

2. Конкурентоспроможність людського потенціалу області оцінена на основі рівня продуктивності праці, рівня освіти населення.

Вказані дві компоненти стратегічного аналізу надають можливість оцінити людський потенціал регіону. Наступні дві складові аналізу характеризують позицію людського потенціалу національної економіки:

3. Конкурентоспроможність людського потенціалу національної економіки, яка розташована в матриці в опозиції до конкурентоспроможності людського потенціалу регіональної економіки оцінна так саме за рівнем продуктивності праці та рівня освіти населення країни.

4. Фінансовій силі людського потенціалу регіональної економіки протистоїть фінансова сила людського потенціалу національного середовища, яка може бути оцінена також за наступними індикаторами: рентабельність праці підприємств області, рівень зарплати, рівень доходів на душу населення.

Коло індикаторів оцінки людського потенціалу може бути розширено, що залежить від мети аналізу та стану інформаційної бази дослідження. Методика може бути застосована для визначення сучасної стратегії, а також для характеристики майбутнього стратегічного позиціювання.

УДК 331.101

Кубіній Н.Ю.,
канд. екон. наук, професор
Маргітич В.В.,
аспірантка,
Латинін К.І.,
студент,
Ужгородський національний університет

Імперативи механізму розвитку трудового потенціалу регіону

Механізмом розвитку вважаємо таку сукупність важелів (організаційних, фінансових, управлінських та інших), взаємодія яких забезпечує рух економічної системи заданої швидкості та певного цільового спрямування. Ефективність функціонування механізму розвитку обумовлена дотриманням імперативних складових.

Імперативами цілеспрямованого та ефективного функціонування механізму активізації трудового потенціалу як складової соціально-економічного розвитку регіональної економіки виділено наступні :

1. Концептуальність – механізм розвитку базується на чітко сформованому баченні перспектив функціонування регіону в цілому та його трудового потенціалу. Регіональна економіка за мету розвитку ставить підвищення якості людського потенціалу, частиною якого є потенціал трудовий.

2. Емпатія як принцип представляє собою здатність регіонального менеджменту відчувати, передбачати майбутній стан економічної системи та її трудового потенціалу, отриманий внаслідок прийнятих управлінських рішень. Емпатія представлена в даному дослідженні як здатність «отзеркалювання» стану керованої системи системою, що керує.

3. Утилітарність як практична спрямованість. Механізми розвитку повинні бути спрямовані не на побудову певних ідеальних моделей, а мати конкретний практичний результат.

4. Різноманітність. Механізми, залучені в процесі розвитку повинні охоплювати різноманітні сфери та методи керування.

Вказані принципи реалізуються за наявності наступних умов:

➤ Надання економічних преференцій підприємствам, що входять в коло стратегічних регіональних акторів, забезпечують регіональну конкурентоспроможність та розвиток людського потенціалу. В даному випадку вони виступають в якості локомотивів посилення соціально-економічного потенціалу та його трудових елементів.

➤ Інформаційна підтримка, створення моніторингового консалтингового центру, якій забезпечить інформацією діючих та потенційних інвесторів і т.д.

➤ Впровадження стратегічного управління, яке передбачає в першу чергу визначення бачення, концепції розвитку регіону, розробки стратегії та обґрунтування шляхів її реалізації.

Для впровадження принципів ефективної дії соціально-інституціональних механізмів розвитку потенціалу регіону можливо назвати такі напрямки:

- Трансформація регіональних вищих навчальних закладів у конкурентні освітні інституції, які забезпечують систему постійного навчання та акумулюють світовий досвід розвитку людського потенціалу регіону.

- Розробка та впровадження системи мотивації креативне-інноваційної діяльності як такого виду діяльності, що формує креативний клас як кадрову основу конкурентоспроможного регіонального суспільства.

- Просування інституту довіри на основі виховних, культурних, освітніх чи інших регіональних заходів, що дозволить суттєвим чином знизити трансакційні витрати в регіоні і забезпечити створення економічних конкурентних переваг.

УДК 331.215.1

Куліков Г. Т.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії
соціальних досліджень ринку праці Інституту
підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

Забезпечення гідних заробітних плат в контексті формування нової економіки України