

А. В. Соколов,
к. держ. упр., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Запорізький національний технічний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ

A. Sokolov,
candidate of science in public administration, head of the Department of personnel management
and labor Economics, Zaporizhzhya National Technical University

METHODOLOGICAL ASPECT OF RESEARCH MANPOWER COMPETITIVENESS OF REGIONS

У статті розглянуто методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів регіонів. Доведено, що теоретико-методологічні основи дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів полягають у поєднанні відтворювального і рівневого підходів. Визначено, що відтворення людських ресурсів — це безперервне відновлення і підтримка фізичних і розумових здібностей людини, постійне відновлення і підвищення трудової кваліфікації людей, забезпечення росту їх освітнього і професійного рівня. Показано, що найважливішим методологічним аспектом дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів є виявлення протиріч, властивих стосункам конкурентоспроможності і знаходження форм вирішення протиріч, які об'єктивно складаються в процесі конкурентної боротьби, формування і реалізації конкурентних переваг. Визначено специфічні особливості конкурентоспроможності різних категорій трудових ресурсів, які можуть бути обумовлені станом здоров'я, віком, місцем проживання, сімейним станом, приналежністю до іншої країни, видом трудової діяльності, асоціальною поведінкою і наявністю соціальних вад. Акцентовано увагу на те, що усе різноманіття конкурентних стосунків здійснюється на трьох рівнях: мікро, мезо і макро. Встановлено, що саме на регіональному рівні здійснюється реалізація і формування конкурентних переваг, складаються, загострюються і вирішуються протиріччя конкурентоспроможності. Визначено необхідність застосування просторового підходу до дослідження формування системи конкурентних переваг трудових ресурсів на рівні тієї або іншої території. Запропоновано використовувати муніципальний рівень як соціально-економічне середовище формування якісних характеристик трудових ресурсів, в якій на основі природного відтворення населення під впливом соціальної і виробничої інфраструктури локальної території відбувається становлення фізичних, професійних і інтелектуальних здібностей до трудової діяльності.

The article considers methodological aspects of research workforce competitiveness of regions. Proved that the theoretical and methodological foundations of the research competitiveness of labor are combined reproduction and tiered approaches. Determined that the reproduction of human resources is the continuous restoration and maintenance of physical and mental abilities, continuous recovery and increase employment skills of people, the growth of their educational and professional level. It is shown that the most important methodological aspect of research competitiveness of human resources is to identify the contradictions inherent in competitive relationships and forms of resolving conflicts that objective in the process of competition, formulation and implementation of competitive advantage. Specific features of different categories competitive workforce, which may be due to health, age, place of residence, marital status, belonging to another country, type of work, antisocial behavior and the presence of social vices. The attention that the variety of competitive relations is carried out at three levels: micro, meso and macro. Determined that at regional level the implementation and creating competitive advantages consist exacerbated contradictions are

resolved and competitiveness. The necessity of the use of spatial approach to study the formation of the system of competitive advantages of human resources at the level of a territory. Proposed to use the municipal level as a socio- economic environment of formation of the qualitative characteristics of human resources, which based on natural reproduction influenced by social and industrial infrastructure of the local area is the establishment of physical, intellectual and professional abilities to work.

Ключові слова: трудові ресурси, конкурентоспроможність, регіон, кількість та якості трудових ресурсів.

Key words: human resources, competitiveness, region, number and quality of human.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Завдання по підвищенню конкурентоспроможності країни можуть бути вирішені об'єднанням трудових зусиль економічно активного населення, використанням наявних у нього конкурентних переваг. Реалізація комплексу взаємопов'язаних перетворень з метою переходу від експортно-сировинної до інноваційної моделі економічного розвитку базується на розширенні і реалізації традиційних конкурентних переваг, до числа яких можна віднести конкурентні переваги трудових ресурсів. Необхідність дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів визначається тим, що вона є основним чинником науково-технічних нововведень, вирішальною умовою конкурентоспроможності підприємств і організацій як усередині країни, так і на міжнародному рівні, сприяючим забезпеченню національної безпеки країни.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Вивченню теоретичних та окремих практичних аспектів конкурентоспроможності трудових ресурсів присвячені підручники та наукові публікації вітчизняних дослідників — Дегтяра Л., Забродіна Ю., Котляра А., Богині Д., Онікієнко В., Долішнього М., Лібанової Е., Грішнєвої О., Лісогора Л., Левченко О. та інших. Аналіз публікацій українських вчених дозволяє зробити висновок про недостатність, а в деяких випадках й односторонність, розгляду питання щодо формування та розвитку конкурентоспроможності трудових ресурсів. Це негативно впливає на формування системи управління та раціонального використання людських ресурсів, регулювання соціально-трудових відносин.

Зазначене спонукало розглянути різні методологічні підходи дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів.

МЕТА СТАТТІ

Метою публікації є висвітлення методологічних аспектів дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів регіонів, виявлення цільових орієнтирів формування та розвитку конкурентних переваг трудових ресурсів.

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічні основи дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів полягають у поєднанні відтворювального і рівневого підходу до до-

слідження. Категорія конкурентоспроможності трудових ресурсів виступає як теоретичне вираження сукупності трудових стосунків, які можуть бути класифіковані залежно від фаз відтворювального процесу, рівнів розгляду, окремих сфер і секторів економіки, а також відносно суб'єктів і категорій трудових ресурсів. І оскільки кожен економічний відносини в якості структурного елементу містять в собі протиріччя, остільки і в стосунках конкурентоспроможності містяться протиріччя. Рушійною силою розвитку стосунків конкурентоспроможності, його сторонами і активними виразниками є суб'єкти стосунків і протиріч.

Суб'єктами стосунків конкурентоспроможності трудових ресурсів завжди виступають трудові ресурси, але залежно від рівня розгляду вони з'являються як окремі працівники, як персонал підприємства і організації, як трудові ресурси регіону або країни в цілому. Проблема функціонування економічних суб'єктів належить до теоретико-методологічних проблем, які виникають при дослідженні окремих категорій трудових ресурсів. Положення економічних суб'єктів визначається багатьма обставинами, серед яких найважливіша роль належить виконуваним ними функціям. Економічному суб'єктові властиві функції і праці, і виробництва, і власності. Економічний суб'єкт може здійснювати функції праці і виробництва, але не бути власником капіталу. Проте якщо навіть суб'єкт господарювання не є власником капіталу, то все одно він включений в стосунки власності, оскільки він обов'язково виступає як власник своєї робочої сили, а також у зв'язку з тим, що функції власності (володіння, розпорядження, користування) в процесі історичного розвитку розділяються між різними суб'єктами. Залежно від стосунків власності і характеру зайнятості суб'єктами конкурентоспроможності можуть виступати різні категорії трудових ресурсів: найняті робітники, власники капіталу, підприємці, самозайняті. Особливості положення цих суб'єктів визначають і особливості їх конкурентоспроможності [1].

Застосування категоріального підходу до дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів дозволяє розмежувати, передусім, зайнятих в тих або інших сферах і галузях економіки і безробітних, що виступають претендентами на ринку праці. У свою чергу, конкурентоспроможність таких категорій трудових ресурсів як зайняті визначається специфікою сфер трудової діяльності, в яких зайняті трудові ресурси, взаємозв'язком характеристик певного виду діяльності, характеристик організації, в якій працівник працює, якісних особливостей характеристик самих працівників.

У той же час специфічні особливості конкурентоспроможності різних категорій трудових ресурсів можуть бути обумовлені станом їх здоров'я (інваліди), віком (молодь і пенсіонери), місцем проживання (жителі міст і сільської місцевості), сімейним станом (самотні або багатодітні працівники, що мають утриманців, у тому числі малолітніх дітей), приналежністю до іншої країни (зовнішні трудові мігранти), видом трудової діяльності (військовослужбовці, працівники силових структур та ін.), асоціальною поведінкою і наявністю соціальних вад (алкоголізм, наркоманія, бродяження і так далі). При дослідженні специфіки формування конкурентних переваг різних категорій трудових ресурсів слід враховувати той факт, що разом з наявністю конкурентних переваг, що є загальними для усіх категорій громадян, існують специфічні конкурентні переваги, що розрізняються для різних напрямів професійної діяльності і для різних категорій громадян. Оскільки людські ресурси не є однорідними, проблему конкурентоспроможності трудових ресурсів доводиться розглядати окремо для різних категорій населення. При цьому слід мати на увазі, що забезпечення конкурентоспроможності трудових ресурсів також має бути категоріальним [2].

Конкурентоспроможність трудових ресурсів формується і реалізується в процесі відтворення трудових ресурсів, єдності і взаємодії процесів, що здійснюються у виробництві, розподілі, обміні і споживанні трудових ресурсів. А оскільки основою для формування трудових ресурсів є процеси відтворення населення, то фази відтворення людських ресурсів слід брати до уваги при дослідженні конкурентоспроможності трудових ресурсів. Саме у цих фазах відбувається формування і реалізація конкурентоспроможності.

Відтворення людських ресурсів це безперервне відновлення і підтримка фізичних і розумових здібностей людини, постійне відновлення і підвищення трудової кваліфікації людей, забезпечення росту їх освітнього і професійного рівня, розподіл робочої сили по сферах застосування громадської праці, галузях господарства і регіонах країни, а також використання робочої сили в процесі праці. Без відновлення і підтримки фізичних і розумових здібностей людини немислима його конкурентоспроможність, також і такі процеси як придбання, підтримка і підвищення кваліфікації людей, забезпечення росту їх освітнього і професійного рівня формують конкурентоспроможність і є її елементами. Те, що між фазами системи відтворення людських ресурсів існує взаємозв'язок, можна вважати загальноновизнаним, але в чому конкретно полягає цей взаємозв'язок, недостатньо досліджено. У зв'язку з ринковим реформуванням особливою увагою учених і практиків користується фаза обміну робочої сили, тобто ринок праці. Але ж ця фаза є елементом єдиної системи відтворення, взаємодіє з іншими фазами, викликає зміни в них, випробовує на собі дію фаз виробництва, розподілу і споживання робочої сили. І при дослідженні конкурентоспроможності слід мати на увазі, що ринок виступає як форма прояву і реалізації конкурентоспроможності (сильних стійких позицій), а ось формування цих позицій відбувається не на ринку, а в інших фазах. Також і відносно конкурентоспроможності трудових ресурсів слід враховувати не лише ринок праці, але і процес формування і використання робочої сили і усі інші фази відтворення людських ресурсів. На жаль, відтворювальний підхід до дослідження людських ресурсів

вважається застарілим, деяким анахронізмом, і такі проблеми навіть не ставляться.

Найважливішим методологічним аспектом дослідження конкурентоспроможності трудових ресурсів, як вже відзначалося, являється виявлення протиріч, власних стосункам конкурентоспроможності і знаходження форм вирішення протиріч, які об'єктивно складаються в процесі конкурентної боротьби, формування і реалізації конкурентних переваг. Оскільки протиріччя конкурентоспроможності співвідносяться з конкурентними перевагами, тому стосовно формування і реалізації кожного з усього різноманіття системи конкурентних переваг можна виявити протиріччя, які складаються між суб'єктами конкурентних стосунків. Наприклад: з приводу такої конкурентної переваги як освіта протиріччя складаються між особами з різним рівнем освіти; з приводу професійно-кваліфікаційних характеристик в протиріччя вступають особи із стажем і досвідом роботи, особи, що не мають професії і кваліфікації, особи із стажем роботи по професії менше року, молоді фахівці; за віком конкурують між собою особи найбільш працездатного віку, молодь до 20 років, особи передпенсійного і пенсійного віку. Така конкурентна перевага як здоров'я є об'єктом протиріччя між працездатними людьми і особами, що мають відхилення у фізіологічному стані.

Усе різноманіття конкурентних стосунків здійснюється на трьох рівнях: мікро, мезо і макро [3]. Перший є традиційним напрямом аналізу проблем конкурентоспроможності, що охоплює конкретні види продукції, виробництва, підприємства. Проблеми конкурентоспроможності трудових ресурсів в економічній літературі також розглядаються переважно стосовно персоналу підприємств, тобто на мікрорівні. Конкретизація рівневого підходу стосовно проблеми конкурентоспроможності трудових ресурсів припускає облік і розкриття системи зв'язків і залежностей конкурентоспроможності трудових ресурсів від якості і рівня життя людських ресурсів (тобто населення) країни, якості трудового життя персоналу підприємств і організацій, забезпеченості населення інфраструктурою на регіональному рівні. Між тим на мікрорівні підприємства відбувається не стільки формування, скільки прояв і реалізація конкурентних переваг трудових ресурсів. А саме на регіональному рівні здійснюється реалізація і формування конкурентних переваг, складаються, загострюються і вирішуються протиріччя конкурентоспроможності, взаємодіють інститути і суб'єкти, проявляє свою регулюючу роль держава як суб'єкт, що визначає стратегію розвитку усього народного господарства і параметри регіонального розвитку.

Конкурентоспроможність трудових ресурсів регіонів визначає ефективність участі працездатного населення в економічній діяльності. Вона залежить не лише від якості трудових ресурсів, але і від можливостей виробничо-господарського комплексу регіону приведення конкурентних переваг трудового потенціалу у функціональний стан. Формування конкурентоспроможності трудових ресурсів на рівні регіону визначається конкурентоспроможністю регіонів, здатністю взаємодіючих суб'єктів регіону забезпечити ефективне використання ресурсів для виробництва товарів і послуг, і на цій основі високий рівень якості життя населення і доходу власникам капіталу. Конкурентоспроможність регіону нерозривно пов'язана з конкурентоспроможністю трудових ресурсів на рівні регіону [4].

Формування трудових ресурсів регіону має бути спрямоване на формування робочої сили певної якості, з професійно-кваліфікаційними характеристиками, що відповідають місцю регіону в системі громадського розподілу праці і що забезпечують функціонування регіональних відтворювальних комплексів, заснованих на єдності громадського відтворення, відтворення населення, відтворення природного місця існування і націлені на максимізацію задоволення потреб жителів регіону, підвищення рівня і якості їх життя. Ця єдність і цільова спрямованість розвитку регіону досягається за рахунок розвитку і реалізації трудових ресурсів, тобто розвиток трудових ресурсів забезпечує розвиток регіону, а з іншого боку, саме регіон є тим середовищем, яке забезпечує розвиток трудових ресурсів і підвищення їх конкурентоспроможності [5].

Слід підкреслити важливість концепції формування і функціонування регіональних відтворювальних комплексів, орієнтованих не лише на розвиток матеріально-виробничої сфери, але і на створення умов для відтворення самої людини. Формування регіонального відтворювального комплексу передбачає комплексний облік власного природного, трудового, виробничого, соціально-культурного потенціалу регіону з метою досягнення високого рівня добробуту населення на основі створення розгалуженої господарської, соціально-побутової, культурно-освітньої системи. Таким чином, регіональний відтворювальний комплекс, виконуючи демографічні, економічні, екологічні і соціальні функції, забезпечує оптимальні межі розвитку і умови відтворення населення регіону і розвитку людського потенціалу.

Формування і реалізація конкурентних переваг трудових ресурсів регіонів безпосередньо визначаються рівнем соціально-економічного розвитку регіонів, регіональними об'єктивними чинниками: ресурсно-сировинним потенціалом регіону, наявністю природних ресурсів; трудовим потенціалом, кількістю і якістю трудових ресурсів; виробничим потенціалом, наявністю виробничих площ і передових технологій; місткістю регіональних ринків збуту; рівнем розробки і впровадження науково-технічних досягнень в економіку регіону; рівнем розвитку і доступністю об'єктів інфраструктури. Саме на рівні регіонів протікають безпосередні процеси виробництва і відтворення самої людини в єдності його фізичної, виробничої і соціокультурної сторін. І саме регіони мають бути організуючою і єдальною силою, що управляє відтворювальними процесами за допомогою функціонування інститутів. До таких інститутів належать регіональні ринки праці, регіональні системи (включаючи галузеві) освіти і підвищення кваліфікації, охорони здоров'я, соціального захисту, соціальної інфраструктури, галузеві профспілки і так далі. Життєвий рівень кожної людини залежить не лише від його положення, від розміру сімейного бюджету, загального доходу, майна усіх членів сім'ї, але і від рівня розвитку виробничої і соціальної інфраструктури цього регіону, яка впливає на стан здоров'я, споживання, зайнятості, освіти, забезпеченості житлом і соціальними гарантіями, що надаються регіональною владою. Соціальна інфраструктура включає житлове і комунальне господарство, водогосподарський комплекс, енергетичне господарство об'єктів соціального призначення, дорожнє і складське господарство, підприємства торгівлі, системи охорони здоров'я і освіти, курортно-туристичні зони, призначені для відпочинку і відновлення здоров'я людей. Вона виступає необхідною умовою відтворення робочої сили,

забезпечує загальні умови життєдіяльності людей. Усе це відбивається на характері демографічних процесів і тривалості життя, ефективності праці, соціальної мобільності населення, соціокультурних параметрах людини. У свою чергу, розвиток людського потенціалу, вимірюваний тривалістю життя, рівнем освіти і доходу населення, дозволяє підвищити продуктивність праці, забезпечити економічне зростання, а, отже, виступає чинником економічного розвитку регіонів і підвищення конкурентоспроможності їх трудових ресурсів.

При розгляді регіонального рівня застосовується просторовий підхід, регіони розглядаються як елементи просторової економіки, форми просторової організації економіки. Застосування просторового підходу до дослідження формування системи конкурентних переваг трудових ресурсів на рівні тієї або іншої території це виявлення чинників, що визначають перевагу та успіх в соціально-економічній діяльності трудових ресурсів однієї території над іншими, що дозволяють підвищувати економічні показники ефективності цієї території (чи галузі) при зниженні витрат. Конкурентоспроможність трудових ресурсів території обумовлюється наявністю у сукупній робочій сили цього регіону трьох груп переваг: якісного, вартісного і кількісного [6]. Іншими словами потрібно відповідність, по-перше, якості сукупної робочої сили і вимог працедавців, по-друге, оцінки вартості робочої сили працівниками і витрат працедавців на персонал, по-третє, об'єму трудових ресурсів, що представлені на ринку праці, і пропонуваної кількості робочих місць. Наявність конкурентних переваг у трудових ресурсів території припускає максимальну відповідність характеристик трудових ресурсів території потребам її виробничо-господарського комплексу.

Муніципальний рівень як форма просторової організації регіону з'являється як соціально-економічне середовище формування якісних характеристик трудових ресурсів, в якій на основі природного відтворення населення під впливом соціальної і виробничої інфраструктури локальної території відбувається становлення фізичних, професійних і інтелектуальних здібностей до трудової діяльності. Ці якісні характеристики трудових ресурсів при виході на ринок праці перетворюються на конкурентні переваги їх носіїв, вони повинні відповідати потребі виробничо-господарського комплексу муніципальної освіти в трудових ресурсах, що забезпечує можливість працевлаштування, а саме цим визначається конкурентоспроможність працівника. Тобто цільовим орієнтиром формування конкурентних переваг на муніципальному рівні виступає відповідність якісних, вартісних і кількісних характеристик трудових ресурсів муніципальної освіти потребам працедавців цієї освіти, що обумовлює працевлаштування працівників, збільшення зайнятості і економічне зростання у рамках муніципальної освіти.

На регіональному рівні загальним цільовим орієнтиром формування конкурентних переваг виступає підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів регіону, що виражається і реалізується в наступних процесах:

— забезпечення повної зайнятості, тобто можливості отримання роботи усіма охочими, відповідності пропозиції робочої сили з попитом на неї;

— забезпечення раціональної зайнятості, тобто відповідності між наявними робочими місцями і існуючою професійно-кваліфікаційною структурою працівників регіону;

— досягнення відповідності структури професійної освіти потребам регіонального ринку праці;

— підвищення валового регіонального продукту, прибутку і рентабельності підприємств регіону, податкових надходжень регіонального бюджету, зниження рівня безробіття;

— підвищення рівня і якості життя населення регіону, поліпшення демографічних показників.

Однією з методологічних проблем, що мають безпосередній вплив на практику, є проблема визначення конкурентних переваг мігрантів і їх впливу на конкурентоспроможність трудових ресурсів. На регіональному рівні конкурентоспроможність частини трудових ресурсів формується і постійно оновлюється за рахунок міжнародної трудової міграції, переміщення робочої сили з однієї країни в іншу. Можливість такого переміщення формується в силу появи національних відмінностей в розмірах заробітної плати. На мегарівні відбувається зіставлення рівня оплати праці в різних країнах. Існування низького рівня оплати праці в тій або іншій країні робить країну з більш високим рівнем оплати праці привабливішою для трудових мігрантів. Погоджуючись на нижчу оплату праці в зіставленні з місцевими трудовими ресурсами, мігранти стають конкурентоздатнішими на ринку праці. Основною конкурентною перевагою мігрантів залишається згода працювати з низькою оцінкою їх праці.

Якщо розглядати підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів країни в якості цільового орієнтуру формування конкурентних переваг трудових ресурсів на світовому ринку праці, то тим самим створюється можливість реалізації інтересів працівників шляхом працевлаштування в інших країнах. Але з точки зору загальнодержавних інтересів, висока конкурентоспроможність вітчизняних трудових ресурсів без можливості їх реалізації у своїй країні призводить до міграції, витоку найбільш кваліфікованих працівників за межі країни, а отже, до зниження конкурентоспроможності країни. Високий рівень конкурентоспроможності трудових ресурсів країни є однією з її конкурентних переваг, що підвищує інвестиційну привабливість країни. У зв'язку з переходом до інноваційного розвитку завдання полягає в тому, щоб створити умови для роботи в нашій країні талановитим фахівцям, відкритим до прогресу і здатним створювати нове. А для створення можливості реалізації існуючих якісних конкурентних переваг у своїй країні потрібне підвищення рівня оплати праці. Те ж саме справедливе і по відношенню до міжрегіональної і внутрішньорегіональної міграції. Однією з причин, спонукаючих до пошуку варіантів працевлаштування в іншій місцевості, є недостатньо високий для забезпечення нормальної життєдіяльності і розвитку сім'ї (громадянина) рівень заробітної плати за місцем проживання. До числа основних чинників, які могли б вплинути на те, щоб не здійснювати пошук роботи в іншій місцевості, відноситься підвищення рівня заробітної плати, усунення надмірної регіональної диференціації доходів і рівня оплати праці.

ВИСНОВКИ

Використання конкурентних переваг трудових ресурсів припускає забезпечення нормального відтворення робочої сили за рахунок трудових доходів, підвищення рівня і якості життя громадян та якості соціального середовища. Основою забезпечення стійкого відтворення людських ресурсів є рівень і якість життя населення, тому управління має бути спрямована на цей чинник, на підвищення рівня життя, оскільки це сприяє розширенню

спектру можливостей людини в отриманні повноцінного харчування, адекватної медичної допомоги, якісної професійної освіти. І якщо нашою національною ідеєю проголошується підвищення конкурентоспроможності країни, то втілення в життя цієї ідеї припускає підвищення рівня і якості життя населення. У свою чергу це підвищує роль і відповідальність держави і регіонів за вироблення довгострокової стратегії в області забезпечення рівня і якості життя населення, формування, збереження і розвитку людських ресурсів. Відсутність заходів, спрямованих на усунення різкої диференціації регіонів і категорій трудових ресурсів по рівню оплати праці, рівню і якості життя, призводить до посилювання протиріч і не сприяє формуванню і реалізації конкурентних переваг.

Література:

1. Герасимчук З.В. Конкурентоспроможність регіону: теорія, методологія, практика: монографія / З.В. Герасимчук, Л.Л. Ковальська. — Луцьк: Надстрир'я, 2008. — 248 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грішнова О.А. — К., 2011. — 390 с.
3. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / О.А. Грішнова, С.Р. Пасєка, А.С. Пасєка. — Черкаси: Маклаут, 2011. — 358 с.
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. — 367 с.
5. Богатирьов К.О. Стратегія забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону [Електронний ресурс] / К.О. Богатирьов // Ефективна економіка. — 2012. — № 12. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
6. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М. О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 2. — С. 54—59.

References:

1. Herasymchuk, Z.V. and Koval's'ka, L.L. (2008), Konkurentospromozhnist' rehionu: teoriia, metodolohiia, praktyka [Competitiveness of the region: the theory, methodology, practice], Nadstryr'ia, Luts'k, Ukraine.
 2. Hrishnova, O.A. (2011), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
 3. Hrishnova, O. A. Pasiēka, S. R. and Pasiēka, A. S. (2011), Trudovyj potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist' vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku [The employment potential of Ukraine: assessment, efficiency, strategic directions of development], Maklaut, Cherkasy, Ukraine.
 4. Libanova, E. M. (2007), Liuds'kyj rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz [Human development regions of Ukraine: analysis and forecast], Instytut demohrafii ta sotsial'nykh doslidzhen' NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
 5. Bohatyr'ov, K.O. (2012), "Strategy to ensure the competitiveness of the labor potential of the region", Efektyvna ekonomika, [Online], vol. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Accessed 10 Oct 2015).
 6. Zhukovs'kyj, M. O. (2007), "Manpower as part of enterprise competitiveness", Aktual'ni problemy ekonomiky, vol. 2, pp. 54—59.
- Стаття надійшла до редакції 08.11.2015 р.*