

## СКЛАДОВІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЕТАПИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті розглядаються основні питання щодо створення інституційного середовища розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону та підвищення його конкурентоспроможності, а також формування комплексної регіональної політики, спрямованої на активізацію людського чинника суспільного розвитку. Також окреслюються основні проблеми на шляху реалізації політики розвитку соціально-трудоного потенціалу та можливі способи їх подолання.

**Ключові слова:** соціально-трудогий потенціал, конкурентоспроможність, інституційне середовище, малий бізнес, профорієнтаційна політика.

### ВСТУП

**Постановка проблеми.** Формування якісного соціально-трудоного потенціалу та створення механізмів забезпечення і підтримки його конкурентоспроможності на даний час є важливим завданням, особливо в контексті соціально-економічної трансформації українського суспільства. На даний час у розвинених країнах світу укріплюється розуміння того, що пріоритетним завданням економічної політики держави є формування якісного соціально-трудоного потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові пошуки щодо проблем визначення сутності, ролі, ефективності використання та розвитку соціально-трудоного потенціалу на даний час здійснює цілий ряд українських вчених - Д. Богиня, В. Геєць, М. Долішній, Е. Лібанова, В. Мікловда, М.Пітюлич, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, Л.Шевчук, Л. Янковська та інші. Зокрема, М. Долішній трактує категорію «трудогий потенціал» - як «...прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності.» [1, с. 87]

На важливості соціальної компоненти даної категорії наголошують М. Долішній та С. Злупко, стверджуючи, що «...трудогий потенціал є категорією соціальною такою ж мірою, як і суспільство загалом з усією сукупністю його відносин, у тому числі й господарських.» [2, с.13]. За визначенням згаданих науковців «соціально-трудогий потенціал – це насамперед якість самих людей, які його персоніфікують, це вся сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість. Це, нарешті, якість тих методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудоного потенціалу» [2, с. 14].

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування підходів до реалізації політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу регіону та етапів її здійснення. Варто підкреслити, що на даний час невирішеними

питаннями у дослідженнях, присвячених проблемам управління соціально-трудогим потенціалом регіонів, залишаються питання щодо формування механізмів підвищення конкурентоспроможності праці. Також недостатньо уваги приділяється проблемі створення інституційного середовища розвитку соціально-трудоного потенціалу на регіональному рівні.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

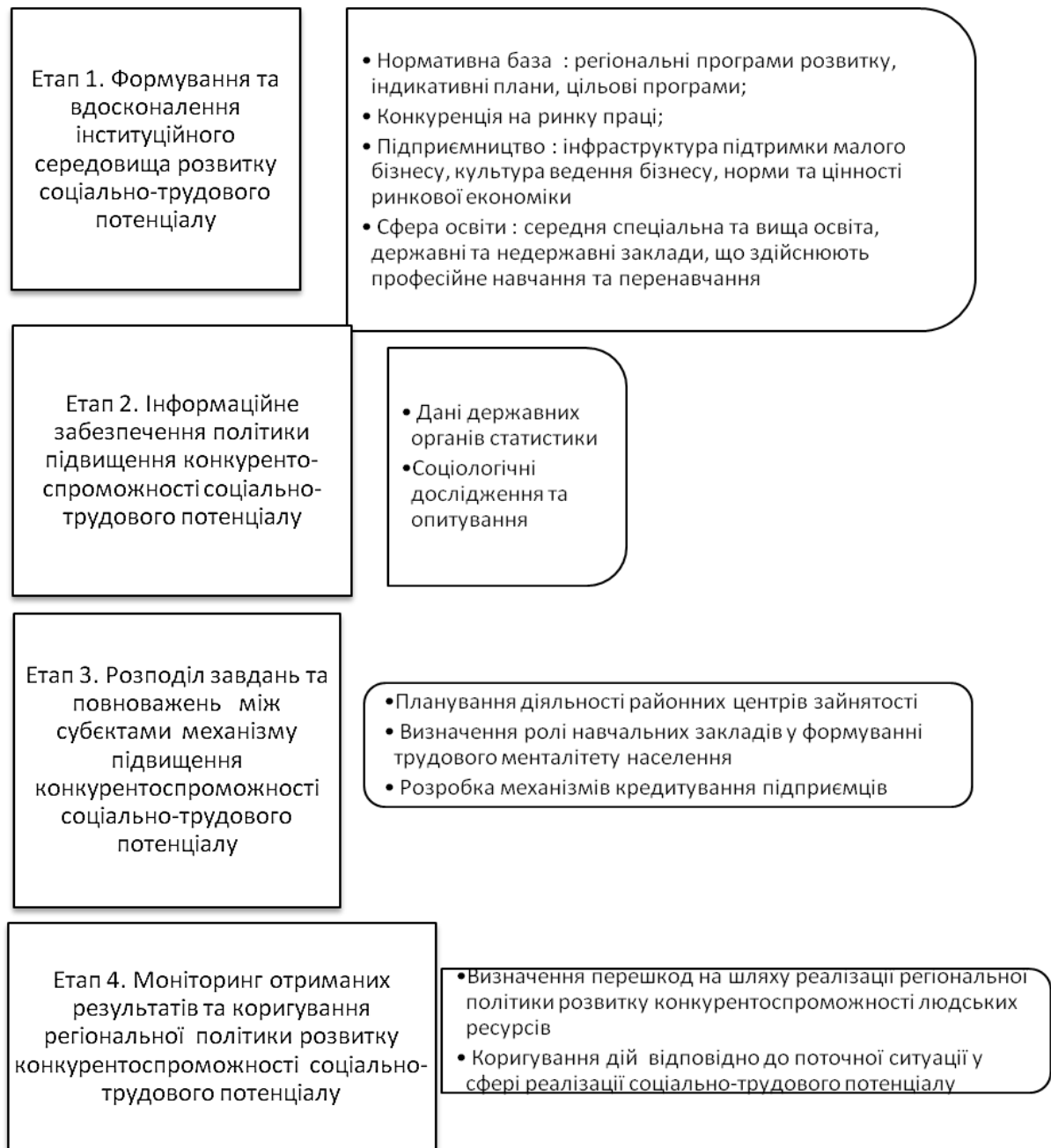
Основною метою регіональної політики розвитку соціально-трудоного потенціалу має бути створення умов для досягнення максимально можливого рівня реалізації конкурентних переваг регіону у сфері людських ресурсів. Щодо Закарпатської області, то, насамперед, це стосується активізації підприємницької ініціативи населення, сприяння подальшому підвищенню його освітнього рівня та забезпечення можливості для молоді, яка становить значну частку економічно активного населення області, максимально ефективно поєднувати процеси праці та навчання.

Ефективність функціонування організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу залежить від цілого ряду чинників, основним з яких є рівень розвитку та якість інституційної складової даного механізму. В даному випадку мається на увазі не стільки наявність певних інституцій (державних, приватних чи громадських організацій), які в тій чи іншій мірі впливають на процес використання соціально-трудоного потенціалу в економіці регіону, скільки ступінь узгодженості їх функціонування. Інституційна складова механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу повинна являти собою цілісну підсистему, спрямовану на реалізацію стратегії економічного розвитку регіону.

Актуальними проблемами у процесі реалізації регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудоного потенціалу також є відповідне інформаційне забезпечення, належна організація взаємозв'язків та взаємодії між суб'єктами, які здійснюють цю політику,

контроль за результативністю окремих заходів з метою коригування дій відповідно до поточної ситуації. Етапи здійснення регіональної політики підвищення

конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу проілюстровано на рис. 1.



**Рис. 1. Етапи реалізації регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.**

Першим етапом реалізації регіональної політики розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є формування та вдосконалення інституційного середовища, в якому відбувається процес удосконалення людського потенціалу регіону (рис. 1).

Основними складовими інституційного середовища є нормативна база, що регулює як існуючі соціально-трудові відносини, так і регіональний соціально-економічний розвиток в цілому, малий бізнес (включаючи інфраструктуру його підтримки та розвитку), система освіти, державні та недержавні заклади, що здійснюють професійне навчання та перенавчання. Важливою інституцією у сфері

формування соціально-трудового потенціалу є також конкуренція на регіональному ринку праці, яка є рушійною силою підвищення якості людських ресурсів. Розвиток конкуренції у сфері соціально-трудових відносин може відбуватися у два етапи : на першому вдосконалюється мотиваційна складова трудового потенціалу ( тобто комплекс стимулів щодо вдосконалення власних професійних характеристик), яка посилює конкурентну боротьбу між працівниками. На другому етапі спостерігатиметься посилення конкурентної боротьби між роботодавцями за висококваліфікованого працівника, що можливо тільки за умови розвитку інноваційного потенціалу регіону, становлення наукомісткого виробництва.

Нормативна база регіональної політики розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу включає регіональні програми розвитку, індикативні плани та цільові програми. Для подолання існуючої в українських реаліях декларативності та функціональної обмеженості таких нормативних актів необхідно по-перше, розробити механізми контролю за їх реалізацією та відповідальності за виконання чи невиконання поставлених завдань, по-друге, постійно здійснювати їх коригування відповідно до поточної ситуації у сфері реалізації соціально-трудового потенціалу.

Регіональні програми розвитку соціально-трудового потенціалу повинні спрямовуватися не тільки на сферу зайнятості населення, тобто на ринок праці та інфраструктуру, що його обслуговує. Не менш важливим інструментом підвищення якості соціальних ресурсів можна вважати сферу освіти. В сучасних умовах основною функцією освіти повинен стати розвиток новаторської складової людського потенціалу, стимулювання творчого підходу до вирішення різноманітних завдань. Іншою не менш важливою функцією освітніх закладів є реалізація профорієнтаційної політики держави, а також формування в населення такого трудового менталітету, який би спонукав до безперервного навчання, саморозвитку, професійного та особистого вдосконалення. Ефективність реалізації даних функцій освіти безпосередньо залежить від ступеня її інтегрованості в механізм розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, тобто від того, чи буде освіта органічно поєднана з іншими компонентами інституційного середовища, в якому формується людський потенціал, чи буде розвиватися у власному напрямку.

На даний час визріла необхідність більш комплексно підходити до визначення ролі малого бізнесу для регіону. Розглядаючи малий бізнес як інституцію, рівень розвитку якої безпосередньо впливає на конкурентоспроможність соціально-трудового потенціалу, потрібно розглядати дане явище під різними кутами зору : і як сферу реалізації підприємницької та інноваційної активності та ініціативності населення ; і як джерело підвищення рівня особистих доходів населення; і як сектор господарства регіону, що акумулює у собі потенціал щодо створення нових робочих місць; і як засіб вдосконалення існуючої системи соціально-трудових відносин завдяки зростанню попиту на працю. Саме такий комплексний підхід до розуміння сутності та ролі малого бізнесу має бути взятий за основу при розробці стратегії регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.

Наступним етапом здійснення регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є формування відповідного інформаційного забезпечення. Як стверджує Ю. Краснов «Інформаційне забезпечення державного регулювання зайнятості є водночас умовою і елементом механізму реалізації, оскільки воно дає змогу простежити структурні зрушення в

зайнятості, динаміку трудових процесів, зміни кількісних і якісних показників рівня життя населення. До системи інформаційного забезпечення мають входити дані державної статистики й соціологічних обстежень, що дають змогу оцінити результати державної політики зайнятості, за потреби коригувати її та робити обґрунтовані прогнози її наслідків.» [ 3, с. 5]. Погоджуючись із даним твердженням, необхідно також підкреслити важливість об'єктивного інформаційного забезпечення для здійснення безперервного моніторингу за складовими конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу : рівнем економічної активності різних категорій населення, трудовою мобільністю, ступенем залучення молоді до здобування освіти, динамікою розвитку підприємництва у розрізі окремих адміністративно-територіальних одиниць тощо.

Наступним етапом реалізації регіональної політики розвитку людського потенціалу можна назвати розподіл завдань та повноважень між суб'єктами механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу. В даному аспекті планування діяльності міських та районних центрів зайнятості повинно здійснюватися децентралізовано, з врахуванням специфічних умов реалізації соціально-трудового потенціалу в окремих адміністративно-територіальних одиницях. Необхідним також є посилення співпраці центрів зайнятості з навчальними закладами в напрямку формування відповідного трудового менталітету, тобто посилення мотиваційної компоненти соціально-трудового потенціалу. Особливо актуальним є проведення таких заходів у регіонах з інтенсивними процесами трудової міграції, такими як Закарпатська область.

Управління соціально-трудоим потенціалом не буде ефективним та не дасть змоги досягнути запланованих результатів, якщо не існуватиме єдиного координуючого та контролюючого центру, який би узгоджував усі напрямки та заходи, спрямовані на підвищення його конкурентоспроможності. У зв'язку з цим важливою є активізація діяльності обласного центру зайнятості та розширення сфери впливу даної інституції на розвиток конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу. Досвід розвинених країн свідчить, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості [ 7, с. 151 ]

Пріоритетними в діяльності державної служби зайнятості повинні стати превентивні заходи, спрямовані не стільки на забезпечення існуючих потреб ринку праці, скільки на формування дієвого механізму повсякчасної підтримки, розвитку та вдосконалення соціально-трудового потенціалу та на забезпечення максимально можливого рівня залучення населення до праці. З цією метою, крім надання інформаційно-консультаційних послуг у процесі пошуку вільних вакансій та допомоги в працевлаштуванні, обласний центр зайнятості як державна регулююча інституція повинен виступати важливим суб'єктом у сфері інфраструктурного

забезпечення розвитку підприємництва, тобто здійснювати фінансово-інформаційну підтримку тих осіб із числа безробітних, які мають намір займатися підприємницькою діяльністю.

Найефективнішими є програми підтримки самостійної зайнятості з-поміж безробітних, коли вони тісно пов'язані з програмами професійного навчання за напрямами підприємництва, з проведенням консультацій та ретельного контролю на всіх стадіях підготовки із безробітного майбутнього підприємця [6, с. 45].

Заключним етапом регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є здійснення комплексного моніторингу досягнутих результатів (рис. 1). Мається на увазі перманентний контроль за динамікою таких показників як :

- чисельність малих підприємств та фізичних осіб-підприємців у розрізі окремих адміністративно-територіальних одиниць,
- кількість зайнятих у сфері малого бізнесу,
- структура попиту на працю з точки зору вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників,
- кількість інноваційно активних суб'єктів господарювання та обсяги реалізованої інноваційної продукції;
- структура населення за рівнем освіти;
- рівень трудової активності населення у розрізі вікових категорій, місця проживання, професійної приналежності тощо;
- частка працездатних осіб, залучених до професійної орієнтації, професійного навчання чи перенавчання і т.д..

Моніторинг названих показників дасть змогу здійснювати постійне коригування регіональної політики розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, забезпечуючи цим самим її ефективність та результативність.

На даний час основним нормативним документом, яким визначено напрями та пріоритети регіональної політики, у тому числі і тих її складових, які стосуються регулювання та використання соціально-трудового потенціалу, є стратегія економічного та соціального розвитку Закарпатської області до 2015 року [5]. Згідно з даним документом одним з важливих напрямків активізації людського потенціалу області визнано розвиток підприємницької активності населення.

Протягом останніх років у Закарпатській області здійснюються певні заходи, спрямовані на формування спеціалізованої інфраструктури підтримки малого бізнесу. Зокрема, діє Програма розвитку малого і середнього підприємництва в області на 2013-2014

роки [4]. Пріоритетними завданнями даної програми є сприяння формуванню і розвитку ефективного конкурентного середовища у сфері малого бізнесу, розширення практики застосування часткового відшкодування з місцевих бюджетів відсоткових ставок за кредитами, отриманими суб'єктами малого та середнього бізнесу для реалізації інвестиційних проектів; залучення підприємців до конкурсного відбору на навчання з перепідготовки та стажування управлінських кадрів для сфери підприємництва; налагодження ефективної співпраці з агентствами розвитку території та громадськими організаціями; сприяння формуванню мережі регіональних фондів підтримки підприємництва, центрів підтримки бізнесу, бізнес-інкубаторів, інших підтримуючих структур розвитку і розширення бізнесу, спрямованих для створення нових робочих місць.

Основними проблемами та перешкодами на шляху реалізації Програми розвитку малого і середнього підприємництва в області визнано низький рівень професійної підготовки підприємців; недосконалість освітньої системи у сфері бізнесу; недостатній рівень розвитку ринкової інфраструктури, такої як технопарки, бізнес-центри, бізнес-інкубатори, фонди підтримки підприємництва. Це ще раз підтверджує важливість активізації заходів, спрямованих на підвищення якісних параметрів соціального потенціалу населення, що здійснює або має намір здійснювати підприємницьку діяльність, тобто рівня його освіченості, інноваційної активності, поінформованості про економічні та юридичні аспекти ведення бізнесу тощо.

## ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В результаті проведеного дослідження обґрунтовано складові та етапи регіональної політики підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу, яка повинна здійснюватися, виходячи з існуючих умов суспільного та економічного середовища регіону, а також перспектив розвитку галузей господарства в наступні роки чи десятиріччя.

Перспективи подальших досліджень у даній сфері обумовлені тим, що для України, яка ставить перед собою стратегічні цілі модернізації економіки, надзвичайно важливою складовою соціально-економічної політики є розвиток людського потенціалу. Вирішення даної проблеми потребує активізації наукових досліджень питань, пов'язаних з підвищенням якості соціально-трудового потенціалу та забезпеченням його конкурентоспроможності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Долішній М.І. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу [Текст] / М.І.Долішній. // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. – Київ, 1993. – Ч.3 – с. 86-92.
2. Долішній М.І. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика : [монографія] / Долішній М.І., Злупко С.М. – К.: Наукова думка, 1994. - 263 с.
3. Краснов Ю. Стратегія ефективної зайнятості населення [Текст] / Ю.Краснов // Україна : аспекти праці. – 2006. № 4. – с. 3-8.

4. Програма розвитку малого і середнього підприємництва в області на 2013-2014 роки - [Електронний ресурс] Режим доступу [www.carpathia.gov.ua/ua/209.htm](http://www.carpathia.gov.ua/ua/209.htm).
5. Стратегія економічного та соціального розвитку Закарпатської області до 2015 року. – Ужгород, 2006. – 48 с.
6. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах [Текст] / І. Терюханова // Україна : аспекти праці. – 2001. № 2. – с. 41-45.
7. Шкіндюк І. Зарубіжний досвід вирішення проблем зайнятості і перспективи його застосування в Україні [Текст] / І. Шкіндюк // «Ефективність державного управління» Збірник наукових праць. – 2009. Вип. 21. – с. 151-158.

**Звонар Йолана Петровна**  
**СОСТАВЛЯЮЩИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПОВЫШЕНИЯ**  
**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЭТАПЫ ЕЕ**  
**РЕАЛИЗАЦИИ**

*В статье рассматриваются основные вопросы по созданию институциональной среды развития социально-трудового потенциала региона и повышения его конкурентоспособности, а также формирование комплексной региональной политики, направленной на активизацию человеческого фактора общественного развития. Также определяются основные проблемы на пути реализации политики развития социально-трудового потенциала и возможные способы их преодоления.*

**Ключевые слова:** социально-трудовой потенциал, конкурентоспособность, институциональная среда, малый бизнес, профориентационная политика.

**Y. Zvonar**  
**COMPONENTS OF REGIONAL COMPETITIVENESS POLICY OF SOCIAL AND LABOR**  
**POTENTIAL AND STAGES OF ITS IMPLEMENTATION**

*The article deals with the main issues concerning the whole institutional framework of social and employment potential of the region and enhance its competitiveness, and formulating a comprehensive regional policy aimed at enhancing the human factor of social development. The key challenges to the policy of social and employment potential and possible ways to overcome them have been also outlines here.*

**Key words:** social and employment potential, competitiveness, institutional environment, small business, vocational policy.

Одержано: 24.05.2014 р.

УДК 338.482

**Ковальчук Ірина Євгенівна,**  
старший викладач кафедри менеджменту та управління економічними процесами,  
Мукачівський державний університет

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗАКАРПАТТЯ**

*У статті досліджено перспективи впровадження кластерної моделі розвитку туризму на регіональному рівні. Обґрунтовано теоретико-методологічні засади формування туристичних кластерів з метою активізації туризму, який визначає місце країни у високоінтегрованому світовому господарстві.*

**Ключові слова:** кластеризація туристичної галузі, туристичний кластер, рекреаційно-туристична галузь, проблеми туристичної галузі Закарпаття.

### **ВСТУП**

**Постановка проблеми.** Глобалізація світової економіки, посилення міжнародної конкуренції в туристично-рекреаційній галузі призвели до зростання популярності нової інноваційної моделі співпраці суб'єктів підприємництва в межах певного регіону, в рамках якої всі учасники прагнуть об'єднатися в

кластери. Кластерний розвиток як фактор збільшення національної і регіональної конкурентоспроможності є характерною ознакою сучасної інноваційної економіки. Світова практика показала, що кластеризація економіки обумовлює і справляє вирішальний вплив на процеси посилення конкурентоспроможності та прискорення інноваційної діяльності.