

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 напрямки 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.

Випуск конкурентоспроможної продукції як на вітчизняному, так і на світовому ринку вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Постійно зростаюча потреба у якісних та конкурентоспроможних трудових ресурсах потребує нових підходів до їх формування. Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше. Науковці виділяють три підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили: загальнотеоретичний підхід, ототожнення даної категорії з якістю робочої сили, кон'юнктурний підхід. Щодо першого підходу, то конкурентоспроможність робочої сили визначають як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери [1].

Найпоширенішим підходом у трактуванні конкурентоспроможності робочої сили є ототожнення даної категорії з якістю робочої сили. Згідно з даним підходом під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість. Конкурентоспроможність – це “сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару “робоча сила”, що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії)” [1]. Розмежувати категорії “якість робочої сили” та конкурентоспроможність робочої сили можна за допомогою кон'юнктурного підходу. Конкурентоспроможність робочої сили, виходячи зі специфіки товару “робоча сила”, виявляється у двох напрямках. Згідно з першим напрямком робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. На даному етапі можна визначити такі основні чинники, що обумовлюють рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці: якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо); відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї. Узагальнюючи ці критерії, слід відмітити, що за умов ринкових відносин для працевлаштування населення важливим є не лише якісні характеристики їх робочої сили “самі по собі”, а тільки за обставини їх відповідності кон'юнктурі ринку праці. На другому етапі показником конкурентоспроможності є результативність праці на певному робочому місці. Від рівня конкурентоспроможності працівників залежить специфіка його трудової поведінки, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу. З позицій працівника цей показник визначає стійкість його становища на виробництві, а з позицій підприємства він визначає перспективи успішної та стійкої фінансово-економічної діяльності. Розглядаючи соціально-економічну сутність конкурентоспроможності робочої сили, професор Д. П. Богиня виділяє три головні групи чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці: 1) загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни та окремих її регіонів, статеві-віковий склад населення, кількісний і якісний склад ресурсів праці, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури тощо; 2) чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту; 3) чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійність, комунікабельності, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов [1].

Стратегія України щодо інтеграції вимагає виконання ряду завдань, які передбачають зміну якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу, приведення їх у відповідність до стандартів, що діють у глобальних євросистемах. Наразі неможливо надати однозначну оцінку стану трудового потенціалу України. Слід відмітити, що, з одного боку, має місце поліпшення його якісних характеристик, зокрема збільшилася кількість спеціалістів з вищою освітою, вони більше пристосовані до роботи в ринковому середовищі, здатні займатися підприємницькою діяльністю. З іншого боку в умовах кризи в Україні відбуваються процеси, що деякою мірою призводять до руйнації трудового потенціалу – погіршення стану здоров'я населення, зниження природного приросту, посилення трудової міграції, зростання показників старіння, занижена ціна робочої сили, яка сформувала низький рівень доходів населення, високий рівень безробіття спричинений скороченням великої кількості працівників, невідповідність якості робочої сили потребам сучасного ринку праці.

Характеризуючи процес формування професійно-кваліфікаційних характеристик працездатного населення, слід відмітити, що кількість спеціалістів з вищою освітою значно збільшилася, але не завжди можна стверджувати про високу кваліфікацію цих спеціалістів та належний рівень знань. Негативно впливає на якість фахівців той факт, що вони невпевнені у можливості працевлаштування за спеціальністю, має місце недостатній зв'язок навчальних закладів з підприємствами для набуття практичного досвіду. Державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою до нинішнього року постійно збільшувалося, але відсутність прогнозування на загальнодержавному та галузевих рівнях спричинило перенасичення ринку робочої сили спеціалістами з вищою освітою, в той час коли бракує спеціалістів робітничих професій.

Відтворення професійно-кваліфікаційних характеристик трудових ресурсів в сфері зайнятості також можна охарактеризувати негативними тенденціями. Поступово скорочуються обсяги професійної підготовки на виробництві, зменшується частка тих працівників, що пройшли підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. На противагу Україні, в країнах з ринковою економікою держава бере на себе фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створюючи єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави і

підприємств. У той же час одним із джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств. Уваги також заслуговує зарубіжний досвід формування та застосування багатогранної системи матеріального заохочення персоналу, ключовими елементами якої є: використання тарифної системи, застосування прогресивних форм оплати праці, поширення оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень, вища оплата розумової праці, істотна індивідуалізація заробітної плати [3].

Аналізуючи демографічну ситуацію в Україні, слід зазначити, що на 1 липня 2009р. в Україні, за оцінкою, проживало 46029,3 тис. осіб. За даними Державного комітету статистики, упродовж січня–червня 2009 р. чисельність населення зменшилася на 114,4 тис. осіб, що в розрахунку на 1000 жителів склало 5,0 особи. Зменшення чисельності населення країни відбулося виключно за рахунок природного скорочення – 105,2 тис. осіб. У січні–липні 2009р., порівняно з січнем–липнем 2008р., обсяг природного скорочення зменшився на 34,4 тис. осіб, або з 7,3 до 5,5 осіб на 1000 жителів. Природне скорочення населення спостерігалось у 24 регіонах країни і тільки у м. Києві, Рівненській та Закарпатській областях зареєстровано природний приріст населення (відповідно 1087, 308 і 224 особи). Природний рух населення у січні–травні 2009 р. характеризувався зростанням народжуваності та зменшенням смертності, а також суттєвим перевищенням числа померлих над кількістю живо народжених [5].

Аналізуючи сучасний ринок праці, слід зазначити, що середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій у січні–червні 2009 р. становила 10,8 млн осіб., що на 5,9 % менше, ніж у відповідному періоді 2008 р. Упродовж січня–червня 2009 р. на підприємства було прийнято 1166,7 тис. осіб. У січні–червні з причин скорочення штатів було звільнено 106,8 тис. осіб, або 7,0 % вибулих, тоді як у січні–червні 2008 р. – 39,7 тис. осіб, або 2,4 % відповідно. У І півріччі поточного року зросли обсяги вимушеної неповної зайнятості. Зокрема, кількість працівників, які працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня), збільшилася у 5,5 рази порівняно з відповідним періодом минулого року, кількість працівників, які знаходилися в адміністративних відпустках, – у 3 рази відповідно [5].

Середній розмір номінальної заробітної плати штатних працівників у червні поточного року становив 1980 грн, що у 3,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (630 грн). Середній розмір оплати праці в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи, разом з тим лише у 5 з них заробітна плата перевищила середню по Україні: у м. Києві – 3283 грн, Донецькій – 2174 грн, Київській – 2078 грн, Дніпропетровській – 2022 грн областях та м. Севастополі – 1984 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 80 % від середнього по економіці, спостерігався у Волинській, Тернопільській та Херсонській областях [5].

В умовах глобалізації робоча сила стає одним із найдефіцитніших ресурсів. Водночас, трудова міграція та захист прав та свобод трудових мігрантів – одне із суперечливих завдань, що постають перед світовою спільнотою. Трудова міграція є природним явищем за умов глобалізації та інтеграції, але не у таких глобальних масштабах, як в Україні, де перш за все вона має економічне підґрунтя. Складність для проведення аналізу міграційних рухів трудових ресурсів ускладнюється обмеженістю статистичних даних, адже значна кількість людей перебуває закордоном нелегально. Незважаючи на той факт, що склад міжнародних трудових мігрантів в Україні представлений працівниками різноманітних професій, характерним явищем для нашої країни є також еміграція спеціалістів високого рівня. Така еміграція наносить важку втрату інтелектуальному потенціалу для країн-донорів. Але варто зазначити, що явище міжнародної трудової міграції має як негативні так і позитивні наслідки. Країни-імпортери трудових ресурсів матимуть такі позитивні наслідки: країна має можливість отримати дешеву робочу силу, готових спеціалістів. В цій країні, як результат, можливе прискорення економічного зростання, збагачення державного бюджету. Позитивна сторона для країн-експортерів: валютні перекази емігрантів своїм сім'ям (осідання валюти в місцевих банках), ослаблення проблеми безробіття – амортизуючий вплив у сфері зайнятості, можливість підвищення кваліфікації емігрантів, які повернуться назад.

Уряд чітко усвідомлює реальну загрозливу тенденцію можливого погіршення трудового потенціалу і розробляє на загальнодержавному рівні відповідні комплексні заходи щодо його збереження, розвитку та використання. На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність прийняття державою ряду заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки.

Міністерство економіки України за участю науковців та громадськості розробило проект Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки”, основним завданням якої є створення умов для збереження і розвитку трудового потенціалу України шляхом надання ефективного соціального захисту, забезпечення умов гідної праці та добробуту людей, підвищення якості життя населення, збереження здоров'я громадян, розвиток демографічного потенціалу країни та на цій основі – підтримання високих темпів економічного зростання.

Для вирішення питання щодо підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу слід визначити стратегічні пріоритети стосовно його розвитку, створити соціально-економічні умови для його комплексного формування. Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом: поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення; нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами; удосконалення системи оплати та нормування праці; стабілі-

зації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення; впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві; проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу; удосконалення трудового законодавства; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

З метою розвитку ресурсного потенціалу економіки та соціальної сфери країни доцільним буде запровадження міжнародного міграційного досвіду в практику міграційної політики України. Підвищення заробітної плати, яка б становила 60–70 % від зарплат європейського рівня, надання соціально захисту та соціальних гарантій громадянам, що повернуться до України, удосконалення державної міграційної політики в цілому сприятиме зменшенню відтоку кваліфікованих кадрів, припиненню вимивання трудового і генетичного потенціалу, сприятиме його акумулюванню в Україні. В умовах інтеграційного процесу найбільш конкурентоспроможною є робоча сила, що має професійну мобільність. Однак аналіз наявних трудових ресурсів та соціально-економічного розвитку України свідчить, що в сучасних умовах відтворення трудового потенціалу не відповідає завданням формування конкурентоспроможної робочої сили. Саме розвиток людського капіталу, його висока якість і, відповідно, висока конкурентоспроможність, може дати Україні шанс приєднатися до розвинених держав світу.

Література

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид., стереотип. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
2. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні: наукове видання / Л.С. Лісогор; Ін-т економіки НАНУ. – К.: Знання – 2003. – 296 с.
2. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах. Монографія. – К.: ЦНЛ, 2008. – 388 с.
3. www.kmu.org.ua Урядовий портал. Департамент комунікацій влади та громадськості Секретаріату КМУ “Трудовий потенціал – важливий чинник соціально-економічного розвитку України”, 20.09.2007 р.
4. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 330.14

О.П. ПОДРА

Хмельницький національний університет

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Проаналізовано людський капітал як основний стратегічний чинник формування інноваційно-інвестиційної моделі розвитку України, розглянуто сучасний стан та проблеми, запропоновані напрямки активізації та стимулювання інноваційно-інвестиційної діяльності.

This article represents human capital as a basic and strategic factor of ukrainian regions' development innovation and investment model creation. We have analyzed the present state and problems, recommended ways of activation and stimulation of innovation and investment activity.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сучасному етапі у вітчизняних і зарубіжних вчених є чимало праць, присвячених проблематиці визначення рівня інвестиційної привабливості господарюючих суб'єктів, регіонів, держави. У запропонованих підходах переважна кількість авторів намагаються врахувати якомога більше чинників, здатних позитивно впливати на наміри інвесторів, хоча ці чинники є далеко не рівноцінними. Все більшої ролі набуває людський капітал, як один з визначальних елементів розвитку підприємства, регіону, держави, оскільки визначає ефективність використання виробничого, природного та фінансового капіталів. Особливо це відстежується на регіональному рівні, оскільки природний, трудовий, економічний, інфраструктурний, науково-технічний потенціали, наявність податкових преференцій безпосередньо визначають обсяг залучення інвестицій до економіки регіонів; інші, зокрема, доходи і видатки місцевих бюджетів, обсяги промислового, сільськогосподарського виробництва, фінансові результати від діяльності суб'єктів господарювання характеризують рівень економічного розвитку регіону, але безпосередньо не впливають на активізацію інвестиційно-інноваційних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості формування інвестиційно-інноваційного середовища розвитку регіонів за рахунок розвитку людського капіталу є досить дослідженою темою, що має як традиційні трактування так і нові підходи, які потребують детального опрацювання та перевірки у перспективі. Окремі складові дослідження інвестиційно-інноваційного розвитку викладені у працях О. Длугопольського, М. Бутко, М. Карліна, Б. Панасюка, Л. Семів, У. Садової та інших [1–3]. Однак проблематика теми вимагає все детальнішого її опрацювання, розробки шляхів вдосконалення, примноження, відтворення людського капіталу, як детермінанти інвестиційно-інноваційного та соціально-економічного розвитку регіонів.