

УДК 33.338.2

В.В. Кубіній

Ужгородський національний університет»

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ
ТА СТРАТЕГІЧНА МЕТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

V. Kubiniy

Uzhhorod national university

HUMAN POTENTIAL AND STRATEGIC AIM OF THE ECONOMY

Статтю присвячено проблемі взаємозалежності стратегічної мети, стратегічного потенціалу, в тому числі людського потенціалу, в забезпеченні ефективного стратегічного управління. Показано, що мета є вектор розвитку потенціалу і через мотивуючу роль впливає на активізацію стратегічного потенціалу. Виділено чотири типи стратегічного управління і обґрунтовано, що найбільш гармонійно стратегічна мета і потенціал взаємодіють в умовах інтерактивного менеджменту.

Ключові слова: *стратегічна мета, людський потенціал, стратегічне управління, розвиток, конкурентоспроможність, економічна система.*

Статья посвящена проблеме взаимозависимости стратегической цели, стратегического потенциала, в том числе человеческого потенциала, в обеспечении эффективного стратегического управления. Показано, что цель представляет собой вектор развития потенциала и через мотивирующую роль влияет на активизацию стратегического потенциала. Выделено четыре типа стратегического управления и обосновано, что наиболее гармонично стратегическая цель и потенциал взаимодействуют в условиях интерактивного менеджмента.

© Кубіній В.В., 2016

Ключевые слова: *стратегическая цель, человеческий потенциал, стратегическое управление, развитие, конкурентоспособность, экономическая система.*

Article is devoted to the interdependence of the strategic objectives, strategic capacity, including human resources, and their role in ensuring effective strategic management. It is shown that the purpose is a vector of development and function through a motivating effect on the activation of the strategic potential

Human potential is composed of two parts. First, that part of the workforce that provides performance objectives and without which it is impossible to achieve operational objectives. The second part is the part of human development, which is responsible for creative, creative activities, strategic development.

Four types of strategic management and proved that the most harmonious strategic objective and potential of interacting in an interactive management. Thus, reactive type of strategic management is focused on the past state of the system and its dynamics retrospectively. This means that the alignment target with virtually no strategic potential, which reduces the effectiveness of the control system and deprives a certain extent the competitive advantage.

Inactive type of behavior of the control system as a basis for taking the current state-building with a specific fixing its problems and advantages. Preactive type of behavior in the process of strategic management is aimed at the future and defines the various options for the development of the economic system and its potential. It preactive type of behavior control system attracted to the analysis of strategic potential experts Foresight methodology, SPACE-analysis, SWOT-analysis, PEST-analysis, etc.

Interactive type of behavior in the strategic management ensures the participation of all components of the economic system in the development of goals, objectives and methods of their solutions, enhance capacity. Interactive behavior involves a type of all hierarchical levels of the economic system and the surrounding

world, all overt and covert capabilities, resources and abilities of the factors that make potential to achieve strategic goals.

Keywords: *strategic objective, human capital, strategic management, development, competitiveness and economic system.*

Постановка проблеми. Ускладнення економічного середовища як в національному, так й глобальному просторах, збільшення напруги функціонування економічних об'єктів на мезо-та мікрорівні в сучасних умовах висувають підвищені вимоги до управління, завдання якого полягає в забезпеченні довгострокової та ефективної життєздатності економічної системи. Серед найбільш дієвих методів і форм управління, що успішно вирішують такого типу завдання, заслужене місце займає стратегічне управління.

Стратегічне управління передбачає застосування важелів, які не тільки визначають базисні умови функціонування, а й через систему цілей визначають вектор розвитку економічної системи, індикатори її зростання і мотиваційні чинники реалізації стратегічних завдань.

Саме мета розвитку економічної системи інтегрує всі складові стратегічного потенціалу, визначає роль і функції його системних компонентів, робить установку на оперативні завдання.

Перехід до інформаційного суспільства обумовив зростання важливості саме людського потенціалу в реалізації мети економічної активності. Людський чинник є носієм знань, що необхідні для успішного функціонування економічної системи в сучасних умовах економічного життя. Люди, що є найбільш мобільною складовою економічної системи, безпосередньо приймають участь у формуванні стратегічних цілей та організації вирішення стратегічних завдань. Саме людський фактор може як призвести до досягнення мети розвитку економічної системи, так й представляти собою загрози забезпечення її конкуренто-спроможності.

Внаслідок цього проблема дослідження людського потенціалу та його роль та значення у реалізації стратегічної мети набуває особливої актуальності.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Проблеми стратегічного управління, роль і значення мети і потенціалу привертають увагу теоретиків менеджменту і практиків адміністрування. Так, сутність і значення ціле покладання визначені як «процес і результат моделювання майбутнього ... суб'єктом ... щодо системи його потреб» [1]. Даний підхід несе в собі певні обмеження, пов'язуючи мету розвитку економічної системи лише з її потребами. При цьому недоліком є те, що потреби в розвитку залишаються поза увагою авторів.

Цілепокладання як основа організації праці топ менеджменту представлено в роботі О. Мармаза [2].

Л. Кутідзе стверджує, що «система управління є механізмом цілепокладання і цілереалізації, тобто вона включає цілі розвитку, сукупність способів, засобів і впливів, за допомогою яких досягаються цілі» [3].

При розгляді сутності потенціалу сучасні автори обмежуються в основному його структурної композицією, не виявляючи ролі людської компоненти у забезпеченні гармонійного функціонування економічної системи. Л. Булгакова [4], Е. Корчагіна [5] присвячують свої дослідження впровадженню сучасних методів оцінки потенціалу, не окреслюючи роль та значення людського потенціалу у забезпеченні ефективного стратегічного управління розвитком економічної системи.

Інші автори [6] залишають поза увагою питання взаємодії і взаємозалежності мети розвитку економічної системи і її потенціалу, що слугує підвищенню ефективності та результативності стратегічного управління.

Завдання дослідження. Внаслідок цього **ціль даного** дослідження полягає у визначенні взаємодії між стратегічною метою та людським потенціалом економічної системи. Для досягнення мети вирішені завдання:

1. Розкрити сутність стратегічної мети розвитку економічної системи.

2. Дослідити місце мети і потенціалу в системі стратегічного управління.

3. Визначити тип стратегічного управління в умовах якого взаємодія між метою розвитку та стратегічним людським потенціалом є найбільш ефективною.

У процесі дослідження були застосовані методи наукової абстракції, каузальної індукції і логічної структуризації.

Основний матеріал дослідження. Економічна система будь-якого рівня в умовах посилення конкуренції та ускладнення економічних відносин буде життєздатна при забезпеченні довгострокових конкурентних переваг, що вимагає впровадження і постійного застосування методів і механізмів стратегічного управління. Стратегічне управління економічними системами припускає наявність набору інструментів, які, використовуючи як внутрішній потенціал, так і зовнішні можливості, забезпечують системі конкурентне становище щодо інших економічних суб'єктів, що дозволяє досягати довгострокових цілей на основі випереджаючого розвитку більш ефективним у порівнянні з конкурентами шляхом. Таким чином, розуміння стратегічного управління передбачає в даному дослідженні окреслення наступних основних його складових, які і відрізняють від інших видів управління.

1. Наявність адекватної стратегічної мети, яка представляє собою інтеграцію висновків стратегічного аналізу і планування; а задаючи напрямок розвитку, являє собою той інструмент, який забезпечує реальність чи нереальність зусиль системи на її досягнення. Мета формує вектор розвитку системи та представляє собою мотивуючий фактор.

2. Стратегічний людський потенціал являє собою сукупність стратегічних можливостей, ресурсів, факторів розвитку економічної системи і її оточення, які забезпечують її конкурентне становище і гармонію між стратегічною метою системи і її оперативними завданнями. Виходячи з того, що потенціал є

основою стратегічного управління, яка забезпечує досягнення мети, людський потенціал формує системну мережу факторів, які активізують діяльність системи в напрямку реалізації покладеної мети.

3. Визначення ролі людського фактору у реалізації стратегічних завдань та активізації стратегічного потенціалу. Саме людські ресурси приймають участь у розробці мети, окресленні стратегії її досягнення та впровадження стратегічного управління. Тобто, лише за умови якісного складу людських ресурсів економічна система має шанси на досягнення мети розвитку та отримання конкурентних переваг. Людські ресурси, крім відміченого вище, самі пособі представляють відкриту систему, що забезпечує відкритість економічної системи в цілому. А це в свою чергу дозволяє економічному об'єкту виступати такою системою, що активно саморозвивається та самонавчається.

Людський потенціал складається з двох частин. По-перше, це та частина трудових ресурсів, яка забезпечує виконання оперативних цілей і без якої неможливо досягти оперативних завдань. Ця частина людського потенціалу складається з робітників та службовців, діяльність яких присвячена виконанню певних поточних завдань. Другою складовою є та частина людського потенціалу, яка відповідає за креатив, творчу діяльність, стратегічний розвиток. При цьому поняття відповідальності в даному контексті застосовано умовно. Стратегічна мета априорі спрямована на досягнення конкурентоспроможності на основі використання потенціалу розвитку, в тому числі й людського потенціалу. Діє вона, по-перше, через вектор розвитку і, по-друге, як мотиватор досягнення конкурентоспроможності. Напрямок розвитку може мати безліч варіантів, вибір же найбільш ефективного залежить від наявності ресурсної бази та можливостей економічної системи.

Реалістичність вектору розвитку, а, отже, і до певної міри стратегічної мети функціонування системи, визначається стратегічним людським потенціалом.

Взаємодія стратегічної мети і потенціалу, в тому числі та головним чином людського, може здійснюватися в різних типах стратегічного управління. Ступінь взаємодії мети та людського потенціалу в різних типах стратегічного управління показана на рисунку.

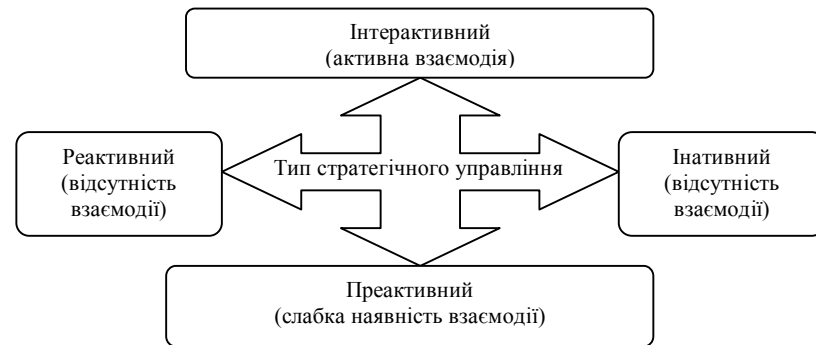


Рис. Типи стратегічного управління (розроблено автором)

Так, реактивний тип стратегічного управління орієнтоване на минуле стан системи і ретроспективну її динаміку. В даному випадку цілі розвитку визначаються на основі екстраполяції існуючих трендів поведінки економічної системи і не враховують мінливості і багато варіантності сценаріїв її майбутнього розвитку. Це означає, що ув'язка мети зі стратегічним потенціалом фактично відсутня, що знижує рівень ефективності управління і позбавляє систему в певній мірі конкурентних переваг.

Інактивний тип поведінки керуючої системи за основу бере сучасний стан потенціалу з певною фіксацією його проблем і переваг. Інактивний тип впливає на розвиток при збереженні існуючої структури елементів і їх взаємозв'язків. Як реактивний, так і інактивний типи поведінки не враховують можливі появи точки біфуркації економічної системи і її потенціалу, а це в свою

чергу не дозволяє прогнозувати майбутні флуктуації (відхилення) і, відповідно, варіанти розвитку.

Преактивний тип поведінки в процесі стратегічного управління спрямований на майбутнє і визначає різні варіанти розвитку економічної системи і її потенціалу. Саме преактивний тип поведінки керуючої системи повертає до аналізу стратегічного потенціалу експертів за методикою Форсайта, SPACE-аналізу, SWOT-аналізу, PEST-аналізу і т.д.

Інтерактивний тип поведінки в процесі стратегічного управління забезпечує участь усіх складових економічної системи в розробці мети, завдань і методів їх вирішення, активізації потенціалу. Інтерактивний тип поведінки передбачає залучення суб'єктів всіх ієрархічних рівнів економічної системи і навколишнього її світу, всіх явних і прихованих можливостей, здібностей ресурсів і факторів, що становлять потенціал, до досягнення стратегічних цілей.

Висновки. Успішність застосування методів стратегічного управління залежить від розуміння менеджментом необхідності чіткої установки на розвиток, яке дає можливість отримати реальні конкурентні переваги. Крім того, успіх стратегічного управління залежить від обраної мети, яка, будучи векторною величиною, визначає напрямок і мотивацію розвитку економічної системи. Мета безпосередньо взаємодіє зі стратегічним потенціалом, провідну роль у складі якого відіграє людська його компонента. Стратегічний потенціал являє собою сукупність стратегічних можливостей, ресурсів, факторів економічної системи і її оточення, а людський потенціал забезпечує її конкурентне становище і гармонію між стратегічною метою системи і її оперативними завданнями.

Взаємодія стратегічної мети і потенціалу може здійснюватися в різних типах стратегічного управління, при цьому найбільш ефективним типом, таким, який забезпечує найбільшу раціональність поведінки економічної системи в процесі стратегічного управління її розвитком, є інтерактивний тип. Інтерактивний тип стратегічного управління, залучаючи до вирішення

стратегічних завдань усі внутрішні ресурси, активізує потенціал економічної системи і забезпечує його підтримку зовнішніми факторами розвитку.

У подальших дослідженнях заплановано розглянути взаємодію основних компонентів стратегічного потенціалу та визначити їх синергію в досягненні стратегічних цілей економічної системи.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Колесніков Б. Співвідношення понять «цілепокладання», «планування» і «прогнозування» в державному управлінні / Б. Колесніков, О. Саєнко // *Державне управління та місцеве самоврядування*. – 2013. – Вип. 3. – С. 13-19 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2013_3_4
2. Мармаза О. Концептуальний підхід до змісту поняття «ціле покладання» в стратегічному управлінні // *Імідж сучасного педагога*. – 2013. – № 8-9. – С. 79-82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/isp_2013_8-9_30
3. Кутідзе Л.С. Визначення стратегічних домінант ефективного використання експортного потенціалу регіону // *Бізнес Інформ*. – 2014. – № 11. – С. 53-58. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_11_10
4. Булгакова Л.Н. Управление экономическими системами / Л.Н. Булгакова, Д.А. Дурдыева // *Электронный журнал*. Режим доступа <http://uecs.ru/marketing/item/2404-2013-10-07-07-27-58>
5. Корчагина Е.В. Методы оценки устойчивого развития региональных социально-экономических систем // *Проблемы современной экономики*. – 2012. – № 1(41).

6. Отенко І.П. Ключові елементи стратегічного потенціалу підприємства / І.П. Отенко, О.С. Даневич // *Бізнес Інформ*. – 2014. – № 9. – С. 302-307. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_9_53

Стаття надійшла до редакції 21.12.2016

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, завідувач кафедри економіки підприємства ДВНЗ «Ужгородський національний університет» **В.П. Мікловда**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри «Економічна теорія та кібернетика» Одеського національного морського університету **Г.С. Махуренко**