

тація пропозиції, торг (моделювання поведінки, вибір стратегії торгу) та укладання контракту. Визначено, що такі процеси підготовки та проведення міжнародних переговорів відбуваються в умовах передачі крос-культурного знання, при цьому від вміння розпізнати та використати його залежить успіх переговорного процесу.

### Література

1. Панченко Є.Г., Петрашко Л.П. Технології крос – культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний тренінг магістерської програми “Управління міжнародним бізнесом”: керівництво для студентів. – К.: КНЕУ, 2009. – 64 с.
2. Панченко Є.Г., Петрашко Л.П. Технології крос – культурного менеджменту: адаптація до умов реального середовища. Міжпредметний тренінг магістерської програми “Управління міжнародним бізнесом”: посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 245 с.
3. Холден Н. Дж. Кросс-культурний менеджмент. Концепція когнитивного менеджменту: [учеб. пособие] / Найджел Дж. Холден; [пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Ерёміна]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 384 с. – (Сер. “Зарубежный учебник”).
4. Trompenaars F. Managing change across corporate cultures / Fons Trompenaars, Peter Prud’homme. – Capstone publishing, 2004. – 314 p.
5. Гестеланд Р. Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынков сбыта, менеджмент в различных культурах / Ричард Р. Гестеланд: пер. с англ. – Днепропетровск, ООО Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.

УДК 331.522.4:37

Т.О. БОЙКО

ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”

## БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*У статті розглянуто підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу з погляду безперервності освіти. Поряд із визначенням суті людського потенціалу, визначено з позиції освіти етапи його формування та пов’язано з рівнями освіти, з метою розуміння того, який потенціал формується на кожному з цих рівнів, що при здобутті максимальних знань на кожному з них призведе до формування високорозвиненого конкурентоспроможного людського потенціалу.*

*The increase of competitiveness of human potential from the point of the lifelong education is considered in the article. With the determination of essence of human potential, the stage of its forming from the position of education is defined and to the level of education is related, to understand, what potential is formed on each of these levels, that at the receipt of maximal knowledge on each of them will lead to the forming of highly developed competitive human potential.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв’язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** У сучасному глобалізаційному світі важливим є розвиток ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, а також можливостей економіки до генерації високої інноваційної активності. Проте вагомою складовою економічного успіху держав та основною формою національного багатства стає загальноосвітній та кваліфікаційний рівень нації, творчі і організаторські здібності людини, краща організація та ефективне застосування знань населенням. Освіта є одним з чи не найважливіших чинників формування та підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу.

Необхідно враховувати, що для освітньої складової людського потенціалу притаманний процес старіння знань, пов’язаний з біофізичними особливості людини та з моральним старінням знань. Таким чином, зважаючи на швидке старіння знань в сучасних умовах, робоча сила повинна постійно збагачувати свій потенціал постійним оновленням та періодичним відновленням своїх знань, тобто навчатися впродовж усього свого життя. Тому, в даній роботі, підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу розглядається через призму безперервної освіти.

Також, у зв’язку з сучасним скороченням робочої сили та намаганням роботодавців економити, необхідно визначити, які напрями надання освітніх послуг є перспективними та будуть необхідними у подальшому, з метою недопущення підготовки непотрібних фахівців, які переобтяжуватимуть ринок праці і так заповнений безробітними. Тому, важливо виявити у яких напрямках готувати та підвищувати освітній рівень фахівців у майбутньому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв’язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Згідно з Національною доктриною розвитку освіти, розвиток системи безперервної освіти є одним з пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку освіти [1]. Питанням безперервної освіти займався Базаров Т.Ю., який серед чинників, що ілюструють важливість безперервної освіти, визначає такі: постійні і швидкі зміни в технології вимагають безперервного навчання; ефективнішим для фірми є підвищення віддачі від працюючих співробітників на основі їх безперервного навчання, аніж залучення нових; в умовах конкурен-

ції лідирують країни з програми безперервної освіти [2]. Нейматов Я.М. висуває необхідність “гнучких систем освіти”, метою яких є розвиток здатності до самоосвіти [3, с. 117]. Михайлов О.В розглядає необхідність у нових знаннях задля зменшення розриву між характеристиками вакансій і можливостями працівників [4, с. 389]. Шапіро А., Кнехт П., Климов С.М. досліджують знання з позиції його напіврозпаду. [5]. Багато дослідників розглядають “освіту для дорослих” на прикладі США, Великобританії, Німеччини, Росії та інших країн [2; 6, с. 91; 7, с. 161]. Богиня Л.П. вбачає необхідним проводити післядипломну підготовку слухачів за розповсюдженими зарубіжними програмами, такими як MBA – магістр, бізнес, адміністрування [8, с. 25]. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу через освіту досліджували Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С., Грیشнова О.А., Макарова О.В., Ничипоренко С.В. [9, 10] та інші.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** У статті поставлено такі цілі: розглянути підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу з погляду безперервності освіти; поряд із визначенням суті людського потенціалу, визначити з позиції освіти етапи його формування та пов’язати з рівнями освіти, з метою розуміння того який потенціал формується на кожному з цих рівнів, що при здобутті максимальних знань на кожному з відповідних рівнів освіти призведе до формування високорозвиненого конкурентоспроможного людського потенціалу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У сучасному світі конкурентна перевага як окремих підприємств, так і держав – це перевага свого людського потенціалу над людським потенціалом підприємств та держав конкурентів. Науковці по-різному трактують поняття людського потенціалу. Так, в економічній енциклопедії під редакцією Мочерного С.В. віднаходимо таке визначення людського потенціалу – людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров’я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей. [11, с. 216] Непокупна Т.А. та Бровко Т.В. визначають людський потенціал одним з основних ресурсів суспільства, який, за умови його повноцінного біофізичного і соціального відтворення та ефективного використання у подальшому, здатен реалізуватися у всіх сферах життєдіяльності на мікро- і макrorівнях [12]. Вікіпедія трактує людський потенціал як якості людей, що принципово впливають на результати активності, в яку вони залучені [13]. Курило І.О. вважає людський потенціал основною складовою національного багатства і рушійною силою економічного зростання, до параметрів якого відносить чисельність населення і фактори її динаміки, гендерну та поколінну збалансованість, тривалість життя, економічну активність населення, рівень його освіти, професіоналізму і кваліфікації, соціокультурні характеристики населення, його пасіонарність та ін. [9, с. 29]. Деякі науковці, такі як Роцин С.Ю., Разумова Т.О. визначають якісні характеристики робочої сили, здатності людини до трудової діяльності, її вміння, знання, навички як людський капітал [14, с. 141].

На нашу думку, людський потенціал не можна розглядати як міру, оскільки міра – це величина або рівень людського потенціалу. Тобто рівень людського потенціалу – це міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації. Рівень людського потенціалу може бути збільшений у процесі здобуття освіти, професійної підготовки, досвіду роботи, профілактики та покращення здоров’я. Щодо здатності приносити дохід, ми не вважаємо це обов’язковою складовою у визначенні, оскільки вважаємо здатність принесення доходу як певну здатність у вузькій сфері застосування людського потенціалу, так само його можна застосовувати в інших сферах. Проте, застосовуючи людський потенціал у прибутковій діяльності він принесе чи підвищуватиме дохід, рівень якого прямо залежить від рівня людського потенціалу. Тобто, за інших однакових умов, людина з більшим людським потенціалом одержує більший дохід. І якщо розглядати вкладання коштів та часу у здобуття освіти з точки зору економічної доцільності, то здобута освіта, а загалом і людський потенціал мають приносити дохід, таким чином, що здобута освіта забезпечить одержання більш високого рівня доходів. Якщо все населення країни (світу) буде більш освічене, то його рівень доходу і життя не буде підвищуватись за рахунок вищої оплати за здобуття освіти, адже освіченого населення буде вдосталь на ринку праці і роботодавець зможе отримати його без надмірного пошуку. В цьому випадку підвищуватиметься загальний рівень добробуту населення за рахунок застосування більш високого рівня людського потенціалу. При цьому, підвищення людського потенціалу може мати як позитивні, так і негативні наслідки в залежності від сфери та мети його застосування. Так, позитивними наслідками можна вважати більш високий моральний рівень суспільства, розробку та впровадження інноваційних продуктів, модернізацію виробництва, наукові дослідження, що підвищують рівень життя населення, його комфорт тощо. Негативними – руйнація, війни тощо. Проте, і негативні наслідки застосування людського потенціалу можуть бути чиїмись вигодами. Адже у підвищенні людського потенціалу опосередковано зацікавлені окремі індивіди, суб’єкти господарювання, держава, хоча кожен задовольняє свої потреби з метою одержання та підвищення власного доходу, а також забезпечення себе іншими вигодами. Таким чином, ми вважаємо, що саме людський потенціал можна визначити як втілені у людині природні здібності, талант, стан здоров’я, рівень освіти, кваліфікації, що можуть приносити матеріальні та нематеріальні вигоди індивіду, суспільству, державі. Суму людських потенціалів індивідів вважаємо людським потенціалом держави. Людським капіталом вважаємо частину людського потенціалу, яка використовується і приносить дохід. Освіта грає провідну роль як у формуванні та підвищенні людського потенціалу, так і при визначенні мети його застосування у позитивному спрямуванні, так як вона формує та підвищує моральні цінності людей.

За етапністю надання освітніх послуг їх можна поділити на послуги з надання освіти:

– дошкільної – навчання, в процесі якого здійснюється первинний розвиток дитини, формуються уміння, навички, необхідні для подальшого навчання. Надаються сім'єю та дошкільними навчальними закладами;

– загальної – навчання, в процесі якого людині передається сукупність знань, що дають загальне розуміння предмета, що вивчається. Така освіта необхідна для глибокого засвоєння концепцій предмету та кращого подальшого оволодіння конкретніших, спеціальних професійних знань. Така освіта має бути доступною та обов'язковою для широкого загалу населення, оскільки вона слугує основою інтелекту людини, її обізнаністю з навколишнім світом. Її доступність забезпечує мережа загальної середньої освіти, що включає початкову загальну, базову загальну та повну загальну освіту;

– специфічної – передавання більш систематизованих специфічних знань, навичок, інформації різноманітного характеру, які дають глибоке та комплексне уявлення у певній галузі діяльності, а також засвоєння конкретних специфічних знань і набуття практичного досвіду (інструктаж). Освітні послуги надаються з прив'язкою до особливостей конкретного виду діяльності, виробництва чи безпосередньо до певного робочого місця. Специфічна освіта здобувається у професійно-технічних та вищих навчальних закладах.

На основі виконання загальних та специфічних функцій, рівнів освіти та виокремивши етапи нагромадження людського потенціалу можна прослідкувати певний зв'язок, представлений у таблиці 1.

Таблиця 1

Зв'язок рівнів та завдань освіти з етапами нагромадження людського потенціалу

Рівень освіти	Завдання освіти	Етап нагромадження людського потенціалу
Дошкільна освіта	Виховання, прищеплення основ грамотності, підготовка дитини до школи	Первинна соціалізація особистості. Формування загального початкового рівня розумового, творчого, морального потенціалу
Початкова загальна освіта	Продовження виховання, надання знань з основних предметів	Закладання потенціалу соціальної взаємодії людини (у певному соціальному середовищі) Підвищення рівня розумового, творчого, морального потенціалу
Базова загальна середня освіта	Поглиблення знань про навколишній світ, всебічний розвиток особистості	
Повна загальна середня освіта	Поглиблення та розширення знань, початкова професійна підготовка	Підвищення людського потенціалу через надання кваліфікації
Професійно-технічні та вищі навчальні заклади I–II рівнів акредитації	Надання професійних знань. Така освіта робить людину фахівцем у певній сфері діяльності	
Вищі навчальні заклади III–IV рівнів акредитації	Надання цілісної спеціальної фундаментальної освіти	Соціалізація та інтелектуалізація особистості
Аспірантура та докторантура	Підготовка науковців	Надання глибоких знань. Формування здатності до наукової діяльності

Зв'язок, представлений у таблиці 1, дає змогу виявити на якому з рівнів освіти був упущений розвиток людського потенціалу і розвинути останній впродовж життя за допомогою відповідного освітнього рівня. Кожен з потенціалів є важливим як повноцінний сам по собі, так і оскільки дає змогу більш повно набути потенціал наступного рівня. З найвищим людським потенціалом за інших рівних умов буде та людина, яка на всіх рівнях освіти увібрала в себе всі можливі знання. Тому, всім рівням освіти необхідно приділяти значну увагу і підходити до них комплексно, особливо зважаючи на те, що більшість науковців розглядає окремо різні освітні рівні, приділяючи в основному увагу вищій освіті.

При цьому, необхідно враховувати швидке старіння здобутих знань у сучасних умовах. Поряд з природним витісненням з пам'яті індивіда частини знань, що не використовуються відбувається ще і моральне старіння знань. Через виникнення нових інноваційних продуктів, на ринку праці виникає потреба у робочій силі, яка б розуміла механізми дії таких продуктів. У зв'язку зі швидким прогресом суспільства для підтримання конкурентних переваг робочої сили, остання повинна постійно бути озброєною новітніми знаннями, які відповідають сучасним вимогам роботодавців на ринку праці.

Варто зазначити, що освіта в основному розглядається з позиції відтворення ресурсів для економіки, і мало уваги приділяється особистому розвитку людини. Проте, необхідно пам'ятати, що крім потреби економіки у певних фахівцях є ще і потреба населення здобувати освіту певних освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка залежить крім сподівань населення працевлаштуватися, сподівань на достойну оплату та умови праці, також від власних здібностей, нахилів та уподобань тощо. Тож конкретна особа може у будь який момент свого життя вирішити підвищити свій освітній рівень, здобувши знання з певної професії, відповідно до власних потреб та інтересів. При цьому, більшість молоді, яка здобула освіту за певним фахом, не знає куди податися працювати. Тому, ще за навчання необхідно проводити роз'яснення які предмети вивчатимуться, де знання з цих предметів використовуватимуться, які вимоги до професійних та особистих якостей висуває роботодавець тощо.

Якщо говорити про формування та підвищення людського потенціалу в рамках особистості, то освіта не має бути вузькоспеціалізованою, а повинна спрямовуватись на виховання високоосвіченої особистості. Хоча, в сучасних кризових умовах, такі якості є важливими не лише для індивідуального розвитку особистості, а набувають популярності і у вимогах роботодавців, які намагаються скоротити свої витрати і залишають на робочих

місцях загалом лише тих фахівців, які можуть виконувати не лише свої прямі обов'язки, але ще й проявлять свої знання з допоміжних професій.

Підвищувати свій професійний рівень через підвищення свого освітнього рівня, розширення знань з освоєної професії, здобуття знань з допоміжних та нових професій, як раз актуально під час кризи. В сучасних кризових умовах особливого значення набуває підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації незайнятого населення, кількість якого стрімко зростає у зв'язку з масовим звільненням робочої сили. Таким чином, людина може підвищувати свій потенціал з відривом від виробництва, проходячи повний освітній курс, здобуваючи, наприклад, повну вищу або повну спеціальну освіту. Проте особи, яким доводиться поєднувати навчання з роботою, потребують гнучкої диверсифікованої системи надання освітніх послуг для задоволення потреб у покращенні та розширенні своїх знань, підвищенні кваліфікації, здобуття нових знань та професій тощо, що дозволить їм всесторонньо розвивати свій потенціал впродовж життя.

З метою ефективного подальшого розвитку країни, поряд із наданням освітніх послуг, на які є попит з боку роботодавців та часто ажіотажний з боку абітурієнтів, необхідно значну увагу приділяти наданню освітніх послуг з стратегічно важливих напрямів. Якщо розглядати стратегічні пріоритети розвитку економіки, то належну увагу необхідно приділяти підготовці фахівців за інженерно-технічними спеціальностями, оскільки завдяки збільшенню кількості кваліфікованої робочої сили й навчених на належному рівні інженерно-технічних фахівців збільшується частка виробництва новітніх товарів зі сфери високих інформаційних, комунікаційних та інших стратегічно важливих технологій, що сприяє технологічному прогресу країни. Сюди ж необхідно віднести надання освітніх послуг з природничих та математичних наук.

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Отже, підвищення людського потенціалу неможливе без постійного здобуття, поновлення та розширення знань. При цьому необхідно належну увагу приділяти наданню максимальних знань на всіх рівнях освіти задля формування найбільш високого потенціалу на кожному з рівнів. Оскільки найбільший людський потенціал може мати той, хто здобув максимальні знання на кожному з рівнів освіти. При цьому, зважаючи на швидке біофізичне та моральне старіння знань в сучасних умовах, робоча сила повинна збагачувати свій потенціал, доповнюючи та відновлюючи свої знання, щоб постійно бути озброєною новітніми знаннями, які відповідають останнім вимогам роботодавців на ринку праці. Здобуття знань особливо актуальне в сучасних кризових умовах, як для конкретних індивідів, у зв'язку з підвищенням конкуренції за вільні робочі місця, так і для держав з метою їх виходу з кризового стану, а також підвищення загального рівня добробуту населення та економіки в цілому. Враховуючи потреби економіки у певних фахівцях, потреби населення здобувати освіту певних освітньо-кваліфікаційних рівнів, необхідно в першу чергу надавати освітні послуги зі стратегічно важливих напрямів. Таким чином, за допомогою безперервної освіти підвищується конкурентоспроможність людського потенціалу, який у свою чергу може приносити матеріальні та нематеріальні вигоди як окремому індивіду, так і всьому суспільству та державі.

### Література

1. Національна доктрина розвитку освіти. Затв. указом Президента України від 17 квітня 2002 р., № 347/2002 [Елект. ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. Законодавство. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>
2. Базаров Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базаров. – СПб.: Центр дистанционного образования “Элитариум”, 24.05.2006. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/2006/05/24>
3. Нейматов Я.М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы / Я.М. Нейматов. – М.: Алгоритм, 2002. – 480 с.
4. Михайлов О.В. Основы мировой конкурентоспособности / О.В. Михайлов. – М.: Познавательная книга плюс, 1999. – 592 с.
5. Климов С.М. Ваш человеческий и социальный капитал [Электронный ресурс] / С.М. Климов. – СПб.: Центр дистанционного образования “Элитариум”, 11.05.2006. – Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2006/05/11/vash\\_chelovecheskij\\_i\\_socialnyj\\_kapital.html](http://www.elitarium.ru/2006/05/11/vash_chelovecheskij_i_socialnyj_kapital.html)
6. Лютов А.А. Рабочая сила и система образования в США. Проблемы иммигрантов / А.А. Лютов // США. Канада. – 2008. – № 2 (458). – С. 84–95.
7. Поляков М.В. Класичний університет: еволюція, сучасний стан, перспективи / М.В. Поляков, В.С. Савчук. – К.: Генеза, 2004. – 416 с.
8. Богиня Л.П. Освітнянський потенціал вищої школи як соціально-економічний ресурс суспільства / Л.П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – Т. 1. – С. 23–27.
9. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: Монографія / Д.П. Богиня та ін. / НАН України, Ін-т економіки. Відп. ред. Д.П. Богиня. – К., 2003. – 214 с.
10. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір [колективна монографія / за ред. Ліанової Е.М. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
11. Економічна енциклопедія: У трьох томах / редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2002. – Т. 2. – 2001. – 848 с.
12. Непокупна Т.А. До питання про засади формування людського потенціалу [Електронний ресурс] / Т.А. Непокупна, Т.В. Бровко / Полтавський держ. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/17\\_SSN\\_2007/Economics/22558.doc.htm](http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22558.doc.htm)

13. Человеческий потенциал [Электронный ресурс] / Материал из Википедии – свободной энциклопедии. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий\\_потенциал](http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_потенциал)

14. Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

УДК 331.5

М.Я. ЗУБ

Хмельницький національний університет

## ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

*У статті досліджено фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції; визначено стимулюючі та стримуючі чинники розвитку Подільського регіонального ринку праці.*

*In the article the author analyses the factors that influence the development of the regional labour market in the conditions of European integration. The factors which stimulate and restrain the development of the regional labour market are also presented.*

**Актуальність проблеми.** Для забезпечення економічного зростання України залишається актуальним необхідність формування власної моделі розвитку регіонального ринку праці. Найважливішим завданням при розробці даної моделі є, в першу чергу, визначення найсуттєвіших факторів, які будуть впливати на динаміку розвитку регіонального ринку праці. Особливої актуальності дослідження факторів впливу на розвиток регіонального ринку праці набуває за низької пристосованості робочої сили в умовах світової фінансової кризи, нових умов господарювання та впливу євроінтеграції; при зростанні соціальних ризиків на ринку праці, які супроводжуються посиленням нестабільності і коливання рівня доходів населення, збільшенням резервів робочої сили, які набувають соціально небезпечних обсягів.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Накопичення проблем, пов'язаних з впливом різних факторів на розвиток регіонального ринку праці, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців та проведення досліджень, спрямованих на їх розв'язання. Наукові доробки вчених-економістів стосуються розкриття сутності поняття факторів, які впливають на розвиток регіонального ринку праці, їх класифікації, основних характеристик та компонентів, шляхів їх впливу тощо. Даній проблемі присвячені праці Д.П. Богині, О.В. Волкової, О.А. Грیشової, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Л.М. Ємельяненко, Є.П. Качана, Е.М. Лібанової, В.В. Онікієнко, В.І. Приймака, У.Я. Садової, Л.К. Семів, Л.Г. Ткаченко, та ін. Проте характерним є те, що фактори розвитку регіонального ринку праці в Україні за умов впливу світової фінансової кризи, нових умов господарювання та впливу євроінтеграції ще недостатньо досліджено. Все це і зумовило вибір теми даного дослідження, визначило мету, послідовність викладу.

**Мета статті:** висвітлення факторів розвитку регіонального ринку праці на прикладі Подільського регіону з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу за умов євроінтеграції. Метою статті є виявлення стимулюючих та стримуючих факторів розвитку регіонального ринку праці Подільського регіону за умов впливу євроінтеграції.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Фактором, згідно визначення Великого тлумачного словника сучасної української мови, називають умову, рушійну силу, причину будь-якого процесу чи явища, що визначає його характер або одну з основних рис [1, с. 1314, 1378]. У.Я. Садова та Л.К. Семів під поняттям фактора розуміють певну силу чи сукупність сил, умов чи причин, необхідних для здійснення будь-якого процесу (дії) [2, с. 46]. При цьому факторами вони стають лише під впливом тих чи інших законів або закономірностей розвитку, тобто самі вимагають особливих умов існування.

Із сукупності факторів впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції завжди можна виділити фактори: зовнішні та внутрішні, загальні та специфічні (особливі), основні й другорядні, прямі та побічні, одно- і різноспрямованої дії тощо. За відношенням до впливу на розвиток регіонального ринку праці в Україні фактори можуть бути зовнішніми (впливати із зовнішнього середовища й не залежати від регіонального ринку праці) та внутрішніми (формуватися й коригуватися всередині нього), впливати безпосередньо або опосередковано на ринок праці і певним чином взаємодіяти між собою. Вплив зовнішніх факторів на висвітлення регіонального аспекту розвитку ринку праці став особливо відчутним із нарощуванням процесів євроінтеграції та глобалізації, фінансово-економічної кризи тощо. Євроінтеграція стала об'єктивною закономірністю цивілізаційного розвитку. Як складний, багатоплановий процес вона здійснює вплив на всі сфери людського життя, в тому числі і на ринок праці. Так, потенційними перевагами фактору впливу на розвиток Подільського регіону від євроінтеграції є: посилення мобільності робочої сили; можливості сформування ринкової моделі поведінки; посилення творчого характеру праці внаслідок набуття досвіду трудової діяльності за кордоном з метою підвищення загального професійно-кваліфікаційного рівня зайнятості населення; підвищення стандартів з оплати праці в результаті більшої відкритості економіки; посилення конкурентоспроможності освітніх послуг, що забезпечуватиме підвищення освітнього рівня робочої сили, розширення експортного потенціалу за рахунок