

**Стегней М.І.**,  
д.е.н, професор кафедри фінансів,  
декан факультету економіки, управління та інженерії,  
Мукачівський державний університет  
**Максютова-Грешкулич Д.В.**,аспірант,  
Мукачівський державний університет

## **ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

В умовах економічної нестабільності на мікро, мезо- та макро рівнях гостро стоїть складна проблема забезпечення сталого й ефективного господарювання. Одним з важливих завдань є формування трудового потенціалу. Очевидною є необхідність пошуку нових можливостей щодо формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами.

Для багатьох регіонів України система управління трудовими ресурсами характеризується низьким рівнем мотивації, відсутністю передумов підвищення продуктивності праці, низьким рівнем кадрового резерву. Це вимагає вдосконалення структури системи управління трудовими ресурсами з врахуванням сучасних вимог і підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Управління трудовими ресурсами на рівні підприємства та регіону здійснюється у відповідності до поставлених цілей, згідно з принципами та на підставі економічних методів, тобто за допомогою механізму управління трудовими ресурсами. Слід зазначити, що чинний нині механізм господарювання не створює достатніх стимулів до встановлення оптимальних трудових (а також і інших) витрат: досягти економічного успіху можна й методами, не пов'язаними з внутрішньовиробничою ефективністю. Водночас не сприяє збільшенню прибутковості виробництва значний податковий тягар. Цілком очевидно, що для випуску конкурентоспроможної продукції з високою якістю і доступною для широкого кола споживачів ціною необхідне постійне зниження витрат на її виробництво за рахунок передовсім раціонального використання ресурсів праці, яке забезпечуватиме одночасне зниження потреби і в інших видах виробничих ресурсів у розрахунку на одиницю продукції. Без нормативного регулювання робочого часу за тривалістю, рівнем напруженості (інтенсивності), як переконує світовий і вітчизняний досвід, неможливе конкурентне, ефективне виробництво. Розв'язання проблем та досягнення цілей, що стоять перед підприємством, визначають дієвість механізму управління. Процес управління трудовими ресурсами повинен бути націлений на формування і професійний розвиток кожного індивіда. Перед громадським суспільством стоїть завдання зберегти й активно задіяти творчий потенціал трудових ресурсів, направити його енергію на творення та економічне зростання нашої держави. Формування трудових ресурсів вимагає значних зусиль як від самої людини, так і від суспільства.

Основними чинниками, які найбільш повно відображають процес формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами регіону, слід вважати: аналітичне дослідження функціонування соціально-економічного розвитку регіону; оцінку загальновиробничих завдань і можливостей; єдину інформаційну систему; формування єдиної загальногосподарської інноваційної системи; мету управління трудовими ресурсами; дослідження трудових ресурсів регіону; аналіз розвитку трудового потенціалу на підприємстві; аналіз ефективності використання трудових ресурсів; концепцію конкурентоспроможності регіону; єдину систему підвищення кваліфікації кадрів; облік і впровадження нових міжнародних підходів, критеріїв та індикаторів сталого розвитку й ін [1].

Створений ефективний механізм забезпечує цілісність і стійкість завдяки наявності системоутворюючих елементів, якими є інформаційні, фінансові, енергетичні, технологічні, правові зв'язки. Відсутність ефективного механізму управління трудовими ресурсами

негативно впливає на функціонування: регіон не може протистояти постійним змінам та забезпечити відповідний рівень економічної стійкості.

Для забезпечення конкурентоспроможності регіонів необхідно компетентно управляти трудовими ресурсами, визначати продуктивні етапи управління і, використовуючи новітні наукові розробки та практичний узагальнений досвід, створювати такий механізм управління трудовими ресурсами, який буде найефективнішим. Робота фахівців у цьому напрямі повинна: - узгодити інтереси різних груп працюючих, керівників підприємств, влади, зацікавлених у результативній роботі; - визначити рівень якості; - вибрати найвагоміші складові цієї проблеми й удосконалити методичні засади оцінювання впливу результатів поліпшення процесу управління трудовими ресурсами на ефективність діяльності та реалізації цілей. Кожний суб'єкт господарювання повинен розробити програми управління процесами, особливі методи, процедури, пов'язані з людськими ресурсами. Тому формування ефективного і динамічно функціонуючого механізму управління трудовими ресурсами є проблемою вкрай актуальною й робота з його подальшого вдосконалення має здійснюватися постійно.

Для успішного функціонування будь-якого регіону України важливим є постійний моніторинг наявних ресурсів, проведення їх економічної оцінки, визначення факторів впливу на них. Серед факторів впливу слід розглядати причинні зв'язки, які зумовлюють специфічні для кожного регіону закономірності розвитку. Серед факторів впливу можуть бути кількісні та якісні характеристики, варіаційні та атрибутивні ознаки господарської діяльності.

Фактори ресурсного потенціалу регіону впливають на обсяги і напрями економічної діяльності, на визначення соціальних пріоритетів, вони є практичним інструментом вирішення економічних завдань [2].

Для визначення особливостей формування та ефективного використання трудового потенціалу регіону необхідно здійснювати всебічну оцінку факторів впливу. Класифікацію факторів формування та використання трудового потенціалу регіону можна здійснювати за різними класифікаційними ознаками. Різновиди факторів за різними класифікаційними ознаками перекликаються між собою.

За середовищем дії на трудовий потенціал регіону можна виокремити зовнішні і внутрішні фактори. До зовнішніх факторів відносять: соціально-економічне становище держави; податкова система; нормативно-правова база; інвестиційна політика держави, зовнішні інвестиції; географічне розташування. Зовнішні не залежать від дії регіональних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а пов'язані з податковою та фінансовою системами, законодавчою базою, економічною і політичною ситуацією в країні і світі. Соціально-економічне становище держави впливає на всі сфери господарювання та на інвестиційний клімат регіону, цей фактор регулює ступінь ризику вкладення капіталу та вартісний вимір ресурсного потенціалу регіону. Стабільність економіки держави збільшує можливість достовірно прогнозувати кон'юнктуру ринку та особливості трудового потенціалу.

Важливим фактором формування та використання трудового потенціалу регіону є ліберальна система оподаткування із спрямуванням фіскальної та регулюючої функції податків на розвиток підприємництва та бізнесу.

Внутрішні фактори формування та використання трудового потенціалу регіону визначають стратегію його соціально-економічного розвитку. До внутрішніх факторів належать: регіональна соціально-економічна політика; соціально-економічний стан регіону; економічний потенціал регіону; внутрішні інвестиції; інфраструктура регіону.

Соціально-економічна політика регіону визначає ефективність використання його потенціалу та може бути поштовхом до певних процесів розвитку.

На особливості формування та використання трудового потенціалу регіону впливають об'єктивні і суб'єктивні фактори. Об'єктивні фактори переважно формуються за рахунок історичних. До основних об'єктивних факторів належать: природно-ресурсний потенціал; виробничий потенціал; соціальний потенціал; інституційно-інвестиційний потенціал; економіко-географічне розташування.

Суб'єктивні фактори формуються за рахунок діяльності різних структур, суб'єктів, організацій, органів влади тощо. В межах регіону суб'єктивні фактори відіграють важливу роль. До них належать: нормативно-правова база; соціально-економічна політика держави та регіону; природне середовище та екологічна ситуація; кон'юнктура регіонального ринку.

Важливим суб'єктивним фактором трудового потенціалу регіону виступає політика держави на різних рівнях влади. Регіональна політика, зокрема, встановлює взаємозв'язок зовнішніх і внутрішніх, об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Забезпеченість трудовими ресурсами регіону виявляє значний вплив на формування ресурсного потенціалу, визначаючи, насамперед, можливості розвитку виробництва трудомістких видів продукції, а також відбиваючись на спеціалізації регіонів через досвід та виробничі навички населення. Трудові ресурси є сукупністю демографічних, соціальних і духовних характеристик активного населення, які реалізуються в умовах досягнутого в регіоні рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, включаючи можливості і умови їх мобілізації як фактори. Науково-технічний прогрес поступово трансформує вплив трудоресурсного фактора на використання ресурсного потенціалу, з одного боку, зменшуючи залежність розміщення і розвитку виробництва від забезпеченості трудовими ресурсами, з другого – підвищуючи вимоги до їх кваліфікації. Таким чином, відбувається перенесення наголосу на якісні характеристики потенціалу трудових ресурсів.

#### **Література:**

1. Шитікова Л. В. Формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами – ключове завдання підприємств агропромислового комплексу / Л. В. Шитікова // Економіка і регіон. - 2012. - № 2. - С. 105-108.
2. Дорогунцов С. І. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: Підручник / С. І. Дорогунцов, Т. А. Заєць, Ю. І. Пітюренко – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – 988 с., 62.

**УДК 332**

**Ющик Л. В.**, аспірант,  
Мукачівський державний університет

### **РЕГІОНАЛЬНА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ**

Для найшвидшого вирішення проблемності та ліквідації кризових явищ на державному рівні, забезпечення стабілізації та подальшого економічного піднесення, необхідно прискорити процес формування регіональної інноваційної системи, спрямованої на посилення ролі регіонів у прискоренні економічного й соціального розвитку країни. Це повинно стати одним із головних напрямів державної інноваційної політики у напрямі залучення науково-технічного та інноваційного потенціалу регіонів.

Інноваційні зміни у розвитку регіонів, формування адекватного інноваційного середовища повинні базуватися на інноваційній стратегії розвитку регіонів, що враховує специфіку кожного регіону відповідно до його конкурентних переваг, пріоритетних напрямків, найбільш перспективних галузей, здатних забезпечити економічне зростання власне регіонам, механізмів реалізації очікуваних результатів, з науково обґрунтованою системою стратегічного і оперативного управління реалізацією запланованих заходів [3].

Дослідженню питань формування та проблем функціонування регіональних інноваційних систем присвячено праці науковців, а саме: Н. Бекетова, В. Гусева, Є. Гущина, В. Подколзіна, С. Трухіна, Л. Федулова, А. Фурсенко, Р. Ханнанова, А. Шабарова, Л. Шаховської, А. Шевцова.