

of the study show that intentions to use e-services are directly influenced by indicators such as communication and reputation. However, the fact that the customer value is indirectly related to the intentions to use the bank's e-services recommends that the bank needs to pay more attention to the improvement of marketing services.

The survey confirmed that once satisfied customers have intentions to use e-services again. The Bank needs to focus on improving the technical skills of its customers to use e-services, and develop positive financial behavior under the specific needs and customers' mindsets as well.

References

1. Bilguunzul S., Khosbayar E. Digital money trends, results and issued to be considered by Central Bank of Mongolia // Journal of Mongol Bank Studies. – 2022. – Vol 16. – P. 3
2. Bilguunzul S., Anar E. Fintech development and regulation // Journal of Money, finance, wealth. – 2019. – Vol 12. – P. 92.
3. Davis F.D., Bagozzi R.P. User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models // Management Science. – 1989. Vol. 35. 8. – P. 982–1003.
4. Sandra Maria CL., Hans RK., Samuel R. Intentions to use and recommend to others, an empirical study of online banking practices in Portugal and Austria // Emeraldinsights.com. – 2014. – Vol. 38. №2. – P. 186–208
5. Y branch of X bank, Mobile banking report: December 2021. – P. 5

УДК 331.101.262

Салахова Ю.Ш.

старший преподаватель,
Витебский государственный
университет им. П.М. Машерова
г. Витебск, Республика Беларусь

ЭЛЕМЕНТЫ И СТАДИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

***Аннотация:** в статье представлен подход к пониманию сущностных характеристик индивидуального и регионального человеческого потенциала в современно социально-экономических условиях развития. Для разработки механизма управления исследуемыми категориями на различных уровнях экономической системы выделены элементы человеческого потенциала и стадии его формирования. Показано, как исходя из структуры человеческого потенциала индивида, можно представить систему элементов регионального человеческого потенциала. Установлено, что изменение человеческого потенциала как индивида, так и региона в целом происходит в результате различных процессов, протекающих в экономических системах. Определено, что цикличность процессов изменения человеческого потенциала обусловлена динамичностью процесса развития и смены форм, последовательного преобразования первоначальных способностей, сил и ценностей, использования отдельной части и совокупного наращивания.*

***Ключевые слова:** человеческий потенциал; человеческий капитал; трудовой потенциал; системный подход; процессный подход.*

Y. Salakhava
senior lecturer,
Vitebsk State University named
after P.M. Masherov
Vitebsk, Belarus

ELEMENTS AND STAGES OF CHANGING THE REGION HUMAN POTENTIAL

***Abstract:** the article presents an approach to understanding the essential characteristics of individual and regional human potential in modern socio-economic conditions of development. To develop a mechanism for managing the categories under study at various levels of the economic system elements of human potential and the stages of its formation have been identified. It is shown how it is possible to imagine a system of elements of regional human potential based on the structure of an individual's human potential. It is established that the change in the human potential of both the individual and the region as a whole occurs as a result of various processes occurring in economic systems. It is determined that the cyclical nature of the processes of changing human potential is due to the dynamism of the process of development and change of forms, the consistent transformation of initial abilities, forces and values, the use of a separate part and the cumulative build-up.*

***Keywords:** human potential; human capital; labor potential; system approach; process approach.*

Человеческий потенциал можно назвать основной движущей силой экономического и социального развития. Это обусловлено тем, что человеческий потенциал, который включает в себя знания, способности, умения, навыки, креативность и другие характеристики присущие индивиду, необходим для наращивания всех видов потенциалом экономических систем. В рамках системного подхода центральное место будет занимать человек, который обладает определенным ресурсом – человеческим потенциалом, в том числе с задействованной его частью – человеческим капиталом [1, с. 93]. Именно данный подход должен лечь в основу разработки механизма его управления, позволяющего влиять на социально-экономические процессы в экономических системах.

На основе анализа существующих подходов к определению категории «человеческий потенциал» в контексте настоящего исследования принята следующая дефиниция: совокупность физических и духовных сил, навыков, знаний и умений человеческого ресурса, которые могут быть задействованы путем преобразования в человеческий капитал для достижения индивидуальных и общественных целей, формирующиеся в социально-экономическое среде путем прямого и косвенного участия государства, социума и личного саморазвития.

Под региональным человеческим потенциалом мы будем понимать совокупный человеческий потенциал субъектов региональной экономики, который может быть задействован в целях ускорения социально-экономического развития региона и наращивания валового регионального продукта. Другими словами, региональный человеческий потенциал – это сумма человеческих потенциалов его индивидов.

На основании проведенного анализа сущности и феноменологической природы человеческого потенциала элементами внутренней системы будут являться (рис. 1):

- 1) интеллектуальные способности и возможности – интеллектуальный потенциал;
- 2) физические возможности и уровень здоровья – физический потенциал;
- 3) эмоциональное и психическое состояние – личностный потенциал;
- 4) духовные ценности, жизненный ориентир и общественные взаимосвязи – жизненный потенциал;
- 5) профессиональные навыки и умения – трудовой потенциал.

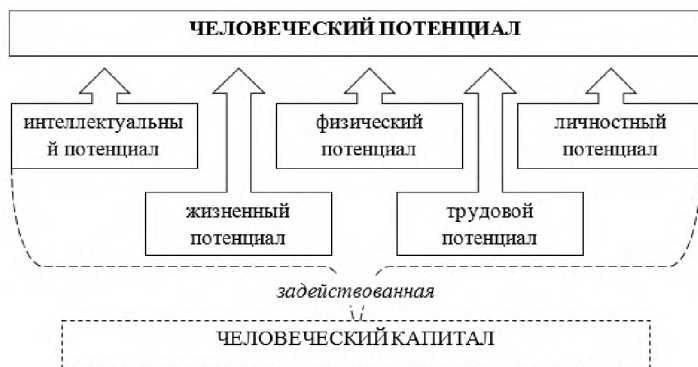


Рис. 1. Элементы системы человеческого потенциала индивида

Взаимодействуя в системе, эти элементы (внутренние потенциалы) позволяют раскрыть глубину понятия «человеческий потенциал».

Исходя из структуры человеческого потенциала индивида, можно представить систему элементов регионального человеческого потенциала, которая будет включать в себя совокупность следующих потенциалов (рис. 2):

- 1) трудовой потенциал региона (трудовые ресурсы) – это суммарное значение трудовых способностей индивидов региона;
- 2) интеллектуальный потенциал региона – это сумма накопленных в регионе знаний, навыков индивидов и умение их применить на практике;
- 3) социокультурный человеческий потенциал региона – это сумма накопленных в регионе духовных, личностных и творческих способностей и качеств индивидов, которые можно применить на рынке труда региона.
- 4) физический человеческий потенциал региона – это сумма накопленных в регионе физических возможностей жителей и совокупного уровня здоровья его индивидов.

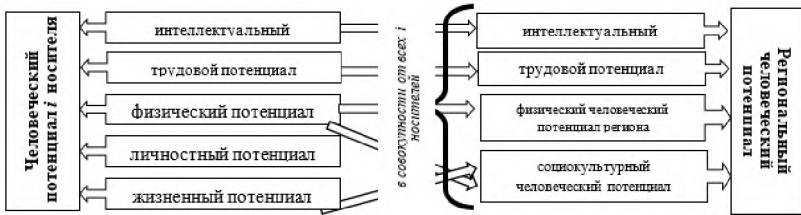


Рис. 2. Элементы системы человеческого потенциала региона

Изменение человеческого потенциала как индивида, так и региона в целом происходит в результате различных процессов, протекающих в экономических системах [2, с. 91]. Данное изменение можно представить в рамках различных стадий, аналогичных для субъектов разного уровня (рис. 3).



Рис. 3. Общая схема процесса изменения человеческого потенциала по стадиям

На рисунке наглядно представлена цикличность процессов изменения человеческого потенциала, которая с учетом понимания его сущности как динамического процесса развития и смены форм, последовательного преобразования первоначальных способностей, сил и ценностей, использования отдельной части за счет внутреннего наращивания и совокупного наращивания позволяет выделить следующие стадии:

- 1) формирование исходного человеческого потенциала;
- 2) преобразование части человеческого потенциала в возможный человеческий капитал;
- 3) использование человеческого капитала, как задействованной части человеческого потенциала;
- 4) наращивание человеческого потенциала за счет развития человеческого капитала.

Первая стадия является основополагающей для процесса формирования человеческого потенциала: носитель формирует свои способности, навыки, знания, силы и др. за счет внутренних источников, а также обладает способностью по их аккумуляции из внешних источников. На данной стадии закладываются базовые ресурсы индивида в ходе различных жизненных процессов. Так, по мнению Л.С. Киселевой, «человеческий потенциал есть фактически сформированные ресурсы индивида к определенному

моменту жизни и заключенные в них перспективные возможности реализации в заданном направлении» [3, с. 9]. Определяющими факторами для данной стадии являются успешность освоения начального и среднего образования, уровень социального взаимодействия и в целом социализации, личностное развитие, отношение к здоровьесбережению и др. На первой стадии будет сформирован исходный человеческий потенциал.

Вторая стадия представляет собой начальный этап преобразования исходного человеческого потенциала. В данном случае речь идет об отдельной части накопленных ресурсов, которая определяется исходя из возникающих потребностей. Накопленные на первой стадии ресурсы задействуются для формирования профессиональных и специальных навыков, компетенций и умений, получаемых в ходе освоения программ средне-специального, профессионально-технического и высшего образования. На данной стадии мы можем говорить о преобразованном человеческом потенциале.

Третья стадия в полной мере отражает природу человеческого потенциала. На данной стадии носитель начинает задействовать результирующую часть имеющегося человеческого потенциал в трудовой деятельности, закладываются основы формирования будущей величины своего человеческого капитала, что является необходимой основой цикличности процессов изменения человеческого потенциала. Как замечает профессор Богатырева В.В. «принимая на работу человека, наниматель рассчитывает на то, что он (работник) будет применять на практике все имеющиеся у него знания, навыки, способности» [4, с. 90].

Однако сам факт эффективного использования человеческого капитала не приводит автоматически к приращению человеческого потенциала. По мнению Богатыревой В.В. в ходе трудовой деятельности носителя человеческого капитал, проходя через различные стадии, на стадии «развитие» стоимость человеческого капитала «будет определена приростом (снижением) характеристик человеческих ресурсов <...> по оценке факторов «повышение уровня профессиональной подготовки», «применение полученных знаний на практике», «желание обучаться», «желание обучать» [5, с. 7].

Стремление носителя человеческого потенциала к развитию и образованию как за счет внешних, так и за счет внутренних ресурсов, будет основополагающим для перехода задействованного человеческого потенциала на четвертую стадию, так как на третьей стадии окончательно определяется возможность изменения объема переходящего в следующий цикл человеческого потенциала, а именно— «со снижением», либо «с приращением».

Четвертая стадия представляет собой процесс наращивания человеческого потенциала на *i-ом* цикле. Определяющими факторами для данной стадии являются успешность освоения дополнительных форм образования и саморазвития, опыт профессиональной деятельности, стаж работы и др.

Учитывая предмет исследования, выявленные сущностные характеристики изучаемой категории, а также признанный перечень существующих объектов менеджмента (важнейшим из которых являются человеческие ресурсы) представим теоретическую основу управления этими процессами. Управление вне зависимости от объекта предполагает в первую очередь разработку методов и моделей, использование которых позволит достичь поставленных целей, конечной из которых должен быть устойчивый экономический рост [6, с. 386].

Учитывая выявленные сущностные характеристики выше обозначенных категорий и понимании, что эффективность управления во многом зависит от четко сформулированных алгоритмов и инструментария принятия управленческих решений, цель управления человеческим потенциалом региона сформулирована следующим образом: повышение качественных и количественных характеристик человеческого потенциала региона с обеспечением дополнительных ресурсов на его развитие посредством применения специальной концепции управления, ориентированной на повышение инвестиционного и инновационного потенциалов региона, а также развитие региональной экономики.

В соответствии с обозначенной целью для каждой стадии изменения человеческого потенциала региона определены задачи и функции управления на мезоуровне (табл. 1)

Таблица 1
Задачи и функции управления по стадиям изменения человеческого потенциала региона на мезоуровне

Задачи и функции управления	Стадия изменения человеческого потенциала			
	Формирование исходного человеческого потенциала	Преобразование части человеческого потенциала в возможный человеческий капитал	Использование человеческого капитала, как задействованной части человеческого потенциала	Наращение человеческого потенциала за счет развития человеческого капитала
Задачи управления	Обеспечение базовых потребностей населения; доступности социальных и материальных благ; здоровьесберегающей среды	Обеспечение многоуровневого профессионального образования; востребованности образовательного потенциала	Обеспечение социальной и социально-экономической защищенности; соблюдения социальных прав	Обеспечение системы мотивации социально-экономических действий; разнообразия форм дополнительного образования
Функции управления	– оценка исходного человеческого потенциала; – прогнозирование эффективности дополнительных ресурсов; – программирование регионального развития.	– контроль за целевым использованием бюджетных средств; – регулирование стоимости образовательных продуктов; – оценка эффективности образовательной системы	– программирование хода общественного воспроизводства; – регулирование трудовых отношений; – оценка качества образовательных систем	– контроль и регулирование общественных отношений; – организация взаимодействия с субъектами экономических систем

Учитывая выявленные сущностные характеристики исследованных категорий и выявленную зависимость эффективности управления от четко сформулированных алгоритмов и инструментария принятия управленческих решений, цель управления инвестиционным потенциалом сформулирована следующим образом: повышение качественных и количественных характеристик человеческого

потенциала региона с обеспечением дополнительных ресурсов на его развитие посредством применения специальной концепции управления, ориентированной на повышение инвестиционного и инновационного потенциалов региона, а также развитие региональной экономики.

Список литературы

1. Бобрик М.Ю. Специфика формирования и накопления человеческого капитала и человеческого потенциала в условиях развития цифровой экономики / М.Ю. Бобрик, Ю.Ш. Салахова // Вестник Института экономики НАН Беларуси. – 2020. – Вып. 1. – С.87–95.
2. Салахова Ю.Ш. Особенности формирования человеческого потенциала и человеческого капитала в современных экономических условиях Республики Беларусь / Ю.Ш. Салахова // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D. Экономические и юридические науки. – 2020. – №14. – С. 89–94.
3. Киселева Л.С. Теория человеческого потенциала: содержание и сущность / Л.С. Киселева // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2013. – №2. – С. 6–9.
4. Богатырёва В.В. Концепция финансового управления воспроизводством человеческого капитала как инструмент устойчивого развития экономики / В.В. Богатырёва // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. D. Экономические и юридические науки. – 2013. – №6. – С. 82–93.
5. Богатырёва В.В. Методический инструментарий финансового управления воспроизводством человеческого капитала / В.В. Богатырёва // Бухгалтерский учет и анализ. – 2014. – №6 (210). – С. 3–10.
6. Салахова Ю.Ш. Элементы, стадии формирования и факторы изменения человеческого потенциала региона / Ю.Ш. Салахова // Наука – образованию, производству, экономике: материалы 74-й Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов (Витебск, 18 февраля 2022 г.). – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2022. – С. 385–387.

УДК 008:316

Санжеева Л.В.

д-р культ. наук, профессор
РГПУ им. А.И. Герцена
г. Санкт-Петербург, Россия

Ринчинова С.Б.

канд. соц. наук, доцент
Бурятский институт
инфокоммуникаций (филиал)
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет телекоммуникаций
и информатики»
г. Улан-Удэ, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ ЭТНИЧЕСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается проблемы глобальных преобразований экономики, общества и т.д., несущих угрозы нивелирования этнической идентичности личности, важную роль в этом несет урбанизация социального устройства, так как именно в ней создаются условия