

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА РЕГІОНУ

LABOR POTENTIAL AS A COMPETITIVE ADVANTAGE REGION

Капінус Ю.І.

викладач кафедри економічної кібернетики та маркетингу,
Черкаський державний технологічний університет

У статті розглянуто сутність конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу регіону, досліджено його роль та значення у формуванні конкурентних переваг регіону, а також забезпеченні його конкурентоспроможності. Особливу увагу приділено інтелектуальним ресурсам як складової трудового потенціалу регіону.

Ключові слова: трудовий потенціал, конкурентоспроможність, регіон, інвестиційна привабливість.

В статье рассмотрена сущность конкурентоспособности социально-трудового потенциала региона, исследованы его роль и значение в формировании конкурентных преимуществ региона, а также обеспечении его конкурентоспособности. Особое внимание уделено интеллектуальным ресурсам как составляющей трудового потенциала региона.

Ключевые слова: трудовой потенциал, конкурентоспособность, регион, инвестиционная привлекательность.

In the article the essence of competitiveness of social and employment potential of the region, and investigated its role and importance in shaping the competitive advantages of the region and ensuring its competitiveness. Particular attention is paid to intellectual resources as part of the employment potential of the region.

Keywords: labor potential, competitiveness, region, investment attractiveness.

Постановка проблеми. Проблеми руйнування трудового потенціалу накопичуються та загострюються через низький рівень життя, безробіття, не адаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, поширеність невідповідності професійної освіти потребам економіки, погіршення стану здоров'я тощо. Одночасно вимоги сучасного розвитку України та прагнення бути учасником євроінтеграційних процесів потребують розв'язання питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вдосконалення соціально-трудового законодавства відповідно до національних потреб та міжнародних вимог, забезпечення реалізації соціально-трудова прав і гарантій, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, удосконалення соціально-трудова відносин та ліквідації «тіньових» відносин у трудовій сфері, забезпечення розвитку соціального партнерства, трудової, підприємницької та інноваційної активності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність проблем, пов'язаних із пошуком шляхів оптимізації використання трудового потенціалу в народному господарстві країни, виявляється в численних наукових дослідженнях, предметом яких є комплекс чинників, що впливають на сукупну здатність працездатного населення до продуктивної трудової діяльності. Серед українських науковців, роботи яких при-

свячені питанням сутності трудового потенціалу, його особливостям присвячено багато наукових праць, а саме відомі вчені: С.Ю. Трубич, Б.Т. Кліяненко, С.Ф. Большенко [1], С.В. Сембер [2], Л.М. Черчик [3], Л.А. Янковська [4], А.В. Череп [5] та багато інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Трудовий потенціал є невід'ємною частиною економічного потенціалу регіону, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на території. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу як конкурентної переваги регіону.

Метою статті є дослідження поняття трудового потенціалу регіону, його роль та значення у формуванні конкурентних переваг регіону та забезпеченні його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під час переходу до ринку в умовах формування конкурентного середовища актуального значення набувають питання, пов'язані із підвищенням якості трудових ресурсів, тобто розвитку здібностей, підвищення загальноосвітнього рівня підготовки, рівня професійних знань та досвіду роботи, професійної та соціальної орієнтації, активізації трудової діяльності, підви-

щення якості життя працівників. Освітній рівень трудових ресурсів регіону впливає на швидке сприйняття нової інформації та ефективного застосування нової техніки та технології, створює йому конкурентні переваги порівняно з іншими регіонами держави. Для впровадження нового продукту або технологічного процесу, що є важливим елементом процесу формування конкурентного середовища регіону, необхідно володіти знаннями з технології його роботи та методик застосування у специфічних обставинах і середовищі.

Трактування сутності поняття «трудова потенціал» згаданими вище авторами є досить різноманітним, що свідчить не про неузгодженість у методологічних позиціях дослідників, а про глибоке змістове наповнення та багатоаспектність трудового потенціалу як чинника соціально-економічного розвитку. Так, С.Ю. Трубиць розглядає сутність трудового потенціалу «не тільки з позиції робочої сили, але і як носія духовності у всьому розмаїтті її норм і цінностей, які регулюють поведінку індивіда та соціальних груп, визначають певний тип свідомості суспільства та реалізуються в процесі природо перетворюючої діяльності» [6]. Л.А. Чвертко досліджує трудовий потенціал населення «у взаємодії економічних і демографічних факторів його формування і відтворення» [7]. Л.М. Ільч визначає трудовий потенціал «як соціально-економічну категорію, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни» [8, с. 5].

На нашу думку, конкурентні переваги трудового потенціалу певного регіону не можна трактувати тільки як абстрактний набір якостей та характеристик, завдяки яким працівники даного регіону можуть претендувати на кращі робочі місця на вітчизняному чи закордонному ринках праці. Подібне трактування є правильним, але вузьким за своїм змістом, оскільки в ньому враховують тільки індивідуальні конкурентні переваги окремого носія робочої сили. У широкому розумінні конкурентні переваги трудового потенціалу певної адміністративної одиниці – це реально наявна на цей час спроможність регіону забезпечувати та підтримувати більш високі порівняно з іншими регіонами темпи розвитку економічної та соціальної сфери завдяки кращим якісним характеристикам своїх трудових ресурсів та завдяки більш ефективному використанню трудових здібностей працездатного населення.

Якщо термін «потенціал» прийнято трактувати як сукупність певних засобів та можливостей, які можуть бути використані в якій-небудь сфері, але тільки за наявності необхідних для цього умов, то й трудовий потенціал населення певного регіону можна вважати конкурентоспроможним тільки в тому випадку, якщо на сьогодні в відповідному регіоні існують або створюються

економічні, соціальні та юридичні умови для найбільш повної реалізації громадянами своїх трудових знань, навичок та досвіду.

Основою інноваційного розвитку регіону є його інтелектуальні ресурси в зв'язку з чим посилюється регіональна конкуренція за залучення висококваліфікованої робочої сили. Як зазначено в джерелі [9, с. 481], стратегічною метою регіональної інноваційної політики повинно бути створення сприятливого інноваційного середовища, що забезпечувало б перетворення наукових ідей та розробок у ринкові продукти міжнародного рівня, впровадження цих продуктів у важливі галузі економіки і соціальну сферу, а також дозволяла зберегти наукові та інженерні школи.

Регіони держави конкурують за залучення науковців, пропонуючи їм кращі умови праці, вищий рівень оплати праці, які зможуть виконувати науково-технічні роботи, створювати науково-технічні новинки. Це дозволить регіону брати участь у міжрегіональному та міжнародному співробітництві, пропонувати конкретні продукти інтелектуальної праці. Актуальним для регіону є залучення персоналу із високим рівнем загальноосвітньої підготовки, професійних знань, професійної та соціальної орієнтації. Освітній рівень персоналу впливає на швидке сприйняття нової інформації та ефективного застосування нової техніки та технології.

Ситуація, за якої певна частина працездатного за віком та станом здоров'я населення не шукає роботу і не бажає працювати, є об'єктивним і постійним явищем, притаманним будь-якому суспільству з ринковими економічними відносинами, у якому право людини на працю не є водночас і її обов'язком. Однак значний відсоток економічно неактивного населення, як правило, не є результатом високого рівня економічного розвитку регіону та соціального захисту населення; насамперед така ситуація визначається нестачею належних умов для працевлаштування певної частини населення, незбалансованістю ринку праці, внаслідок чого деякі категорії населення (переважно ті, які не мають високих освітньо-кваліфікаційних характеристик) тривалий час залишаються поза межами народного господарства регіону.

Освіта робочої сили загалом, а особливо її найбільш високоосвіченої частини, може бути одним із чинників, які впливають на процес винахідництва, нові форми організації виробництва, нові методи підприємництва, що обумовлюють зниження питомих витрат [10, с. 154]. Водночас науковці відзначають, що основною конкурентною перевагою передових країн, що визначає їх місце у світовій економіці, є спроможність забезпечити безперервність інноваційного ланцюжка «наука-впровадження наукових розробок-підготовка кадрів». Високоінтелектуальні галузі і новітні види виробництва стали визначальними

векторами зростання й розвитку неоекономіки [11, с. 68–77]. Тому на сьогодні важливе значення у створенні конкурентних переваг регіону та забезпеченні його конкурентоспроможності належить інтелектуальному потенціалу трудових ресурсів, що вимагає вкладання інвестицій у людський розвиток. За даними Світового банку майже 2/3 світового багатства зосереджено в людському капіталі. Велику його частину складають знання й інтелектуальні можливості працівників нової економіки знань.

Особливо актуальною є необхідність розроблення та впровадження в економічну практику механізмів, що забезпечить відповідність підготовки кадрів потребам виробництва. Дієвим механізмом, спрямованим на подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці, має стати формування регіональних замовлень на підготовку кадрів. Це б усунуло розбіжності в уявленні освітян та практиків щодо змісту та якості підготовки кадрів. Першочергово потрібно впорядкувати та вдосконалити на державному рівні обов'язки Міністерства праці та соціальної політики України, на регіональному – обов'язки територіальних органів управління з питань праці та зайнятості щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу.

Висновки. На нашу думку, насамперед необхідно розвивати інтелектуальний та трудовий потенціал наукомістких галузей економіки, таких як: авіакосмічна, машинобудівна, військово-промислового комплексу, електротехнічну та інші, що можуть забезпечити конкурентні переваги регіону. В Україні є регіони із високим рівнем інтелектуального та трудового потенціалу, який можна використовувати як базу для подальшого їхнього інноваційного розвитку, однак це вимагає значних капіталовкладень. Низький рівень фінансування науки та освіти в регіонах держави призводить до відтоку висококваліфікованої робочої сили за рубіж. Міграція кадрів – негативне явище для економіки регіонів держави, забезпечення їхньої конкурентоспроможності. Тому на державному рівні варто переглянути політику щодо фінансування НДДКР із метою збереження кадрового резерву кваліфікованих спеціалістів, що зможуть сформувати ядро науково-містких галузей регіону, які створять йому конкурентні переваги над іншими. Загалом можна стверджувати, що розвиток міграційних контактів між різними регіонами містить і позитивні аспекти, оскільки трудова міграція населення є механізмом досягнення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кляненко Б.Т., Большенко С.Ф. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону / Б.Т. Кляненко, С.Ф. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4(34). – С. 7–15.
2. Сембер С.В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автор. дис., к. е. н / С.В. Сембер. – Львів, 2000. – С. 19.
3. Черчик Л.М. Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу регіону // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2012. – № 4, –С. 77.
4. Янковська Л.А. Формування освітньо-фахового потенціалу в системі соціально-економічного розвитку регіону. – Львів : Нац. Ун-т «Львівська політехніка», 2008. – С. 40.
5. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // Вісник Запорізького національного університету. – 2011, № 1(9). – С. 245.
6. Трубич С.Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки, Львівський національний університет ім. І. Франка. – Львів, 2000.
7. Трубич С.Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу // С.Ю. Трубич, З.М. Пушкар. – Актуальні проблеми економіки № 4. – 2006.
8. Ільч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання / автореф. дис. к. е. н. / Л.М. Ільч ; НАНУ ; Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2006.
9. Інноваційний розвиток економіки : модель, система управління, державна політика / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К. : 2005, С. 481–552.
10. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. – М., 1971. – С. 154.
11. Голікова-Тінтулова Н.В. Інтелектуальний капітал як фактор конкурентоспроможності економіки України // Економіка і прогнозування, № 4. – 2005. – С. 68–77.