 2–10.
4. Новые горизонты автоматизации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.erman.ru/articles/horizons.html>. – Назва з екрана.
5. Человеческий потенциал для инновационной экономики / колл. монография // под. ред. Иванова С. А. ИПРЭ РАН. – С.Пб. : ГУАП, 2011. – 188 с.

**Н. Ю. Кубиний**, кандидат экономических наук; **В. В. Кубиний**, кандидат экономических наук; **С. М. Мошак**, **Т. В. Теличко** (ГБУЗ «Ужгородский национальный университет»). **Механизмы активизации человеческого потенциала как стратегического фактора региональной конкурентоспособности.**

**Аннотация.** Предметом данного исследования являются механизмы усиления человеческого потенциала региона, которые обеспечивают формирование конкурентных преимуществ. Цель статьи – обоснование основных рычагов усиления действия человеческого по-

тенциала региона и построение дерева стратегических задач его активизации. В статье доказано, что реализация цели развития человеческого потенциала в регионе обуславливает решение таких стратегических задач, как развитие компонентной структуры человеческого потенциала, внедрение механизмов его активизации и применения соответствующей методической базы контроллинга. Задача развития компонентов человеческого потенциала содержит усиления трудового, креативного и других видов стратегических сил, которые являются элементами системы человеческого потенциала. К механизмам активизации человеческого потенциала отнесено совершенствование технико-технологической политики, формирование системы мотивации развития потенциала и другие. Задача формирования методической базы сконцентрированы на определении критериев развития человеческого потенциала региона, мониторинг которых в динамике и по сравнению с другими регионами является условием принятия стратегических управленческих решений.

**Ключевые слова:** регион, человеческий потенциал, механизм, компонентная структура, стратегическая задача, критерий.

**N. Yu. Kubiniy, Cand. Econ. Sci.; V. V. Kubiniy, Cand. Econ. Sci.; S. M. Moshak, T. V. Telychko (SHEI «Uzhhorod National University»).** **Intensification of human potential as a strategic factor of regional competitiveness.**

**Summary.** The background of investigation is the mechanism, which enhances human potential, providing formation of competitive advantage. Goal is to study the main levers of the human potential strengthening in region and building strategic objectives tree of its activation. The article proves that the implementation of the goals of human development in the region area makes solving strategic tasks such as the development of component structure of human development, implementation of mechanisms of activation and application of appropriate methodological framework controlling. The development of human potential component includes strengthening labor, creative, and other strategic forces, which are elements of human potential. The mechanisms of activation of human development include improving the technical and technological policy, formation of motivation and other capacity. The tasks of methodological framework focused on defining criteria of human potential, monitored the dynamics and comparison with other region, which is a prerequisite for making strategic management decisions.

**Keywords:** region, human potential, mechanism, component structure, strategic objectives, criteria.