

сформувані ефективну мотивацію кадрів до результативної діяльності, що, у свою чергу, сприятиме розвитку підприємства.

Оптимізація мотиваційного впливу менеджерів залежить не тільки від професійних компетенцій менеджера, але і від його системи знань, умінь і навичок у сфері мотивації і стимулювання персоналу.

Використані джерела

1. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. Персонал. 2008. №2. С.50-55.
2. Шафранська Т.Ю., Основні види мотивації працівників / Т.Ю. Шафранська, О.В. Коломієць. URL://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm
3. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М: Смысл, 2013. 608 с.
4. Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С.В., Михалкина Е. В. Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий / под ред. Михалкиной Е. В. Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие – XXI век», 2015. 226 с.
5. Питере Т., Уотерман-мл. Р.: В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки: пер. с англ. Изд. 3, Альпина Паблшер, 2018. 524 с.

Оксана СИТНИЦЬКА

аспірантка кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу THEU

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ

Людський ресурс – найбільш складний об'єкт управління у будь якій організації. На відміну від інших факторів виробництва, він є соціальним та біологічним організмом, що здатний самостійно приймати рішення, активно діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має свої власні суб'єктивні інтереси. Досить часто управлінці акцентують увагу на фінансових ресурсах, матеріальному забезпеченню існування тих чи інших організаційних структур, несправедливо нехтуючи найважливішим – людським потенціалом. І це є найбільшою помилкою, оскільки ефективність діяльності будь якої організації залежить в першу чергу від якісного менеджменту персоналу.

В сучасних умовах людські ресурси є не лише найважливішим елементом виробничого процесу, а й головним стратегічним ресурсом організації у конкурентній боротьбі. Навіть за наявних найновітніших технологій, прекрасних ідей, ідеальних умов, без добре підготовленого персоналу, його ефективної роботи домогтися успіху неможливо. Звичайно, це стосується і управління людським капіталом в об'єднаних територіальних громадах, що знаходяться в стані постійної конкурентної боротьби з іншими ОТГ.

Стрімкі зміни в регіональному управлінні, зміщення центрів управління та розвитку з державного рівня на регіональний та місцевий, вимагає нових підходів, інструментів ефективного управління розвитком та конкурентоспроможністю територій. Тому важливим завданням забезпечення їх конкурентоспроможності є дослідження територіального конкурентного потенціалу та конкурентних переваг, тобто тих особливостей, що дадуть можливість даній території ефективно розвиватися та бути конкурентоспроможною.

Важливим є розглядати конкурентоспроможність територій з урахуванням особливостей мікрорегіону на базі ОПГ та конкурентного потенціалу території (мікрорегіону). Потенціал мікрорегіону – це сукупність характеристик і властивостей, що забезпечують реалізацію теперішніх та стратегічних соціально-економічних цілей, створення економічних цінностей, одержання прибутків та/чи соціальних ефектів [4]. Отже, ефективне управління мікрорегіоном на пряму залежить від ефективного управління його потенціалом, і, в першу чергу, людським.

Слід зауважити, що як серед вітчизняних, так і серед зарубіжних дослідників відсутня система поглядів щодо оцінки впливу територіальної громади на розвиток людського потенціалу. В українському суспільстві ставлення до територіальної громади характеризується неоднозначністю. Окремі представники суспільства вважають, що роль громад в контексті всієї країни є помітною, інші – навпаки. Проте, усі управлінці одностайні в думці, що формування здорового, освіченого, соціально адаптованого, конкурентоздатного населення й інвестиції в розвиток людського капіталу є потенційно найефективнішими заходами розвитку громади. Разом з тим територіальним громадам України притаманна низка проблем, що гальмують впровадження сучасних технологій управління розвитком людського потенціалу. Серед них є: відсутність необхідної фінансово-матеріальної бази; протекціонізм при відборі керівних кадрів до органів місцевого самоврядування; корупція; нерозвиненість інститутів громадянського суспільства; відсутність загальногромадських і професійних стандартів здійснення повноважень; тривалість і суперечливість процесу становлення інститутів та органів місцевого самоврядування [5].

Схвалена наприкінці ХХ ст. міжнародним співтовариством Концепція розвитку людського потенціалу розглядала людський потенціал як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості. Прагнення забезпечити кращі умови для проживання в кожному з регіонів – це не лише реалізація основних засад Концепції, а й процес, що призводить до загального покращення економічного та соціального становища в окремій територіальній

громаді та країні. Переваги населення проявляються при виборі ними місця проживання. Американський фінансист Чарльз Тібу доводив, що громадяни переїжджають у ті місцевості, в яких набір пропонованих локальних благ найповніше відповідає їхнім пріоритетам [1]. Саме завдяки Ч. Тібу в наукову економічну літературу увійшов термін «локальне (місьцеве) суспільне благо» (local public goods, LPG). За його ідеальною моделлю, кожна місцева громада в рамках своєї юрисдикції забезпечує для себе таке поєднання суспільних благ, яке є для неї найприйнятнішим. Мешканці певної території отримують вигоди від споживання цих місцевих благ і оплачують їх через податки, які є рівними для кожного платника. Ті, кому більш необхідними видаються гарні школи (і вони готові більше платити за них із своїх податків), будуть знаходитися в одній громаді, а ті, хто за це благо волів би платити менше і готовий миритися з бідними школами, будуть в іншому співтоваристві [3]. За достатнього різноманіття варіантів поєднання різних благ, які пропонують окремі території, кожна спільнота у кінцевому підсумку буде складатися з людей, які мають ідентичні цінності й переваги. Тобто досягається стан рівноваги, за якого жодна людина не може здійснити кращого для себе переміщення (в координатах «обсяг послуг – витрати на послуги»), і ринок є ефективним. При цьому Ч. Тібу припускав відсутність трансакційних витрат при переході з однієї територіальної громади до іншої та відсутність взаємодій між окремими територіями, «голосування ногами» розглядав як заміну політиці забезпечення оптимального рівня суспільних благ [2].

Використовуючи широкий спектр технологій управління людськими ресурсами громада спроможна забезпечити формування, збереження, розвитку, примноження та ефективного використання людського потенціалу, одержати додаткові переваги у жорсткій конкурентоздатній боротьбі з іншими територіальними спільнотами

Використані джерела

1. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки / пер. з нім. С. І. Терещенко та О. О. Терещенка; передмова та наук. редагування В. М. Федосова. К.: Либідь, 2000. 654 с
2. Калашнікова Т.М. Забезпечення територіально локалізованими благами в контексті людського розвитку. Демографія та соціальна економіка. 2015. № 1. С. 102-112. URL://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_1_11
3. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 356 с.
4. Станьковська І.М. Управління конкурентоспроможністю територій. Економіко-управлінські аспекти трансформації та інноваційного розвитку галузевих і регіональних суспільних систем в сучасних умовах: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Івано-Франківськ, ІФНТУНГ, 11-12 квітня 2019 р.). С. 99-100.