

Таким чином, конкурентоспроможність робочої сили в сучасних умовах ми розуміємо як здатність до цілісного людського розвитку. Важливою умовою становлення людського капіталу стає та особлива роль і місце людини в сучасному виробництві, актуалізація його творчого потенціалу. Чим більш у комплексі буде розвиватися людина, чим збалансованіше він буде розвивати всі складові елементи людського потенціалу, тим менше в нього буде переключувань у мотивації. Важливо, щоб мотивація приводила людину до продуктивної праці, до розвитку своїх позитивних якостей, до гармонічного розвитку особистості людини.

Конкурентоспроможність робочої сили визначається сукупністю факторів, однак головним критерієм, що визначає конкурентоспроможність робочої сили, є її якість, що повною мірою залежить від якості людського потенціалу населення. Тут автор під категорією “людського потенціалу” розуміє сукупність взаємодоповнюючих факторів фізичного й морального здоров'я населення, його культурного, інтелектуального та духовного рівня, ступінь розвитку яких відповідає соціально-економічним характеристикам середовища і є достатнім для необхідної підтримки та збереження життєздатності суспільства, а також його подальшого розвитку [5, с. 12].

Конкурентоспроможність робочої сили в сучасних умовах залежить від двох компонентів:

1) ступеня розвитку суспільства – чим більше буде розвинене суспільство, його внутрішній потенціал, чим вище буде рівень освіти в ньому, будуть розвинені різні ментальні характеристики та здібності нації, тим більше переваг у конкурентоспроможності робочої сили буде у самої нації;

2) створення умов, за яких потенціал суспільства використовується у реальному процесі відтворення, входить у процес виробництва, бере участь у ньому, створює вартість і формує особистий прибуток.

Що ж стосується стану якості робочої сили на Україні, то можна відзначити, що цей показник зараз перебуває на вкрай низькому рівні. Про це свідчить і вкрай низький рівень прибутків населення, і рівень заробітної плати, а також демографічна криза країни та криза системи освіти. Всі ці фактори заважають реалізації людського потенціалу країни і як слідство відтворенню якісної робочої сили, а також сприяють міграційним процесам професійних працівників за кордон. В останні роки в Україні підвищення заробітної плати здійснювалося однобічно, шляхом підвищення мінімальної заробітної плати. Це зменшувало розрив між оплатою висококваліфікованих і малокваліфікованих робітників, і тим самим підривало принцип матеріальної зацікавленості та мотивації до накопичення людського капіталу. Низький рівень ціни робочої сили та недостатній рівень соціального забезпечення відчутно гальмують динаміку економічних процесів в країні. За таких умов людський потенціал не перетікає у людський капітал. Умови для формування конкурентних переваг робочої сили не створюються. Потрібні кардинальні зміни в політиці доходів, які б стимулювали якісні надбання робітників країни.

Підсумовуючи, можна зробити наступні висновки.

По-перше, у цей час потреба в дослідженні категорії “робоча сила”, а також її змін в умовах сучасної глобалізації, є актуальною у зв'язку зі збільшенням ролі впливу людського фактору на зміст та темпи суспільного виробництва.

По-друге, конкурентоспроможність робочої сили багато в чому залежить від її якості, а в силу цього й від якості людського потенціалу країни в цілому, тому що дані категорії в сучасних умовах тісно зв'язані між собою. Одним із критеріїв робочої сили, на нашу думку, є здатність робочої сили перетікати в людський капітал.

По-третє, відзначаючи в цілому, що конкурентоспроможність робочої сили в ряді пострадянських країн, включаючи Україну, у дійсний період перебуває на низькому рівні, вважаємо за необхідне відзначити потребу державної участі в комплексній реалізації мір із збереження та підвищення її конкурентоспроможності.

### Література

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: Навч. посібник / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Трофимович А.Б. Доктрини марксизма: пророчество и реальность. – К., 2004. – С. 308.
3. Чухно А. Актуальные проблемы развития экономической теории на современном этапе // Экономическая теория. – 2009. – № 5. – С. 15–36.
4. Бузгалин А.В. Социальное творчество граждан versus “игры” элит: революция и реформы / А.В. Бузгалин // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – № 1. – С. 194–198.
5. Квитка А.В. Экономтеоретический подход к определению человеческого потенциала / А.В. Квитка // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер. Економічна, 2009. – № 851. – С. 10–16.

УДК 331.522

Л.О. КУРІЙ

Хмельницький національний університет

## УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

*Розглянуто значення людського потенціалу для економічного зростання регіону. Досліджено індекс людського розвитку регіонів України та його компоненти. Дана оцінка регіонального людського потенціалу. Запропонована схема управління розвитком людського потенціалу регіону.*

*The article considers the importance of human potential for regional economic growth. Ukrainian regions human development index and its components are investigated. Estimation of regional human potential is given. Regional human potential development management complex scheme is suggested.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Основою стабільного довгострокового розвитку України є ефективне використання людського потенціалу та вдосконалення механізму управління ним в цілях економічного зростання та адаптації суспільства до світових глобальних змін. В цьому руслі актуальністю набуває управління людським потенціалом на регіональному рівні, що є найбільш ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності та переходу до інноваційного розвитку як самого регіону, так і держави в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У працях вітчизняних дослідників Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Долішнього М.І., Пирожкова С.І., Злупка С.М., Лібанової Е.М., Хомри О.У., Прибиткової І.М. приділено значну увагу аналізу складових інтелектуального потенціалу, а також природним та макроекономічним чинникам його формування.

**Невирішені частини проблеми.** Недостатньо розробленими залишається низка питань щодо розвитку людського ресурсу на регіональному рівні, зокрема можливості формування та відтворення людського потенціалу з використанням соціально-демографічної, економічної та інтелектуальної складових. У першу чергу актуальним стає створення системи управління людським потенціалом регіону для досягнення коротко- та довгострокових цілей соціально-економічного та інноваційного розвитку.

**Постановка задачі.** З огляду на невирішені частини проблеми ефективного людського розвитку регіонів, автором було поставлене завдання сформувати комплексну систему управління розвитком людського потенціалу, дослідивши його складові елементи та їх значення у економічному зростанні регіону.

**Основний матеріал дослідження.** Людський потенціал є основним стратегічним ресурсом і чинником економічного зростання в регіонах, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового і природного капіталу і безпосередньо впливає на темпи і якість економічного зростання, що обумовлено рядом причин:

– в процесі переходу до постіндустріального суспільства, інформаційно-інноваційної економіки людина стає основною продуктивною силою;

– тільки людина може володіти інноваційним потенціалом, тобто запасом знань і умінь, які відповідають сучасному високотехнологічному розвитку [6];

– людський потенціал визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу [7].

На сучасному етапі Україна входить до групи країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу згідно з індексом людського розвитку (ІЛР). У 2007 р. Україна зайняла 76-те місце в світовому ІЛР [8]. Індекс дозволяє порівнювати рівні та тенденції людського розвитку в розрізі різних країн та часу. Показники, що використовуються для його розрахунку за міжнародною методикою включають індекси тривалості життя, рівня освіченості, реального ВВП на душу населення. Корисність глобального ІЛР для регіонального аналізу в середині кожної окремої країни є обмеженою, що зумовлено врахуванням лише стимуляторів, відсутністю надлишкової інформативності, використанням різних складових людського розвитку в загальному індексі з однаковими вагами. Для ефективного управління людським потенціалом регіонів необхідний більш виважений і реалістичний підхід на їх подібності і відмінності. Методологію розрахунку регіонального ІЛР для України було розроблено, за підтримки Програми розвитку ООН, Радою з вивчення продуктивних сил Національної академії наук України спільно з Державним комітетом статистики [9]. Індекс базується на широкому спектрі складових компонентів та враховує ваги кожного з аспектів людського розвитку регіонів України (рис. 1).

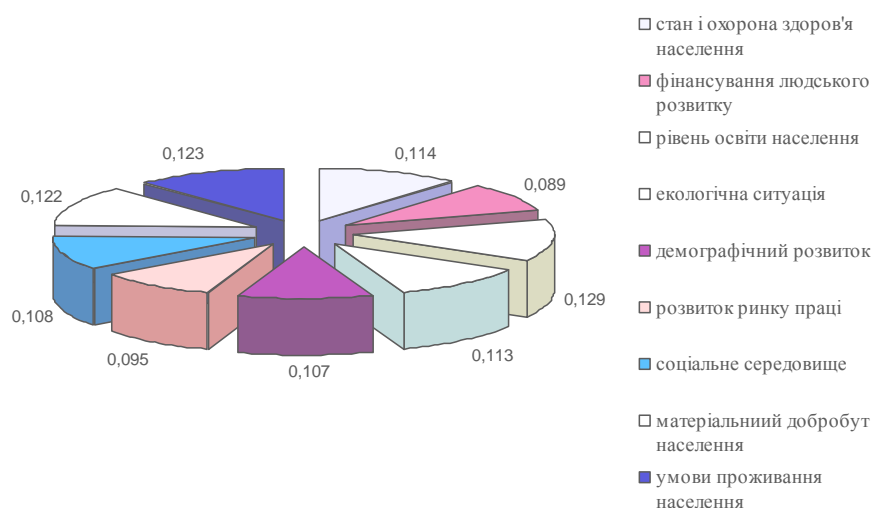


Рис. 1. Складові окремо зважені компоненти у регіональному ІЛР України

У регіональному розрізі асиметрія спричинена переважанням ряду компонентів при обчисленні ІЛР. За цим показником лідерами є м. Київ, Харківська, Одеська, Дніпропетровська та Запорізька області, що спричинене вищими показниками у розвитку соціального середовища, фінансування людського розвитку та матеріальному добробуту населення (рис. 2).

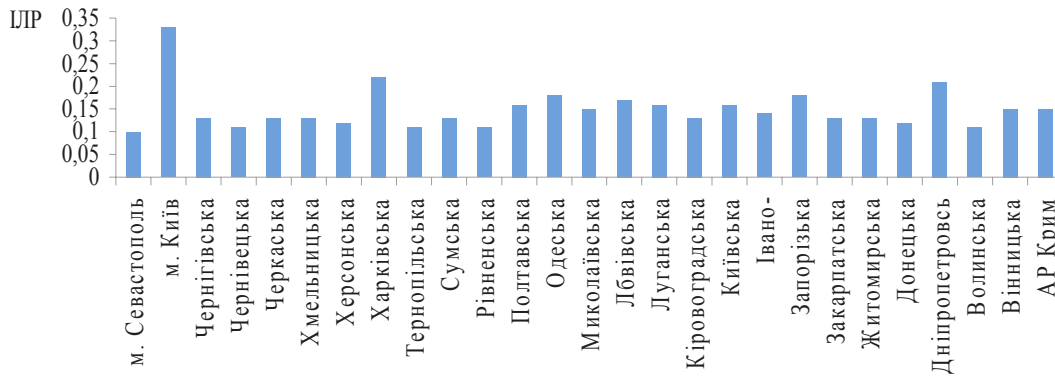


Рис. 2. Індекс людського розвитку регіонів України (2008 р.)

Асиметрія регіональних ІЛР спричинена:

1. Значним розривом між мінімальним і максимальним рівнем заробітної плати у регіонах. Співвідношення найбільшого рівня оплати праці у м. Києві (1313,96 грн) та найменшого у Тернопільській області (605,47 грн) становить 2,3 рази. Протягом останніх років в чотирьох областях (Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Київській) та м. Києві середньомісячна заробітна плата перевищувала середнє значення по Україні [11].

2. Нерівномірному наданні соціальної допомоги. За узагальненим індексом доходів населення (враховуються показники середньомісячної заробітної плати, соціальної допомоги на одну особу та заборгованості з виплат заробітної плати на душу населення) лідерами залишаються Київська, Донецька, Дніпропетровська та Запорізька області, найнижчим є рівень доходів в Тернопільській, Вінницькій та Хмельницькій областях [11].

3. Вищим значенням індексу демографічного розвитку у Закарпатській, Рівненській та Чернівецькій областях і нижчим у Чернігівській, Сумській та Луганській областях [11].

4. Диференціацією соціального розвитку, що враховує показники відтворення населення, рівень доходів та стан ринку праці від найвищого у Донецькій, Дніпропетровській, Закарпатській, Одеській, Київській, Харківській області, м. Київ, АР Крим до найнижчого у Черкаській, Тернопільській, Сумській, Вінницькій, Кіровоградській, Чернігівській, Херсонській та Рівненській областях [11].

За таких умов виникає необхідність в розробці комплексної системи управління розвитком людського потенціалу, що діє у напрямку його трьох базових складових відповідно до основних потреб людини та містить конкретні шляхи забезпечення регіону людськими ресурсами необхідної кількості та якості (рис. 3) [2, 6, 7, 12].



Рис. 3. Управління людським потенціалом регіону

Схема управління людським потенціалом регіону передбачає діяльність у трьох основних напрямках: соціально-демографічному, економічному та інтелектуальному. Пріоритетними є комплекс дій в сфері забезпечення житлом, охорони здоров'я, екологічного контролю, розширення можливостей зайнятості, забезпечення доступності здобуття освіти.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За умов переходу до постіндустріального цивілізаційного етапу, розвитку інформаційного суспільства та економіки знань основним економічним ресурсом та визначальним чинником суспільного прогресу став людський потенціал. Виступаючи провідним чинником економічного зростання в регіонах, він включає широкий спектр компонентів, дослідження яких виявило асиметрію людського розвитку регіонів України. Управління людським потенціалом в таких умовах вимагає детального статистичного вивчення його складових та вжиття конкретних заходів у трьох основних напрямках розвитку: соціально-демографічному, економічному та інтелектуальному. У цьому контексті перспективи подальшого дослідження слід намітити у руслі формування механізму регіональної політики регулювання людського розвитку та ефективного використання людського потенціалу.

#### Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Долішній М. Регіональна соціально-економічна політика // Регіональна економіка. – 1997. – № 2. – С. 16–27.
4. Злупко С.М., Радецький Й.І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. посібник. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – С. 44.
5. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наук. думка, 1992. – 177 с.
6. Злупко С.М. Розвиток інноваційного людського потенціалу// [http://www.dcz.gov.ua/lviv/control/uk/publish/article.jsessionid=CFBAE8BB435FAC22E6BC69D46A60A63E?art\\_id=1199838&cat\\_id=1039948](http://www.dcz.gov.ua/lviv/control/uk/publish/article.jsessionid=CFBAE8BB435FAC22E6BC69D46A60A63E?art_id=1199838&cat_id=1039948)
7. Мехедова Т.М. Людський капітал: концепція, напрямки розвитку [//www.experts.in.ua/ua/baza/analytic/detail.php?ID=11380](http://www.experts.in.ua/ua/baza/analytic/detail.php?ID=11380)
8. [http://www.unews.com.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=36520&Itemid=2](http://www.unews.com.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=36520&Itemid=2)
9. Україна: звіт з людського розвитку. – К.: ПРООН, 2003. – С. 26.
10. Стефанишин О. Головні чинники підвищення якості людського потенціалу в контексті постіндустріалізму // Економіст (укр.). – 2006. – № 5. – С. 51–54.
11. Власюк О., Яценко Л., Цихан Т., Гнасько О. Рівень життя населення України: сучасний стан і тенденції// [www.niss.gov.ua/book/Vlasyuk\\_mon/06-3.pdf](http://www.niss.gov.ua/book/Vlasyuk_mon/06-3.pdf)
12. Бутко М.П., Задорожна С.М. Інституційні складові використання людського потенціалу в трансформаційний період України // Регіональна економіка. – 2007. – № 2 – С. 38–39.

УДК 658.310.8.012.32

С.С. ЛЕБЕДЄВ

Харківський національний економічний університет

### РОЛЬ ТРЕНІНГУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ І ОСОБИСТІСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКА СУЧАСНОГО ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуті питання щодо основних складових людського капіталу. Показано, що поряд з професійними якостями, які відігравали провідну роль в умовах індустріального суспільства, конкурентноздатність працівника в умовах постіндустріального суспільства в значній мірі визначається його особистісними якостями. Визначена роль тренінгу особистісного зростання у розвитку компетенцій працівника промислової сфери.*

*The article analyzes the uniqueness of human capital for the economics of postindustrial society as a whole and for each production in particular. Improvement of individual competence in connection with its influence on professional characteristics of modern industry worker is studied. The influence of individual growth training on successful specialist formation is proved.*

**Постановка проблеми.** Досягнення конкурентноздатності промислового підприємства в умовах постіндустріального суспільства можливо лише завдяки ефективному використанню інтелектуального капіталу, і саме тієї його частини, яка втілена в людських ресурсах. Людський капітал стає провідним капіталом суспільства. Так, за даними Всесвітнього банку та Програми розвитку ООН (ПРООН) зараз на планеті фізичний капітал, або накопичені матеріальні блага складає лише 16 %, природні ресурси – 20 %, а 64 % припадає на людський капітал, або на накопичені вкладення в людину [1]. У багатьох розвинутих країнах частка вкладень в людину сягає близько 80 %. Відповідно з цим змінюється погляд на людину праці. Саме людина є носієм тих знань, тієї інформації, перетворення якої у безпосередню виробничу силу і стає невід'ємною рисою сучасного етапу розвитку виробництва. За визначенням Т. Стюарта [2] розум набуває властивостей капіталу, коли результатом його вільної діяльності стає створення чогось корисного, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу тощо.

Оскільки на сучасному рівні розвитку наукові розробки відіграють роль головної рушійної сили економіки, то від персоналу промислового підприємства вимагається усвідомлення необхідності постійно підвищувати свою кваліфікацію. Здатність набувати нові знання та вміння, опановувати новітні технології та адаптувати їх до потреб виробництва забезпечує конкурентоспроможність працівника, підвищує його цінність для даного