

Впровадження системного підходу до мотивації персоналу дозволить оптимізувати керування людськими ресурсами, що дозволить збільшити конкурентні переваги підприємства роздрібної торгівлі.

#### Список використаних джерел

1. Казаринова Е.А. Оперативное управление торговым персоналом. – СПб.: Питер, 2008. – 160 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. – М.: ТЕИС, 2002. – 285 с.

**Annotation.** *In the article conceptual principles of increase of motivation of labour open up in a retail business. For the valuable use of potential of worker an enterprise not enough application of traditional economic methods. The deep complex study of problems of labour motivation is possible only at combination of achievements of economy, psychology, sociology and other sciences.*

**Key words:** *necessities, motivation of labour, system of motivation of personnel, approach of the systems, explaining terms, motivational effect.*

**24**

УДК 331.522.4

*К.І. Оксенюк, здобувач, Луцький національний  
технічний університет*

### УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

*У статті розглянуто методи управління людським потенціалом регіону. Автором встановлено причини асиметрії індексів людського розвитку регіонів держави.*

**Ключові слова:** *людський потенціал, регіон, індекс людського розвитку.*

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими завданнями. В ринкових умовах господарювання стратегічний розвиток регіону все більшою мірою залежить не від виробничих і фінансових ресурсів, а від його людського потенціалу. Адже люди є не просто ресурсом, що використовується на виробництві, а, володіючи певними знаннями, навиками, кваліфікацією здатні за певних умов окрім виконання тих чи інших завдань генерувати нові шляхи вирішення типових завдань, в тому числі ефективно здійснювати стратегічне управління економічним і соціальним розвитком регіону, таким чином створюючи нові конкурентні переваги для того чи іншого регіону.

**Аналіз останніх досліджень**, в яких започатковано вирішення проблеми. Дослідженням людського потенціалу присвячено ряд фундаментальних робіт вітчизняних науковців Богині Д., Грішної О., Долішнього М., Задорожнього Г., Каленюк І., Куценко В., Лібанової Е., Тютюнникова С. та інших. Аналізом вищезазначених питань серед зарубіжних науковців займаються Автономов В., Беккер Г., Заславська Т., Капелюшников Р, Маслоу А., Шульц Т., Щетинін В. та ін. Наукові здобутки вчених мають велике теоретичне та прикладне значення, проте, на нашу думку, приділяється недостатня увага дослідженню методів управління людським потенціалом регіону.

**Цілі статті.** Основні цілі статті полягають у дослідженні методів управління людським потенціалом регіонів держави.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Україна входить до групи країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу згідно з індексом людського розвитку. Індекс людського розвитку базується на широкому спектрі складових компонентів та враховує ваги кожного з аспектів людського розвитку регіонів України. Індекс дозволяє порівнювати рівні та тенденції людського розвитку в розрізі різних країн та часу. Показники, що використовуються для його розрахунку за міжнародною методикою включають індекси тривалості життя, рівня освіченості, реального ВВП на душу населення. Варто відмітити, що у 2007 р. Україна зайняла 76-те місце в світовому індексі людського розвитку.

Асиметрія регіональних індексів людського розвитку спричинена:

Значним розривом між мінімальним і максимальним рівнем заробітної плати у регіонах. Співвідношення найбільшого рівня оплати праці у м. Києві (1313,96 грн.) та найменшого у Тернопільській області (605,47 грн.) становить 2,3 рази. Протягом останніх років в чотирьох областях (Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Київській) та м. Києві середньомісячна заробітна плата перевищувала середнє значення по Україні.

Нерівномірному наданні соціальної допомоги. За узагальненим індексом доходів населення (враховуються показники середньомісячної заробітної плати, соціальної допомоги на одну особу та заборгованості з виплат заробітної плати на душу населення) лідерами залишаються Київська, Донецька, Дніпропетровська та Запорізька області, найнижчим є рівень доходів в Тернопільській, Вінницькій та Хмельницькій областях.

Вищим значенням індексу демографічного розвитку у Закарпатській, Рівненській та Чернівецькій областях і нижчим у Чернігівській, Сумській та Луганській областях.

Диференціацією соціального розвитку, що враховує показники відтворення населення, рівень доходів та стан ринку праці від найвищого у Донецькій, Дніпропетровській, Закарпатській, Одеській, Київській, Харківській області, м. Київ, АР Крим до найнижчого у Черкаській, Тернопільській, Сумській, Вінницькій, Кіровоградській, Чернігівській, Херсонській та Рівненській областях.

**Висновки.** Підсумовуючи вищенаведене, на нашу думку, доцільно запровадити наступні інституційні та програмні заходи щодо розвитку людського потенціалу:

У щорічних Посланнях Президента України до Верховної Ради України, державних та регіональних програмах соціально-економічного розвитку та інших стратегічних державних документах визнавати розвиток людського капіталу як чинник зміцнення конкурентоспроможності держави і пріоритет соціально-економічного розвитку держави.

При розробленні заходів на виконання Стратегії національної безпеки України урахувати серед загроз національній безпеці України найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки та передбачити їх подолання в контексті національної безпеки (в соціальній та економічній сферах).

Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.

У загальнонаціональній та регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення.

Запровадити проведення атестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних чинників на здоров'я працівників, створення безпечних і здорових умов праці.

Важливим є також формування концепції багатофакторного управління людським капіталом – системи теоретико-методологічних положень, які розкривають роль людських ресурсів не тільки як економічного ресурсу, який приносить прибуток, але як і соціальної цінності суспільства в цілому. Головною засадою концепції управління людським капіталом в Україні має бути визнання людського капіталу у програмних документах як вирішального ресурсу економічного зростання.

Отже, людський потенціал є основним стратегічним ресурсом і чинником економічного зростання регіону, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового і природного потенціалу і безпосередньо впливає на темпи і якість економічного зростання.

***Annotation.** The article deals with methods for managing human resources in the region. The author found reasons for the asymmetry indices of human development regions of the state.*

***Key words:** human potential, the region, human development index.*