

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

відкритого доступу на світові ринки, що забезпечуватиме створення нових робочих місць, залучатиме іммігрантів на малопривабливі за умовами оплати та найму робочі місця тощо. Проте, не слід забувати, що вплив євроінтеграції на розвиток регіональних ринків праці України супроводжується безліччю небезпек і ризиків. Так, одним з найбільш відчутних негативних впливів на Подільський регіональний ринок праці стало суттєве погіршення якості людського капіталу внаслідок міграційного відтоку за кордон висококваліфікованої робочої сили (з метою працевлаштування, особливо з Тернопільської та Хмельницької областей), від'їзду молоді (з метою отримання освіти тощо). Для Подільського регіонального ринку праці характерним є: зростання зовнішніх мігрантів серед сільського населення, молоді, жителів малих міст і навіть обласних центрів (м. Тернопіль), зміна характеру міграції з "човникової" на "гастарбайтерську", розширення географії приймаючих країн; зростання терміну перебування за кордоном, збільшення частки жінок серед трудових мігрантів тощо. Негативним є те, що в Україні, практично відсутня довгострокова стратегія та дієві механізми впливу на мотивацію трудових мігрантів. Закони, які прийняті у сфері регулювання міграції людських ресурсів носять, поки що, декларативний характер (Конвенція Міжнародної організації "Європейська конвенція захисту трудящих-мігрантів", "Про зловживання у сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей"), а двосторонні домовленості часто є лише декларативними, в яких не враховуються реальні проблеми трудових мігрантів. Крім цього, через значну міграцію молоді та жінок поширюється морально-психологічний клімат у суспільстві Подільського регіону.

Проявом фінансово-економічної кризи на Поділлі є збільшення кількості збиткових та збанкрутілих підприємств, закриття неконкурентоспроможних виробництв, що призводить до скорочення робочих місць і збільшення рівня безробіття. Таким чином, негативними наслідками фактору впливу світової фінансової кризи на регіональний ринок праці Поділля стали: загроза втрати людиною робочого місця і грошових засобів у вигляді заробітної плати, зростання соціальної напруги, поява різного роду небажаних проблем, в тому числі: посилення психологічного очікування підвищення цін і недовіри населення до банківської системи тощо.

Переходячи до внутрішніх факторів, слід підкреслити, що „генеральним фактором, який визначає розвиток регіонального ринку праці, на думку У. Садової та Л. Семів, є потреби суспільства, тобто, потреби людей в економічній діяльності як форми примноження штучного середовища їхнього існування [2, с. 46]. Потреби мають чітко виражений регіональний характер, що відображає територіальні відмінності географічного середовища, специфіку способу виробництва суспільних благ, особливості розвитку продуктивних сил, демографічно-поселенських й трудових процесів. У такій інтерпретації кожен фактор відображає масштаби, рівень постійності, просторового охоплення явища.

Висвітлення регіонального аспекту розвитку ринку праці вимагає виокремлення факторів, які впливають на основні характеристики регіонального ринку праці та специфіку вироблення відповідних заходів політики його регулювання. До найбільш значимих, на наш погляд, факторів впливу на розвиток Подільського регіонального ринку праці можна віднести: соціально-економічні, демографічні, соціально-інноваційні; особистісно-психологічні; екологічні; фактори впливу євроінтеграції, світової економічної кризи та інші фактори.

Соціально-економічні фактори впливають на соціальну-економічну орієнтацію ринку праці. Економічні фактори, характеризуючи виробничий потенціал регіону та висвітлюючи особливість економічної ситуації в регіоні, формують основоположні пропорції регіонального ринку праці. Економічні фактори включають: розвиток виробничої сфери; структуру робочих місць; наявність сировинних та паливно-енергетичних ресурсів; науково-технічний потенціал; податкову політику; реальні доходи населення, пропозицію продовольчих і непродовольчих товарів, послуг, їх якість; рівень інфляції тощо. Кризовий стан економічної системи, вплив світової фінансової кризи, зниження рівня інвестиційної активності суб'єктів господарювання та відсутність стимулів інвестування виробничої сфери не дозволяють розширити сферу зайнятості населення, недоліки податкової системи обмежують можливості створення умов для динамічного обігу капіталу і зростання потреби в робочій силі, появи нових робочих місць у технологічно оновленому виробництві. Так, якщо у розвинутих країнах світу структурні зрушення спрямовуються на зростання зайнятості у галузях, що виробляють кінцеву продукцію, та соціально-орієнтованих і в сфері послуг, то в нашій державі тенденції протилежні світовим [3, с. 15]. Крім цього, соціально-економічним наслідком сучасного стану економічної системи України є руйнація мотиваційної основи зайнятості населення на тлі загальної кризи платежів. Необхідно відзначити низький рівень оплати праці в Подільському регіоні, крім цього, у провідних галузях економіки на Поділлі характерною є заборгованість з виплати заробітної плати на початок 2009 року [5]. Ще одним з факторів розвитку ринку праці – є тінізація фондів оплати праці підприємств. За експертними оцінками, фонд оплати праці типової української компанії схуд удвічі, на деяких підприємствах – на 60–75 % [4, с. 23]. Для Подільського регіону так як і для України в цілому, характерним є те, що поряд із працівниками за наймом у сфері офіційної економіки формується сфера самозайнятості у формальному та неформальному секторах. Точні дані про реальні масштаби тіньового сектору економіки України, так і Подільського регіону, відсутні. На думку Є.П. Качана, О.О. Обухівського, в нашій державі один з найвищих рівнів тіньової економіки –60–70 % ВВП [3, с. 18]. Отже, економічні фактори здійснюють як пряму так і побічну дію на розвиток регіонального ринку праці, впливаючи як інтенсивно так і екстенсивно.

До соціальних факторів необхідно віднести – систему освіти, охорони здоров'я, рівень розвитку соціальної інфраструктури регіону, житлово-комунальне господарство, рекреаційну систему. Перелічені фактори відіграють інтенсивний вплив на трудовий потенціал регіону, підвищуючи його через якісну складову, і впливаючи як на фазу формування, так і на фазу використання трудового потенціалу на регіональному ринку праці. Харак-

теризуючи соціальну структуру зайнятості Подільського регіону, необхідно відзначити, що з'явилися нові проблеми у сегментах ринку праці, регулювання яких потребує прийняття нових рішень і диференційованих підходів у розвитку регіонального ринку праці. Кожен із цих сегментів має відповідні фактори впливу на розвиток ринку, які необхідно досліджувати та висвітлювати, з метою попередження негативних наслідків. Зростання потенціалу соціальної сфери сприяє більш повному задоволенню соціальних потреб населення, у тому числі на ринку праці. Зазвичай у регіонах України розвиток соціально орієнтованих галузей і соціальної інфраструктури не відповідає реальним потребам населення. В зв'язку з цим постає проблема структурної трансформації господарських комплексів регіонів і використання чинника структурних змін у методології формування та реалізації регіональної політики ринку праці [3, с. 13].

За сучасних умов посилюється роль впливу соціально-інноваційних факторів на розвиток регіонального ринку праці. Соціальні інновації виступають, „по-перше, як результат творчої діяльності, що набув широкого використання і є підґрунтям для значущих соціальних змін; по-друге, як процес перетворення нововведень на соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їх інституціональне оформлення і закріплення у сфері духовної та матеріальної культури суспільства [6, с. 9]. Фактор соціальних інновацій стосується пізнавальних здатностей людей, їх відношенням до оточуючого середовища, їх духовних потреб і власних дій, що може корегувати ступінь напруженості певних процесів. Фактори соціальних інновацій можуть як позитивно, так і негативно впливати на розвиток ринку праці в регіоні; мати явний чи латентний характер; бути ініційованими зовнішніми чинниками, наприклад, діями власної держави чи країн ЄС, або внутрішніми спонтанними змінами при здійсненні трудових відносин. Тому, при формування власної моделі регіонального ринку праці необхідно враховувати історичні, територіальні і соціокультурні аспекти вибору інноваційних стратегій розвитку. Багатофакторність, полікритеріальність і віртуальність численних сучасних соціальних інновацій повинна враховуватися дослідниками при проектуванні соціальних ініціатив і моніторингу соціальних явищ [6, с. 13–14].

Однією з гострих проблем розвитку ринку праці є проблеми демографічного характеру, в тому числі – довготривале погіршення здоров'я населення. Демографічна складова виступає водночас і як підґрунтя, і як наслідок реалізації та розвитку всього комплексу різнопланових потреб і можливостей індивіда, а також як результат функціонування економічних ресурсів і механізмів або в інтересах забезпечення розвитку регіонального ринку праці, або проти нього. Демографічні фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці набувають екстенсивного характеру, відтворюючи трудовий потенціал населення регіону через кількісну складову та характеризуючи структурні особливості (статеві-віковий склад, стан здоров'я) його розміщення. Дані фактори визначають загальну кількість і статево-вікову структуру працездатного населення; його територіально-галузевої розподіл та якісні характеристики, рівень народжуваності, смертності в регіоні; природне відтворення населення; форми зайнятості й рівень мобільності. Специфіка кризової демографічної ситуації в Україні визначається тим, що значні кількісні втрати населення, зумовлені не лише низькою народжуваністю, а й значними масштабами передчасної смертності, не замінюються належним “приростом” якості населення, про що свідчить погіршення стану здоров'я. Так, в Подільському регіоні привертає увагу висока чоловіча та смертність малюків.

Збільшення антропогенних навантажень на органічний і неорганічний світ і виникнення у зв'язку з цим необхідності термінового покращення екологічної безпеки вимагає врахування цієї групи чинників у розвитку регіонального ринку праці. Екологічні фактори характеризують природно-кліматичні умови та стан навколишнього середовища, у тому числі його забрудненість, рівень екологічної безпеки населення, екологічну культуру, активність природоохоронної діяльності в регіоні, задоволеність середовищем існування тощо. Дані фактори передбачають врахування впливу показників природоохоронного комплексу з метою зменшення шкідливого впливу радіаційного випромінювання та виробничих викидів в атмосферне повітря, водний басейн, зведення до мінімуму кількості робочих місць із шкідливими умовами праці, формування екологічної культури на формування, розвиток регіонального ринку праці та ефективне використання людського потенціалу. Екологічний фактор можна вважати фактором прямої дії із зростаючим негативним впливом на розвиток трудового потенціалу через погіршення стану здоров'я [7, с. 35], а отже й на розвиток регіонального ринку праці. Виокремлення екологічних факторів є необхідною передумовою обґрунтування основних пріоритетів розвитку регіонального ринку праці та зайнятості населення, які спрямовані забезпечити безпеку життєдіяльності населення.

Подільський регіон характеризується певними етнокультурними складовими. Наявність специфічної етнічної культури населення, регіональний менталітет, культура, традиції, духовні цінності, ступінь моральності в значній мірі впливають на ставлення людини до свого місця у суспільстві, в праці. Особливістю розвитку ринку праці за сучасних умов є те, що професійні та технічні знання, які є основою кваліфікації робочої сили, швидко застарівають. Це ставить підвищені вимоги до працівників з погляду тих особистісних характеристик, що пов'язані зі здатністю до освоєння нових знань, сприятливістю до інновацій тощо. Тому пошук нових механізмів розвитку регіонального ринку праці за сучасних умов, забезпечення його динамічності висуває на передній план особистісно-психологічні фактори, які включають в себе рівень кваліфікації, освіти, задоволеність працею, особисті характеристики, інтереси, мотивацію, сімейний стан і психологічний клімат в сім'ї, психоемоційні можливості, можливість отримання роботи та інше. Ці фактори мають пряму дію та носять інтенсивний характер, підвищуючи трудовий та людський потенціал людини, шляхом підвищення її внутрішніх резервів. Негативними рисами особистісно-психологічного фактору, які впливають на розвиток Подільського регіонального ринку праці можна назвати: відсутність системи навчання впродовж життя та наявність традиції масового індивідуального освітньо-професійного саморозвитку в умовах ізольованості від світових тенденцій і досягнень, які є успадкова-

ними, пов'язаними з особливостями менталітету і психології вітчизняного працівника; притаманність комплексу самодостатності, відсутність масового володіння ресурсами інформаційних технологій і телекомунікацій, іноземними мовами, демократичним світоглядом, недостатність певних особистісних умінь (критичного мислення, самоповаги, вміння управляти змінами, самостійно вирішувати проблеми) тощо. Таким чином, перераховані фактори та наявність інших факторів одночасно впливають на розвиток Подільського регіонального ринку праці.

**Висновки та перспективи подальших наукових розробок в даному напрямі.** Проведене дослідження дозволило зробити висновок, що економічний потенціал регіональних ринків праці України, ступінь невідповідності і асиметрії в їхньому розвитку знаходяться під впливом важливих факторів: зовнішніх та внутрішніх, загальних та специфічних, основних і другорядних, прямих та побічних, виокремлених нами, які, проте, можуть бути доповнені або узагальнені. Дослідження факторів впливу на розвиток регіонального ринку праці проводились на прикладі Подільського регіону з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу даного сегменту ринку праці за умов євроінтеграції. Виокремлені соціально-економічні, демографічні, соціально-інноваційні, особистісно-психологічні, екологічні та інші фактори розвитку Подільського регіонального ринку праці взаємодіють по-різному, відіграючи то стимулюючу, то стримуючу роль. Тому економічна наука, маючи на меті – підвищення ефективності регулювання територіально-галузевого руху робочої сили, повнішого забезпечення потреб економіки у робочій силі певної якості, а населення – у робочих місцях і продуктивній зайнятості, повинна, спираючись на наукові основи, ширше й інтенсивніше використовувати як набуті знання про фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці, так і набуті загальноосвітні досягнення з розв'язання відповідних проблем, постійно шукати нові підходи, які доцільно було б застосувати саме для Подільському регіону за умов впливу євроінтеграції.

### Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К., Ірпінь: Перун, 2002. – 1440 с.
2. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Садова У., Семів Л.; під. ред. М.І. Долішнього. – Львів: Друк, 2000. – 264 с.
3. Качан Є.П. Регіональна політика ринку праці: Монографія / Є.П. Качан, О.О. Обухівський. – Тернопіль: Економічна думка, 2005. – 176 с.
4. Перевозченко І. Робоча слабкість // Тиждень. – 2009. – № 24. – С. 22–23.
5. www.ukrstat.gov.ua.
6. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір [Кол. монографія] / За ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
7. Дослідження впливу інституціональних змін в економіці на функціонування регіонального ринку праці (заключний): звіт про НДР / кер. НДР Тельнов А. С., 2007, 98 с.

УДК 338.43.07

Т.О. КИРИЧЕНКО  
Сумський національний аграрний університет

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ У СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО

*Розглянуті теоретичні аспекти конкурентоспроможності людського капіталу. Надана оцінка стану трудового потенціалу України. Визначена роль держави у створенні концепцій та програм стосовно збереження та розвитку трудового потенціалу України. Визначені основні напрями у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу в умовах інтеграції.*

*Theoretical aspects of human potential competitiveness are examined. The analysis of human potential of Ukraine is provided. The role of the government as for the creation of concepts and programs concerning human potential maintenance and development is defined. The main ways of competitive human potential forming in a state of integration are defined.*

На сучасному етапі інтеграція в світове господарство є домінуючим напрямком у міжнародних економічних відносинах України. Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки надає можливість країнам отримати конкурентні переваги за умов підвищення ролі інноваційної складової економічного розвитку. Потреба у працівниках – конкурентоспроможних, висококваліфікованих, мотивованих до постійного професійного удосконалення та зростання, спроможних швидко оволодіти новітніми технологіями є нагальною для формування конкурентного середовища на ринку праці.

Проблеми формування та ефективного використання трудових ресурсів, проблеми зайнятості населення та ринку праці розглядалися як українськими, так і зарубіжними науковцями. Серед них можна виділити Керженцева П., Михайлову Л., Бондар І., Богиню Д., Павловську О., Заславську Т., Бородіну О., Колот А., Гриньову В., Грішнову О. та ін. Питання визначення якості трудового потенціалу розглянуто в роботах М. Дороніної, А. Григоренко, М.І. Долішнього, М.В. Брик та ін.