

## ПЕРЕДУМОВИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Підвищення конкурентоздатності економіки України вимагає створення умов для формування у кожному регіоні сучасного виробничого комплексу, здатного не тільки забезпечувати внутрішні потреби, а й нарощувати експорт конкурентоспроможної продукції та послуг. Для вирішення цього завдання вкрай необхідним є проведення Урядом України заходів щодо підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів та ефективності його використання. У статті визначено об'єктивні передумови та обґрунтовано необхідність підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів України. Розроблено комплекс заходів щодо вирішення актуальної проблеми формування конкурентоздатного трудового потенціалу на регіональному рівні, які враховують внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на цей процес.

**Ключові слова:** конкурентоздатність трудового потенціалу, регіон, державне управління, фактори, передумови, системний підхід.

**Постановка проблеми.** Підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів України на сьогоднішній день є одним із головних завдань, що знаходяться у площині реалізації державної регіональної політики спрямованої на активізацію всього ресурсного потенціалу регіонів як основи зміцнення їх конкурентності.

Необхідність створення умов для формування у кожному регіоні сучасного виробничого комплексу, здатного до розвитку та забезпечення внутрішніх потреб, нарощування експорту конкурентоспроможної продукції та послуг, збільшення обсягів виробництва наукоємної промислової продукції на основі найбільш повного використання вітчизняного виробничого потенціалу [2, с. 322-323] потребує підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів та ефективності його використання, що забезпечуватиме регіонам певні конкурентні переваги та посилюватиме їх конкурентні позиції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню питання конкурентоздатності трудового потенціалу присвячені праці таких вітчизняних вчених як Амоші О.І., Богині Д.П., Гриньової В.М., Грішнєвої О.А., Лібанової Е.М., Новікової О.Ф., Семикіної М.В., Титаренко Л.М. та ін., які зробили суттєвий внесок у формування теоретико-методичної бази щодо ви-

значення сутності конкурентоздатності трудового потенціалу, її виміру та оцінки.

Водночас в контексті реалізації обраної стратегії соціально-економічного розвитку України виникає потреба суспільного розуміння необхідності та визначення шляхів підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів.

**Метою статті** є визначення об'єктивних передумов, обґрунтування необхідності та розробка комплексу заходів щодо підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У переліку стратегічних орієнтирів регіональної політики України значиться сприяння всебічному розвитку людського потенціалу на основі стабілізації та поліпшення демографічної ситуації, досягнення продуктивної зайнятості населення, розвиток соціальної інфраструктури.

Підвищенню конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів сприяють об'єктивні передумови, що створюються внаслідок реалізації державної регіональної політики в економічній та соціальній сферах, зовнішньоекономічної політики України, під впливом глобалізації міжнародних відносин та інтернаціоналізація виробництва (рис. 1).





Рис. 1 Об'єктивні передумови підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів

Джерело: розроблено авторами

Однією з передумов для підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів є прагнення України впроваджувати принципи регіональної політики країн ЄС. Згідно з класифікацією регіональної політики ЄС визначено такі базові принципи як субсидіарність, децентралізація, партнерство, програмування, концентрація.

Субсидіарність є базовим принципом за яким вищі суспільні одиниці мають право і повинні розв'язувати лише ті проблеми, на виконання яких нижчі структури не здатні.

Децентралізація передбачає перерозподіл владних повноважень, ресурсів, бюджету між регіонами з метою їх ефективного використання та заохочення регіональних ініціатив, оптимізації практичного вирішення питань саме на регіональному рівні, а також служить для розмежування функцій та повноважень між різними рівнями управління ЄС.

Принцип партнерства базується на тій умові, що діяльність та розвиток регіонів може здійснюватися лише тоді, коли суб'єкти співробітництва постійно та пос-

лідовно співпрацюють з метою досягнення спільної мети.

Розробка стратегій розвитку регіонів, що базуються на принципі партнерства і враховують пріоритетні довгострокові та короткострокові цілі визначає принцип програмування.

Реалізація принципів концентрації та адиціоналізму означає, що фінансові ресурси, які надає ЄС окремим державам-членам чи суб'єктам територіального, регіонального розвитку мають бути доповнені за рахунок місцевих джерел фінансування. По суті, ці два принципи мають взаємодоповнюючий характер і головною умовою ставлять кооперування та ефективне використання ініціатив, пошук та розвиток власних джерел фінансування програм регіонального розвитку. Загально прийнято, що 50% певного проекту фінансує державачлен ЄС, тоді як внесок депресивних регіонів становить мінімум 20%.

Європейська регіональна політика цілеспрямовано сприяє економіці відсталих (бідних) регіонів Співтовариства. Основним завданням її реалізації є зменшення відмінностей в економічному розвитку





окремих регіонів (2 абзац 2 Статті 158 Договору про Європейське Співтовариство).

На думку Данути Гюбнер – Європейського Комісара з регіонального розвитку, – регіональна політика ЄС відповідає бажанню простих людей, аби рішення, які є дуже важливими для них, ухвалювалися не лише далекими центрами влади, але й на місцевому рівні. Про це вона зазначила під час свого виступу на VI Міжнародному економічному форумі «Співпраця регіонів задля економічного розвитку».

Отже, в Україні регіональні та місцеві органи влади мають стати ключовими в організації розвитку території.

Держава має делегувати їм низку повноважень з метою максимального наближення послуг адміністративного та суспільного характеру до населення, підсилення спроможності територіальних громад та їхніх представницьких органів до вирішення місцевих проблем власними силами. Мова йде про створення інституційних умов, які б дозволили регіонам повністю реалізувати наявний у них потенціал, максимально збільшити їхній внесок у національну економіку, здобути конкурентні переваги на світових ринках. Саме за такими принципами здійснюється регіональна політика країн ЄС.

Ефективність державного управління процесами, що протікають у сфері формування трудового потенціалу є запорукою сталого розвитку держави [7, с. 213].

В умовах децентралізації державного управління зі збільшенням повноважень місцевих органів самоврядування актуалізується питання кадрового забезпечення управлінського сектору.

Вимоги часу ставлять на порядок денний питання про спроможність управлінських кадрів впроваджувати нові господарські механізми, адекватно реагувати на зміни, що відбуваються у реальному житті.

Серед основних причин та проблем кадрового забезпечення в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері України слід зосередити увагу на таких [10, с. 1]:

динаміка зміни пріоритетів соціально-політичного та соціально-економічного

розвитку українського суспільства обумовлює істотне відставання від європейських стандартів у соціогуманітарній сфері;

поглиблення розриву між рівнем інформатизації управлінських структур у розрізі адміністративно-територіальних одиниць (область/район, місто/село);

не завершено формування навичок стратегічного мислення в державному та муніципальному управлінні, що призводить до домінування формально-організаційних підходів над функціональними в державно-управлінській діяльності;

поглиблення соціального розшарування обумовлює звуження суспільного простору для самореалізації творчого соціального потенціалу людини та громадянина.

Для вирішення кадрових питань на національному рівні Указом президента України схвалено «Стратегію державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки», якою визначено мету, цілі та завдання на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика [1]:

В соціальному аспекті згідно зі стратегією державна кадрова політика буде спрямована на досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці.

В економічному аспекті зусилля будуть сконцентровані на забезпеченні всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростанні конкурентоспроможності держави, підвищенні рівня добробуту населення.

Реалізація стратегії державної кадрової політики передбачає: в інституційному аспекті удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; в організаційному аспекті – розбудову системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності.

Зазначимо, що стратегія державної кадрової політики знаходиться у тісному взаємозв'язку зі стратегією інноваційного розвитку України, бо саме кадровий поте-

нціал є визначальним у системі ресурсного забезпечення її реалізації.

В Україні на законодавчому рівні проголошено курс на інвестиційно-інноваційний розвиток. Вченими зроблено висновок, що характерною ознакою сучасної парадигми інноваційного розвитку економічно розвинених країн є зростання інтересу до нетехнологічних інновацій [5; с. 85].

На жаль, в той час, коли початкова межа інноваційної моделі світової економіки визначається на рівні 40% інновативності, а за показником наукоємності ВВП – не нижче 2,5%, інновативність вітчизняної економіки не перевищує 10-12%, а наукоємність ВВП останні роки становить менше 0,9% [4].

Проблема інновацій сама по собі є комплексною, а у контексті глобальної конкурентоспроможності її вирішення потребує системних заходів, гнучких механізмів та інструментів, посилення ринкової орієнтації всіх учасників інноваційного процесу.

На парламентських слуханнях «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» було зазначено, що «Україна мала, має і буде мати активних інноваторів: вчених, інженерів, освітян, підприємців, і потрібно все зробити, щоб вони мали можливість ефективно творити на благо вітчизни» [3].

У світі вище сказаного, перспективного значення для усіх суб'єктів господарювання набувають такі якості трудового потенціалу працівників як здатність до безперервного навчання, розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така «інноваційна складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом у ринкових умовах, тим вище шанси розробки та виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу та сприятливих макро- і мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання» [8].

Однак, є підстави стверджувати, що серед вітчизняних підприємців і по цей час поширюється модель підтримання конку-

рентоспроможності, заснована на заниженій вартості робочої сили, мінімальній участі у фінансуванні інвестицій у людський капітал [6, с. 21].

На сьогоднішній день в Україні існує велика прірва між генерацією знань та їх використанням, що й зумовлює значне технологічне відставання від країн, що входять в інноваційне ядро [3; с. 32].

У світі інноваційно орієнтовані компанії приділяють значну увагу організації стимулювання творчості. Так, наприклад, IBM заохочує раціоналізаторські пропозиції, що знаходять застосування. Якщо пропозиція приймається, її автор отримує 25 % загальної суми економії протягом двох років після її впровадження. Компанія 3M здійснює фінансову підтримку діяльності новаторів за двома напрямками: вільне використання до 15 % свого робочого часу та забезпечення суттєвої ресурсної підтримки через систему грантів, субсидій [9; с. 238].

Серед об'єктивних передумов підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів слід виокремити глобалізацію міжнародних відносин, яка супроводжується посиленням взаємозалежності й взаємовпливом різних сфер громадського життя й діяльності в області міжнародних відносин і охоплює практично всі сфери громадського життя, включаючи економіку, політику, ідеологію, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку, спосіб життя, а також самі умови існування людства, та інтернаціоналізацію виробництва, що зумовлюють необхідність підвищення конкурентних переваг національних ринків праці.

Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси людей економічно відсталих країн вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни (особливо «нові індустріальні держави» – Південна Корея, Сінгапур, Бразилія, Нігерія), тим самим знижуючи ціну робочої сили. У 70 – 80-ті роки широко практикувався вивіз цілої низки виробництв (особливо в електронній і легкій промисловості) за кордони розвинутих





країн, у периферійні райони світу. В цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал ішов до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно відбувався і зворотний процес: робоча сила з менш розвинутих регіонів залучалася (часто нелегально) на некваліфіковані й малокваліфіковані роботи в розвинутих центри Заходу.

При цьому країни, що використовують іноземну працю для заповнення певних ніш на ринку праці, пов'язаних з низькокваліфікованою роботою, за яку мало платять, намагаються втримувати імміграцію в певних межах. У той же час сучасні телекомунікаційні технології відкривають нові можливості в цій області й дозволяють безболісно обмежувати імміграційні процеси. Будь-яка компанія в Європі, Північній Америці або Японії може з легкістю доручити виконання, наприклад, комп'ютерних робіт виконавцеві, що перебуває в іншій країні, і негайно одержати готову роботу у своєму офісі.

Ще одним фактором, що зумовлює необхідність підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу особливо у прикордонних регіонах України це створення потенційного напруження на українських кордонах через формування сусідніми державами на прилеглих до державного кордону України територіях центрів зростання, що призводить до відтоку трудових, інтелектуальних та інших ресурсів з прикордонних регіонів України, додаткової соціальної напруги у цих регіонах.

Наприклад, Польща, що стала повноправним членом ЄС розробила свою власну регіональну програму розвитку, що передбачає перетворення сусідніх з Україною воєводств на високорозвинуті та багаті регіони. З іншого боку програма розвитку Белгородщини, яка спрямована на такі зміни, що приведуть до перетворення Белгорода в альтернативу Харкова.

У таких умовах головним чинником виступає наявність у регіоні надійного зовнішньоекономічного потенціалу, під яким розуміють можливість активної участі в світо господарських зв'язках, що також створює передумови для підвищення кон-

курентоздатності трудового потенціалу регіону.

Водночас в Україні спостерігається поглиблення диференціації економічних регіонів до переліку яких входять і ті, що розташовані на прикордонних територіях – Волинська, Житомирська Тернопільська Чернівецька області.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Узагальнюючи результати наукового дослідження можна зробити висновок про гостру необхідність проведення Урядом України заходів щодо більш широкого використання передумов підвищення конкурентоздатності трудового потенціалу регіонів серед яких основними вважаємо такі:

здійснення активної державної регіональної політики заснованої на принципах регіональної політики країн ЄС;

інноваційна спрямованість соціально-економічного розвитку регіонів;

децентралізація державного управління зі збільшенням повноважень місцевих органів самоврядування;

реалізація стратегії державної кадрової політики;

глибока регіональна диференціація; глобалізація міжнародних відносин та інтернаціоналізація виробництва.

В умовах глобалізації, процес якої є досить складним і пронизує всі сфери людської життєдіяльності, велике значення набуває вирішення проблеми відставання у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Розвиток телекомунікаційних технологій водночас відкриває нові можливості у сфері зайнятості робочої сили на міжнародному ринку праці та створює необхідність постійного навчання особистості впродовж всього трудового життя.

Позиції та заходи Уряду повинні бути направлені на забезпечення доступності навчання: пільгове державне кредитування з відстрочкою виплати до часу працевлаштування громадянина після закінчення навчання, можливості дистанційного навчання без відриву від виробництва, підвищення керованості впровадження якісних телекомунікаційних мереж та комп'ютеризації, підготовка ІТ-спеціалістів.



Визначені Урядом України національні пріоритети гуманітарного розвитку країни, що зорієнтовані на формування сучасної конкурентоспроможної нації будуть дієвими лише за умови створення відповідних ефективних механізмів в іншому випадку концепція так і залишиться нереалізованим замислом державних урядовців.

### Література

1. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки» від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 – Режим доступу : <http://document.ua/pro-strategiyu-derzhavnoyi-kadrovoyi-politiki-na-2012-2020-r-doc85938.html>

2. Стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004-2015рр. «Шляхом європейської інтеграції» – К.: – 366 с.

3. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Відомості Верховної Ради. – 2009. – № 30. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog>.

4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во Знання, КОО, 2001. – 254с.

5. Євсєєва О. О. Інноваційна спрямованість соціально-економічного розвитку України / Євсєєва О.О. // Економічний простір. – 2012. – №62. – С.85-93.

6. Колеснікова-Стейнруд О. Конкурентоспроможність України та шляхи її підвищення / О. Колеснікова-Стейнруд, Л.Дудка. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_15\\_2/dudka.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_15_2/dudka.pdf).

7. Новікова О. Ф. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу України за умов розвитку міжнародних відносин і глобалізаційних процесів / О. Ф. Новікова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №5, Т.1. – С. 211–213.

8. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення / М. В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. – Вип. 15: Економічні науки. – С. 11-20.

9. Тивончук О. І. Аналіз формування системи стимулювання інноваційної діяльності підприємств / О. І. Тивончук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 647. – С. 234–238.

10. Хожило І. І. Розвиток кадрового потенціалу в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері як основа підвищення стандартів життя громадян України / І. І. Хожило, О.В. Антонова // Вісник Академії митної служби України. Серія «Державне управління» / Академія митної служби України. – Акад. митної служби України, 2010. – № 1(2) – С. 91-95.

### References

1. *Evseeva, O. O.* (2012). Innovative orientation socio-economic development of Ukraine. *Economic Space*, 62, 85-93.

2. *Grishnova, E. A.* (2001). Human capital: formation in education and training. Kyiv: T-vo Knowledge, KOO, 254.

3. *Hozhylo, I. I. & Antonova, O.V.* (2010). The development of human resources in the public sector and the socio-humanitarian sphere as a basis for improving the living standards of citizens of Ukraine. *Journal of the Academy of Customs Service of Ukraine. A series of "Public Administration"*, 1(2), 91-95.

4. *Kolesnikova-Steinrud, O. V. & Dudka, L. D.* (2011). Konkurentospromozhnist Ukrainy ta shliakhy yii pidvyshchennia. Vernadsky National Library of Ukraine. Retrieved from [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_15\\_2/dudka.pdf/](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_15_2/dudka.pdf/).

5. *Novikova, A. F.* (2009). Improving the competitiveness of the labor potential of Ukraine in conditions of international relations and globalization. *Bulletin Khmelnytsky National University*, 1, 211-213.

6. On the strategy of personnel policy for 2012-2020 years [Decree of President of Ukraine]. (2012). №45/2012. Retrieved from: <http://document.ua/pro-strategiyu-derzhavnoyi-kadrovoyi-politiki-na-2012-2020-r-doc85938.html/>.

7. *Semykina, M. V.* (2009) Competitiveness at work: the nature and methodology. *Proceedings Kirovograd National Technical University. Economics*, 15, 11-20.

8. Supreme Council. Strategy of economic and social development of Ukraine for 2004-2015 years: European Integration. (2004). Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/signal/strateg.pdf/>.

9. Supreme Council. The strategy of innovative development of Ukraine for 2010-2020 in the conditions of globalization challenges.

(2009). Retrieved from <http://kno.rada.gov.ua/komosviti>.

10. Tyvonchuk, E. I. (2009). Analysis of the formation of the system of innovation activity of enterprises. News Natsionalnogo universitetu "Lviv politehnika", 647, 234-238.

**Заблодская И. В., Большенко С. Ф.**

### **Предпосылки и необходимость повышения конкурентоспособности трудового потенциала регионов Украины**

Повышение конкурентоспособности экономики Украины требует создания условий для формирования в каждом регионе современного производственного комплекса, способного не только обеспечивать внутренние потребности, но и наращивать экспорт конкурентоспособной продукции и услуг. Для решения этой задачи крайне необходимо проведение Правительством Украины мероприятий по повышению конкурентоспособности трудового потенциала регионов и эффективности его использования. В статье определены объективные предпосылки и обоснована необходимость повышения конкурентоспособности трудового потенциала регионов Украины. Разработан комплекс мер по решению актуальной проблемы формирования конкурентоспособного трудового потенциала на региональном уровне, которые учитывают внутренние и внешние факторы, влияющие на этот процесс.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность трудового потенциала, регион, государственное управление, факторы, предпосылки, системный подход.

**Zablodska I., Bolshenko S.**

### **Preconditions and necessity for improvement of competitiveness of labour potential of regions of Ukraine**

Improving the competitiveness of Ukraine's economy requires arrangement of conditions for formation of a modern industrial complex in each region, which could not only meet local demand, but also increase export of competitive products and services. Meeting this challenge makes it imperative that the Government of Ukraine would implement measures to improve the competitiveness of labour potential of the regions, as well as its effective use. In the following article the objective preconditions and the necessity of improving the competitiveness of labour potential of regions of Ukraine have been defined and substantiated. A range of measures to solve the current problem of the formation of a competitive labour potential at the regional level has been developed, taking into account the internal and external factors that influence this process.

*Keywords:* competitiveness of labour potential, region, state management, factors, preconditions, systematic approach.

**Рецензент:** Вартанова О. В. – доктор економічних наук, професор кафедри «Міжнародні економічні відносини» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

**Reviewer:** Vartanova O. – Professor, Ph.D. of Economics, professor of International economic relationships Department Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk, Ukraine.

*e-mail:* elena\_vartanova@mail.ru

*Стаття подана*  
*8.02.2016 р.*

