

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 339.13

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2019-5-29>

Безхлібна А.П.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туристичного,
готельного та ресторанного бізнесу
Національного університету «Запорізька політехніка»

Bezkhlibna Anastasiia

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
of the Department of Tourism, Hotel and Restaurant Business
National University "Zaporozhye Polytechnic"

ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОБОЧОЇ СИЛИ РЕГІОНУ ЯК ПІДґРУНТЯ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF THE LABOR FORCE OF THE REGION AS A GROUND OF IMPROVING ITS COMPETITIVENESS

Функціонування ефективної економіки регіону неможливе без використання інтелектуального потенціалу території. Створення ситуації, коли носії певних інтелектуальних та розумових навичок, знань та вмінь вибирають регіон для проведення своєї робочої діяльності, життя та дозвілля, спонукає регіони до розвитку та конкурентної боротьби за найкращі трудові ресурси. Основною умовою досягнення конкурентоспроможності спеціаліста є його компетентність як важливий результат вищої освіти, послідовність підвищення якісних характеристик робочої сили на регіональному ринку праці в контексті підвищення регіональної конкурентоспроможності. На формування та ефективність регіонального ринку праці прямий вплив чинить якісна характеристика робочої сили як основного об'єкта управління. Цільове призначення регіональної політики полягає у формуванні ринку праці, створенні духовних цінностей, традицій та моральних норм підготовки спеціалістів нового типу, забезпеченні підготовки спеціалістів.

Ключові слова: робоча сила, регіональна конкурентоспроможність, ринок праці, якісні характеристики, ключові компетенції.

Функционирование эффективной экономики региона невозможно без использования интеллектуального потенциала территории. Создание ситуации, когда носители определенных интеллектуальных и умственных навыков, знаний и умений выбирают регион для проведения своей рабочей деятельности, жизни и досуга, побуждает регионы к развитию и конкурентной борьбе за лучшие трудовые ресурсы. Основным условием достижения конкурентоспособности специалиста является его компетентность как важный результат высшего образования, последовательность повышения качественных характеристик рабочей силы на региональном рынке труда в контексте повышения региональной конкурентоспособности. На формирование и эффективность регионального рынка труда прямое влияние оказывает качественная характеристика рабочей силы как основного объекта управления. Целевое назначение региональной политики в формировании рынка труда заключается в создании духовных ценностей, традиций и моральных норм подготовки специалистов нового типа, обеспечении подготовки специалистов.

Ключевые слова: рабочая сила, региональная конкурентоспособность, рынок труда, качественные характеристики, ключевые компетенции.

Functioning of an efficient economy of a region is impossible without using the intellectual potential of the territory. Creating a situation where the bearers of certain intellectual and mental skills, knowledge and skills choose the region for their work, life and leisure drives the regions to develop and compete for the best labor resources. The basic condition for achieving a specialist's competitiveness is his / her competence as an important result of higher education. Key competences of the workforce as an object of management in the process of developing a regional competitiveness strategy are the following types: educational competences, professional competences, information competences, communicative competences, competencies for solving problems. Consistency of improving the quality of labor force characteristics in the regional labor market in the context of increasing regional competitiveness. The formation and efficiency of the regional labor market is directly influenced by the qualitative characterization of the workforce as a primary management object. The purpose of regional policy in shaping the labor market is to create spiritual values, traditions and moral standards for the training of specialists of a new type; providing specialist training. At the stage of achieving regional competitiveness, when the regional economy is structured, a workforce with high organizational skills, moral and intellectual data is needed. The workforce in the regional aspect has a number of requirements that identify the current state of development of economy, society and technology. They are as follows: interest of business structures in a highly skilled workforce; the reformatting of society, the existence of a large number of virtual and technological devices, on the one hand, simplifies the process of work, and on the other – puts new demands on the worker regarding his knowledge, erudition, intellectual and creative potential, personal moral qualities; increasing the role of continuing education in the work process. Controlling the qualitative characteristics of the workforce becomes more and more necessary as the assessment priorities of personal and professional skills change over time.

Keywords: labor force, regional competitiveness, labor market, quality characteristics, key competences.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Становлення ефективної економіки регіону неможливе без використання інтелектуального потенціалу території, адже під успішною економікою регіону розуміється високий рівень її конкурентоспроможності. Територіальні громади, регіони зацікавлені в розкритті творчого потенціалу та здібностей людини. Оскільки людина є одночасно і об'єктом, і суб'єктом управління, то використання змішаних підходів до управління робочою силою як регіональним інтелектуальним активом створює умови для підвищення регіональної конкурентоспроможності (як інтегрального показника) й особистої конкурентоспроможності людини. Створення ситуації, коли носії певних інтелектуальних та розумових навичок, знань та вмінь вибирають регіон для проведення своєї робочої діяльності, життя та дозвілля, спонукає регіони до розвитку та конкурентної боротьби за найкращі трудові ресурси, що, своєю чергою, формує всі передумови для створення ефективного соціального, економічного, екологічного середовища регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Питанням дослідження характеристик робочої сили приділяли увагу як вітчизняні, так і закордонні вчені. Глобальні орієнтири розвитку конкурентоспроможності робочої сили досліджував І.Л. Жук [1], питання підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств досліджували українські вчені І.С. Ладунка, М.С. Буркова [2]. Підвищення продуктивності робочої сили стає чинником збільшення конкурентоспроможності регіонів [3]. Висунення тези про подальшу інформатизацію та «діджиталізацію» людської праці [4] призводить до ситуації, коли робоча сила стає активом, за який території починають боротьбу з метою набуття конкурентоспроможності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Для розуміння специфіки об'єкта досліджен-

ня необхідне детальне вивчення якісних складників інтелектуального потенціалу робочої сили регіону.

На основі попередніх досліджень [6] встановлено, що комунікативні компетенції чинять прямий вплив на розвиток регіонального ринку праці, у тому числі на підвищення вартості робочої сили.

Визначаючи освіту як один із ключових показників робочої сили [3], дослідники часто обмежуються вивченням загальної ситуації стосовно якості підготовки кадрів та їхнього освітнього рівня в країні або регіоні, кількості навчальних закладів, рівнів їх акредитації, кількості випускників тощо, тобто обмежуючись даними, що надає Державна служба статистики.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Оскільки об'єктами дослідження виступають сама робоча сила та її компетенції в плані формування інтелектуального потенціалу регіону, вважаємо за доцільне визначити метою дослідження вивчення якісних характеристик робочої сили, які дають змогу сформувати конкурентоспроможний клімат у регіоні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У публікаціях деяких учених, зокрема у статті В.Я. Звездіна [7], аналізується взаємозв'язок освіти з компетенціями працівника на ринку праці. Подібні дослідження є спробами надати якісну характеристику робочої сили як складного економічного явища, що зумовлює процеси відтворення та споживання на певних територіях.

Маємо зазначити, що сьогодні до робочої сили в регіональному аспекті висувається низка вимог, які ототожнюють сучасний стан розвитку економіки, соціуму та технологій:

1. Зацікавленість бізнес-структур у висококваліфікованій компетентній робочій силі. Профілі спеціалізації робочої сили залежать від галузей господарства, до яких належать відповідні бізнес-структури. Формування стратегії розвитку промислового сектору регіону дає змогу координувати дії як щодо створення попиту на робочу силу, так і умов для формування пропозиції на ринку праці.

2. Переформатизація суспільства, існування великої кількості віртуальних та технологічних пристроїв, з одного боку, спрощує процес трудової діяльності, а з іншого – висуває нові вимоги до робітника стосовно його знань, ерудованості, інтелектуального та творчого потенціалу, особистих моральних якостей.

3. Підвищення ролі безперервної освіти в процесі трудової діяльності. Вимоги до постійного вдосконалення знань є наслідком більш тісного взаємозв'язку науки, реального сектору та освіти.

Контроль якісних характеристик робочої сили стає дедалі необхіднішим, оскільки з часом змінюються оціночні пріоритети особистісних та професійних навичок. Змінюється наголос зі звичайного констатування професійних навичок до акцентування уваги на «особистих якостях, особливо необхідних в умовах ринкових відносин: ініціативності, професійній мобільності, відповідальності, почутті обов'язку тощо» [7, с. 156].

Основною умовою досягнення конкурентоспроможності спеціаліста є його компетентність як важливий результат вищої освіти [7, с. 157].

Ключові компетенції робочої сили як об'єкта управління в процесі розроблення регіональної стратегії підвищення конкурентоспроможності мають такі види: компетенції освіти, професійні компетенції, інформаційні компетенції, комунікативні компетенції, компетенції розв'язання проблем (табл. 1).

Ключові компетенції працівника *Джерело: сформовано автором на основі [8]*

чинять прямий вплив на подальшу трудову діяльність та становлення особистості в суспільстві. Формування базових ключових компетенцій – пряме завдання системи освіти та культури регіону і держави.

Особливу роль у професійному ставленні робочої сили на регіональному ринку праці має структура професійної компетенції, зображена на рис. 1.

Підвищенню компетенцій робітника на рівні організації сприяють згуртованість колективу, розділення політики та цінностей керівництва, впровадження ефективних програм підвищення кваліфікації.

На регіональному рівні необхідними системними процедурами підвищення інтелектуального та морального рівнів робітника є організація системного



Рис. 1. Структура професійної компетенції

Таблиця 1

Види ключових компетенцій

Види ключових компетенцій	Сутність
Освітня	Розв'язання комплексу завдань Інтеграція з іншими компетенціями Свідоме проявлення Систематизація та накопичення інформації
Професійна	Самотивація робітника, просування в професійній сфері Професійне самовираження Самозайнятість робітника Рівень та якість трудових відносин Вертикальна та горизонтальна взаємодія з колективом
Інформаційна	Пошук джерел інформації Витяг та первинна обробка інформації Прийняття рішень на основі отриманої інформації
Комунікативна	Усна комунікація (монолог, діалог, сприйняття та інтерпретація) Письмова комунікація Продуктивна комунікація (взаємодія в групі: процедура та зміст)
Розв'язання проблем	Цілепокладання та планування Ідентифікація проблеми Використання технологій діяльності Оцінка результатів діяльності

Джерело: систематизовано автором на основі [7, с. 148–149]

впровадження освітніх інновацій, налагодження системи обміну досвідом, трансфер технологій, система підтримки робітників (створення профспілок). На формування та ефективність регіонального ринку праці прямий вплив чинить якісна характеристика робочої сили як основного об'єкта управління. Взаємовплив підсистем регіонального управління та взаємодія суб'єктів чинять прямий та опосередкований вплив на конкурентоспроможність регіонального ринку праці й економіку регіону загалом.

Ідентифікація та оцінка компетенцій робочої сили – важливий складник розвитку регіонального ринку праці. Види компетенцій зображено на рис. 2.

Послідовність підвищення якісних характеристик робочої сили на регіональному ринку праці в контексті підвищення регіональної конкурентоспроможності має такий вигляд (рис. 3).



Рис. 2. Види компетенцій

Джерело: сформовано автором на основі [9, с. 10]

Етапи підвищення якісних характеристик робочої сили на регіональному ринку праці з метою підвищення регіональної конкурентоспроможності передбачають:

1. Вибір та обґрунтування ідеалу регіонального розвитку, водночас обґрунтування політики напрямів діяльності на регіональному ринку праці, стратегічних цілей та завдань його розвитку.

2. Розроблення місії та визначення стратегії розвитку регіонального ринку праці з урахуванням визначеного впливу на систему формування компетенцій робітників; адаптація розробленої стратегії до чинників навколишнього середовища, що мають тенденцію до змін.

3. Модернізація системи підготовки та перепідготовки кадрів (система регіональних закладів освіти та підвищення кваліфікації кадрів), заохочення до розвитку творчих здібностей робітників на підприємствах, організаціях, бізнес-структурах та державних закладах. Створення умов для розкриття творчих здібностей кожного співробітника, підвищення професійних компетенцій, рівнів інтелектуального та морального розвитку громадян. Формування прошарку інтелектуальної еліти регіону.

Цінносно-цільове призначення регіональної політики у формуванні ринку праці полягає у:

1. створенні духовних цінностей, традицій та моральних норм, що будуть поширені та впроваджені на



Рис. 3. Алгоритм управління підвищенням регіональної конкурентоспроможності на ринку праці

Джерело: сформовано автором на основі [7]

підприємствах та організаціях усіх форм власності з метою створення умов для підготовки спеціалістів нового типу;

2. забезпеченні підготовки спеціалістів, конкурентоспроможних на регіональному ринку праці, створенні системи неперервної освіти, що відповідає напрямам та динаміці соціально-економічного розвитку регіону;

3. досягненні відповідності функціонування регіонального ринку праці, системи підготовки та перепідготовки робочої сили вимогам та тенденціям як національного, так і світового соціально-економічного розвитку.

На етапі активного розвитку регіону є необхідність у креативній, ініціативній робочій силі, яка може швидко приймати нестандартні рішення. На етапі досягнення регіональної конкурентоспроможності, коли регіональна економіка структурована, потрібна робоча сила з високими організаторськими здібностями, що має хист до більшого дотримання процедур, аніж до їх зміни.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Оскільки, як зазначалося вище, конкурентоспроможність робочої сили та конкурентоспроможність регіону є взаємозалежними величинами, зумовлюють один одного, завданнями нашого подальшого дослідження є встановлення математичного взаємозв'язку та побудова моделі, яка б описувала даний зв'язок. Дослідження критеріїв прийняття рішень під час вибору регіону як місця трудової діяльності, життя та дозвілля становить певний каркас розуміння ключової характеристики конкурентоспроможності регіону з позиції формування інтелектуального потенціалу.

Бібліографічний список:

1. Жук І.Л. Глобальні орієнтири розвитку конкурентоспроможності робочої сили. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 23. С. 59–64.
2. Ладунка І.С., Буркова М.С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 421–425.
3. Сандугей В.В. Освіта як фактор конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили з позиції глобалізаційної перспективи. *Економіка і право*. 2014. Вип. 25. С. 56–64.
4. Mohsen Attaran, Sharmin Attaran, Diane Kirkland The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age International. *Journal of Enterprise Information Systems*. 2019. Vol. 15. P. 1–33.
5. Ankita Saxena. Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity. *Procedia Economics and Finance*. 2014. № 11. P. 76–85.
6. Koval V., Bezkhlibna A., Polyezhaev Y. Communicative competences in enhancing of regional competitiveness

in the labour market. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. Vol. 4. № 5. P. 105–113.

7. Звездин В.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста в условиях рынка труда. *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2010. Вып. 2(2). С. 146–154.
8. Филатова М., Волкова Л. Высшее образование сегодня. *Специальные компетенции и современное образование*. 2007. № 9. С. 76–79.
9. Зимняя И.А. Интеграционный подход к оценке единой социально-профессиональной компетенции выпускников вузов. *Высшее образование сегодня*. 2008. № 5. С. 14–19.
10. Давыденко Т., Жилияков Е. О кластерном подходе к формированию профессиональных компетенций. *Высшее образование в России*. 2008. № 7. С. 67–76.

References:

1. Zhuk I.L. (2017) Globalni orijentyry rozvytku konkurentospromozhnosti robochoji syly [Global guidelines for the development of workforce competitiveness] *Investments: practice and experience*. Vol. 23, pp. 59-64.
2. Ladunka I.S., Burkova M.S. (2018) Pidvyshhennja efektyvnosti vykorystannja trudovogho potencialu pidpryemstv [Increasing the efficiency of using the labor potential of enterprises]. *Economy and society* vol. 14. Pp. 421-425.
3. Sandughej V.V. (2014) Osvita jak faktor konkurentospromozhnosti vitchyznjanoi robochoji syly z pozycji globalizacijnoi perspektyvy [Education as a factor of competitiveness of domestic labor force from the point of view of globalization perspective] *Economy and law* Vol. 25. Pp. 56 – 64.
4. Attaran M., Attaran S., Kirkland D. (2019) The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age *International Journal of Enterprise Information Systems* Vol. 15. Pp. 1 – 33
5. Saxena A. (2014) Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity *Procedia Economics and Finance*. No 11. P. 76 – 85
6. Koval V., Bezkhlibna A., Polyezhaev Y. (2018) Communicative competences in enhancing of regional competitiveness in the labour market *Baltic Journal of Economic Studies*. Vol. 4. № 5. P. 105-113.
7. Zvezdyn V.Ja. (2010) Konkurentosposobnostj budushhego specyalysta v uslovyjakh rynka truda [Competitiveness of the Future Specialist in the Labor Market Conditions] *Gazette of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology*. Vol. 2 (2) Pp. 146-154.
8. Fylatova M., Volkova L. (2007) Vysshee obrazovanye segodnja. [Higher education today]. *Special competences and modern education*. № 9. P. 76-79.
9. Zymnjaja Y.A. (2008) Yntegracyonnyj podkhod k ocenke edynoy socyaljno-professionalnoj kompetencyy vypusnykov vuzov. [An integration approach to the assessment of unified social and professional competence of university graduates]. *Higher education today*. № 5. P. 14-19.
10. Davydenko T., Zhyljakov E. (2008) O klasternom podkhode k formyrovanyju professyonalnykh kompetencyj. [On a cluster approach to the formation of professional competences]. *Higher education in Russia*. № 7. P. 67-76.