

УДК 330.341:332.122:331.5(477)

**СТАН РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ:  
ОЦІНКА ЗА МЕТОДОЛОГІЄЮ МІЖНАРОДНОГО ІНСТИТУТУ  
РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ****Захарченко С. В., к.е.н.***Вінницький кооперативний інститут*

Показано значення ринку праці як чинника міжнародної конкурентоспроможності країн і регіонів. На основі методології Інституту розвитку менеджменту (ІРМ – Лозанна, Швейцарія) запропоновано авторський варіант методики оцінювання міжнародної конкурентоспроможності країни та її регіонів за станом ринку праці. Наведено оцінки стану ринку праці України та її регіонів у період до російської агресії за індикаторами заробітної плати, фонду робочого часу працівників, продуктивності трудових відносин, мотивації працівників у компаніях, втрат робочого часу, рівня кваліфікації працівників, гендерної рівності у сфері праці, залучення креативних працівників, в тому числі іноземних та топ-менеджерів. На основі одержаних оцінок визначено основні напрями удосконалення ринку праці України та її регіонів у контексті підвищення їхньої конкурентоспроможності, а саме: підвищення ціни робочої сили; дотримання оптимального співвідношення між рівнями заробітної плати працівників різних категорій; раціональне використання фонду робочого часу; адекватна мотивація працівників та підвищення рівня їхньої освіти і кваліфікації.

**Ключові слова:** ринок праці, конкурентоспроможність (країни, регіону), фактори (субфактори, індикатори) конкурентоспроможності, оцінка, конкурентна позиція (місце в рейтингу ІРМ-Лозанна)

UDC 330.341:332.122:331.5(477)

**LABOR MARKET AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF  
UKRAINE AND ITS REGIONS: ASSESSMENT OF METHODOLOGY  
OF THE INTERNATIONAL INSTITUTE FOR MANAGEMENT  
DEVELOPMENT****Zakharchenko S., PhD in Economics***Vinnitsia cooperative institute*

The article considers the importance of the labor market as a factor of international competitiveness of countries and regions. The author suggests his own methodology of evaluation a country and its regions` international competitiveness according to its labor market on the basis of the methodology built by the Institute of Management (IMD – Lausanne, Switzerland). The assessment of the labor market in Ukraine and its regions during the period of Russian aggression was made, taking into consideration

such indicators as wages, working hours of employees, productivity of labor relations, employee motivation in the companies, loss of working hours, level of skills, gender equality at work, attracting creative workers, including international and top managers. Having based on the assessments obtained, the author recommends some approaches to the improvement of Ukrainian and its regional labor market due to the growth of their competitiveness. It means increasing labor cost, keeping the optimum ratio in the pay scale for employees of various professional levels, rational use of working hours, and effective motivation of employees and improving their education and enhancing their hard skills.

**Keywords:** labor market, competitiveness (country, region), factors (subfactors indicators) competitiveness assessment, competitive position (in the ranking IMD-Lausanne)

**Актуальність проблеми.** В інформаційну епоху міжнародна конкурентоспроможність країн і регіонів визначається не стільки капіталом, скільки робочою силою, особливо креативною, яка нині відіграє провідну роль на міжнародному, національних і регіональних ринках праці. Тому оцінка (у міжнародному вимірі) конкурентного потенціалу ринку праці України та її регіонів має не тільки наукове, а й важливе практичне значення. Вона, з одного боку, показує значення ринку праці як чинника міжнародної конкурентоспроможності країни і її регіонів, а з іншого – дозволяє визначити стратегічні напрями зміцнення його конкурентного потенціалу в глобальному й, зокрема, євроінтеграційному просторі.

**Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій.** Помітний внесок у розробку науково-практичних засад оцінювання, аналізу та удосконалення ринку праці України та її регіонів в контексті підвищення їх конкурентоспроможності, в т. ч. й міжнародної, зробили фахівці Фонду «Ефективне управління» [1] та окремі вчені – О. Єрмакова [2], Е. Лібанова [3], О. Процесвят [4], А. Семикіна [5], В. Шевчук і В. Єсіна [6], Б. Юськів і О. Пляшко [7] та інші.

Наявні наукові напрацювання дають достатньо повне уявлення про вплив ринку праці на міжнародну конкурентоспроможність України та її регіонів. Водночас більшість досліджень спирається на методологію Всесвітнього економічного форуму або на власні підходи, тоді як дослідження за методологією Інституту розвитку менеджменту (ІРМ – Лозанна, Швейцарія [8]) все ще знаходяться на початковій стадії.

**Мета роботи** полягає в оцінюванні конкурентного потенціалу ринку праці України та її регіонів на основі методології ІРМ та в пошуку шляхів його зміцнення.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Ефективність бізнес-діяльності в країні та її регіонах значною мірою визначається станом національного й регіональних ринків праці. Особливо важливе значення має якість і структура робочої сили та ефективність її використання. Це пояснюється тим, що рівень кваліфікації працівників та їх здатність до креативної діяльності активізує інноваційну діяльність і, отже, сприяє економічному зростанню й підвищенню конкурентоспроможності країни та її регіонів [9, с. 18-19]

Для підвищення конкурентного потенціалу ринку праці важливо забезпечити тісний зв'язок між стимулами до праці, між продуктивністю праці та оцінкою її результатів, між структурою робочих місць та професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили. Слід також мати на увазі, що низька вартість робочої сили зазвичай негативно позначається на кількісних і якісних параметрах відтворення населення – на рівні народжуваності і статево-віковій структурі, на рівні освіти і кваліфікації працівників тощо. З іншого боку, вартість робочої сили не має бути й занадто високою, оскільки це збільшить витрати у сфері бізнесу й негативно позначиться на показниках ефективності бізнес-діяльності.

Для встановлення оптимального рівня вартості робочої сили важливо, щоб у країні та регіонах «запрацював» механізм соціального партнерства. Він, як відомо, передбачає встановлення відносин між роботодавцями та найманими працівниками на основі взаємного врахування інтересів і соціального захисту малозабезпечених верств населення.

Крім того, національний і регіональні ринки праці мають бути гнучкими, щоб забезпечити швидке переміщення працівників з одного сектора економіки в інший, а часто – з одного регіону в інший, та мати можливість щодо залучення креативних працівників, у т. ч. й зарубіжних, зокрема у сферу менеджменту.

В системі факторів конкурентоспроможності країн і регіонів, згідно методології ІРМ, для субфактора «Ринок праці», що відноситься до фактора «Ефективність бізнесу», основними індикаторами визначені такі: якість робочої сили, раціональність її використання, рівень заробітної плати.

Щоб виявити, які індикатори, що характеризують ринок праці, сприяють чи, навпаки, гальмують процес підвищення конкурентоспроможності країни та її регіонів, застосовується спеціальна методика [10, с. 114-118]. Згідно з нею, оцінки індикаторів-стимуляторів конкурентоспроможності одержуються на основі співвідношення (у відсотках) фактичних (країни і регіонів) і максимальних значень індикаторів (країн-лідерів за кожним із індикаторів). Відповідно, оцінки індикаторів-дестимуляторів конкурентоспроможності одержуються за співвідношенням мінімальних і фактичних значень індикаторів.

Наш підхід до оцінки конкурентного потенціалу регіонів за індикаторами ринку праці також передбачає використання процедури «міжнародного зважування» індикаторів національної конкурентоспроможності – за співвідношенням їх значень і значень індикаторів країн-лідерів.

Значення агрегованого індексу конкурентоспроможності країни і регіонів за індикаторами ринку праці розраховувалися як проста середня арифметична з усіх часткових коефіцієнтів.

На основі наведеної методики одержано оцінки міжнародної конкурентоспроможності України та її регіонів за станом ринку праці. В основу розрахунків покладено індикаторну базу ІРМ за 2012 рік. Їй була надана перевага тому, що в подальшому на показниках конкурентоспроможності економіки України та її регіонів за субфактором ринку праці позначилися події, пов'язані з Революцією гідності (2013–2014 рр.) та анексією українських територій Росією (з 2014 р.). Для розрахунків, окрім матеріалів ІРМ [8], використано матеріали Державної служби статистики України [11], Міжнародного інституту менеджменту (МІМ-Київ) та Фонду «Ефективне управління» [1, с. 102-207].

Оцінка та аналіз міжнародної конкурентоспроможності України та її регіонів за субфактором ринку праці проводилися спочатку за індикаторами оплати праці, потім розглядалися й інші важливі індикатори.

Укладачі рейтингу ІРМ вважають, що чим меншою є повна погодинна оплата (компенсація витрат робочої сили) для виробничих працівників, тим більш конкурентоспроможним буде бізнес. Тому на перше місце рейтингу піднялася Індія (0,80 дол.). Мало від неї відстає й Україна – 2,15 дол. (8-ме місце). На відміну від укладачів рейтингу ІРМ, ми дотримуємося протилежної точки: тільки високопродуктивний бізнес

здатен виплачувати високу заробітну плату. Найдорожчою ж робоча сила для бізнесу є у Києві (3,19 дол.), Донецькій (2,47) та Київській (2,27 дол.) областях, а найдешевшою – у Херсонській, Тернопільській та Чернігівській областях (1,60-1,65 дол.). Отже, регіони з вищим рівнем заробітної плати виробничих працівників за 1 год. мають займати вищі місця в рейтингу.

За індикатором зміни питомих витрат на оплату праці у виробничій сфері Україна не представлена в рейтингу ІРМ. За нашими розрахунками, за цим індикатором, маючи скорочення витрат на 1,0 %, мала б займати 26-те місце в рейтингу. А найбільше скорочення витрат мало місце у Казахстані – на 13,13 %. У країн-сусідів України воно також суттєве – у Росії – на 12,4 % (2-ге місце), у Польщі – на 8,2 (7-ме місце). З-поміж регіонів України зміна питомих витрат на оплату праці у промисловості (в сторону їх зниження) найбільше торкнулася Севастополя (на 2,5 % – на рівні Сінгапуру, який займає 18-те місце в рейтингу ІРМ), Івано-Франківської (на 1,7) та Донецької (на 1,3 %) областей. Водночас вони продовжували зростати у Хмельницькій (на 3,0 % – на рівні Литви, яка займає 37-ме місце в рейтингу ІРМ), Тернопільській (на 0,9), Чернівецькій (на 1,1) Волинській (на 0,3) та Сумській (на 0,1 %) областях.

Невелика винагорода за працю у сфері послуг (банківський сектор, управління, освіта, охорона здоров'я і соціальна допомога тощо) також скорочує прямі й опосередковані (через податки) витрати бізнесу на заробітну плату. Тому найвищі місця в рейтингу ІРМ займають країни з найменшою винагородою за працю у сфері послуг – Індонезія, Індія та Філіппіни. За ними – на 4-му місці – Україна з такими середньорічними доходами працівників: уповноваженого банку з обслуговування кредитної лінії – 14382 дол., начальника відділу – 6930 дол., учителя початкових класів – 3399 дол., особистого помічника – 6276 дол., працівника центру обробки викликів – 5099 дол. Досить повне уявлення про винагороду за працю у сфері послуг в регіональному розрізі може дати показник середньорічної заробітної плати штатних працівників сфери послуг. Найменшим цей показник є у Тернопільській, Волинській та Рівненській областях (від 2793 до 2900 дол.), а найбільшим – у Києві, Донецькій та Дніпропетровській областях (від 5840 до 4680 дол.), яким ми і віддаємо перші місця в рейтингу регіонів.

За розмірами винагороди управлінцям Україна в рейтингу IPM також посідає високе (4-те) місце. Управлінський корпус у рейтингу презентують такі його представники (з відповідним річним доходом в Україні), як: генеральний директор – 107510 дол., інженер – 19895 дол., директор підприємства – 62442 дол. та менеджер з персоналу – 717245 дол. Регіональної статистики рівнів заробітної плати керівних та інженерно-технічних працівників в Україні немає. Але оскільки ці працівники зазвичай мають найвищий рівень заробітної плати, то опосередковано про рівень їх сукупних доходів в регіонах можна судити за питомою вагою працівників, заробітна плата яких перевищує 5 тис. грн. (628 дол.). Найменшою частка високооплачуваних працівників є в Тернопільській (3,8 %), Волинській (4,7) та Чернігівській (5,1 %) областях, а найвищою – у Києві (22,8 %), Донецькій (14,7) та Луганській (13,2 %) областях.

За співвідношенням особистої винагороди директора і його підлеглих лідерство в рейтингу IPM утримують країни, в яких «ножниці» винагороди найменші. Так, у Словенії, яка очолює рейтинг, це співвідношення – 1,83. В Україні воно складає 16,08 (25-те місце). Оскільки регіональної статистики за цим співвідношенням також немає, то можна скористатися непрямими даними, зокрема даними питомої ваги працівників, заробітна плата яких нижче прожиткового мінімуму. Вони вказують на те, що найбільше низькооплачуваних працівників у Волинській, Чернівецькій та Чернігівській областях (понад 8 %), а найменше – у Києві (2,8 %), Донецькій та Одеській областях (по 4,5 %).

За кількістю робочих годин, що припадає на одного працівника Україна займає 23-тє місце в рейтингу IPM (1960 год. проти 2600 год. у Катару). Серед регіонів України найбільший фонд робочого часу працівників мають Дніпропетровська область (1979 год., що відповідає 21-му місцю рейтингу – після Болгарії) та міста Київ і Севастополь (від 1952 до 1950 год.), а найменший – області зі значними проблемами на ринку праці – Івано-Франківська (1815 год., що відповідає 36-му місцю рейтингу – після Бразилії), Тернопільська (1825), Рівненська та Чернівецька (по 1834 год.).

За продуктивністю трудових відносин експерти в рейтингу IPM відвели Україні скромне 43-тє місце (5,63 бала проти 8,65 у Швейцарії). Ми вважаємо, що на регіональному рівні продуктивність цих відносин

буде вищою за умови більшої частки працівників, охоплених трудовими договорами. Серед українських регіонів найбільшою вона є у Сумській (91,2 %), Луганській (90,4) та Івано-Франківській (87,5 %) областях, а найменшою – у Києві, Київській та Дніпропетровській областях (від 64,6 до 77,3 %), де немає гострих проблем із працевлаштуванням.

Мотивація працівників у компаніях України загалом є невисокою – 53-тє місце в рейтингу ІРМ (4,73 бала проти 8,05 у Швейцарії). На регіональному рівні доволі повно мотиваційний механізм характеризує частка премій за виробничі результати у фонді оплати праці. Найбільшою вона є в Києві (41,0 %), Дніпропетровській (37,5) та Київській (34,1 %) областях. А найменше працівники стимулюються у регіонах із великою кількістю проблемних підприємств – Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях (близько 20 %).

За втратами робочих днів через трудові суперечки Україна займає чільне (10-тє місце) в рейтингу ІРМ (0,70 дня в середньому на 1000 працівників), мало поступаючись лідерам – Австрії, Люксембургу та Сінгапуру, у яких таких втрат практично немає. Мінімальні втрати робочого часу має Малайзія (0,20 дня). На регіональному рівні втрати робочого часу можна виразити часткою невідпрацьованого часу у структурі фонду робочого часу (у відсотках). Найменшими ці втрати є у Києві і Херсонській області (13,3 %), Севастополі (13,5) та АР Крим (13,6 %), натомість, найбільшими – у Луганській (16,6 %), Львівській (15,7) та Волинській (15,7 %) областях.

Питання навчання персоналу не є пріоритетним завданням для українських компаній. Про це свідчить 53-тє місце України в рейтингу ІРМ (4,90 бала проти 7,85 у Швейцарії). Найкраща ситуація з підвищенням кваліфікації штатних працівників (у відсотках до їх облікової кількості) в індустріально розвинених регіонах. Це пояснюється гострою необхідністю модернізації у них техніко-технологічної бази виробництва. І, навпаки, регіони з розвинутою сферою послуг (Київ, Київська та Одеська області) відчують меншу потребу (на рівні 6,5 %) у підвищенні кваліфікації своїх працівників.

Забезпеченість країн і регіонів робочою силою можна оцінювати за часткою економічно активного населення (ЕАН) у всьому населенні. За цим індикатором Україна займає 38-тє місце в рейтингу ІРМ (22056,9 тис. / 45706,1 тис. x 100 % = 48,26 %). Першу позицію утримує

Люксембург (75,0 %). Серед регіонів України більше половини економічно активного від усього населення в Києві (52,9 %), Севастополі (50,2) та Харківській області (50,03 %). Найменша частка ЕАН у Івано-Франківській, Тернопільській та Волинській областях (від 42,0 до 46,3 %) із доволі високою часткою дітей та підлітків (до 15 років) та осіб пізнього післяпрацевдатного віку (старше 70 років).

Україна відноситься до країн, які мають незначне зростання чисельності ЕАН (0,02 %). За цим індикатором (44-те місце в рейтингу ІРМ) вона значно поступається лідеру – Туреччині (4,19 %), водночас суттєво випереджає Японію, яка займає останнє місце в рейтингу (-2,84 %). Найбільший приріст чисельності ЕАН серед регіонів мають Сумська (3,5 %), Рівненська (2,5) та Полтавська (1,6 %) області. Найбільші втрати (близько 1 %) ЕАН мали Луганська і Київська області та м. Севастополь.

Для бізнесу приховане безробіття у вигляді часткової зайнятості має певний сенс, оскільки скорочує його витрати на утримання робочої сили. Тому країни, що мають найвищі відносні показники часткової зайнятості (Індонезія – 41,92 % та ін.) очолюють рейтинг ІРМ. Україна за рівнем вимушеної неповної зайнятості не включена в рейтинг, але фактично вона мала б займати 41-ше місце (8,60 %). З іншого боку, велика частка працівників з неповною зайнятістю є свідченням низької конкурентоспроможності їх на ринку праці. Серед регіонів України найбільша неповна зайнятість працівників відмічається у Запорізькій (17,1 % – 20-те місце після Чилі), Івано-Франківській (12,6) та Львівській (12,5 %) областях. Відносно невеликий рівень неповної зайнятості працівників мають Донецька (5,6 %, що відповідає 45-му місцю рейтингу – після Перу) і Одеська (6,3 %) області та Київ (5,8 %).

Гендерну рівність у сфері праці кількісно характеризує частка жінок в ЕАН. В Україні вона складає 45,19 %, що відповідає її 29-му місцю в рейтингу ІРМ. Це на 5,1 % менше, ніж у Литві, однак значно більше, ніж у мусульманських нафтовидобувних країнах Перської затоки – Катарі і ОАЕ (понад 12,0 %). На регіональному рівні за індикатором економічної активності жінок виділяються Сумська (47,7 %, що відповідає 6-му місцю рейтингу, яке займає Данія), Чернігівська (47,5 %) і Донецька області (47,3 %). Невисокою є частка жінок в ЕАН (близько 44 %) у Закарпатській (для них там мало вільних робочих



місць), Херсонській (де чимало жінок зайнято в домашньому присадибному господарстві) та Одеській (де чимало жінок є домогосподарками) областях.

Частка іноземної робочої сили в ЕАН України є мізерною, тому що її чисельність складає близько 3 тис. осіб. Можливо тому українська статистика не веде її систематичного обліку. Відповідно, за цим індикатором Україна не включена в рейтинг ІРМ. Водночас цей індикатор дуже важливий для нафтовидобувних країн Перської затоки – Катару, де частка іноземної робочої сили досягла 94,2 % та ОАЕ (90,2 %), а з європейських країн – для Люксембургу (66,9 %).

За доступністю для бізнесу кваліфікованої робочої сили експерти ставлять Україну на 38-ме місце в рейтингу ІРМ (5,55 бала проти 8,08 у Ірландії). Диференціацію цього індикатора в регіональному плані досить повно відображає частка ЕАН, що має вищу освіту – повну, базову та неповну. Зрозуміло, що найбільшою ця частка є у містах – Києві (73,4 %) та Севастополі (64,4 %). Більше 50 % ЕАН з вищою освітою різного рівня у Донецькій та Харківській областях. Найменша частка ЕАН з вищою освітою у Чернігівській, Закарпатській та Волинській областях (від 33,9 до 36,6 %).

В умовах ринкових відносин для успішного ведення бізнесу важливе значення має забезпеченість країни та її регіонів фахівцями з фінансів. Оскільки Україна порівняно недавно перейшла на засади ринкової економіки, її забезпеченість такими фахівцями є ще недостатньою: 45-те місце в рейтингу ІРМ (5,92 бала проти 8,70 у Швейцарії). Певне уявлення про забезпеченість регіонів такими фахівцями дає показник частки ЕАН, зайнятого фінансовою діяльністю. Найбільший відсоток таких фахівців сконцентровано у Києві, Дніпропетровській та Київській областях (від 5,4 до 2,2 %), а найменше (близько 0,8 %) – у Чернівецькій, Кіровоградській та Тернопільській областях.

До останнього часу приватні підприємства працювали на основі припущення, що капітал дорожчий, а праця дешевша. Нинішня кризова ситуація змістила акценти. Для багатьох підприємств основним лімітуючим чинником зростання стає саме кваліфікований та вмотивований персонал, який дедалі важче утримувати й залучити. Тому Україну нині охопив новий процес – конкуренція за залучення і утримання талантів підприємствами, який за кордоном отримав назву

«хедхантинг» (headhunting – «полювання за головами»). Експертами він оцінюється у 6,78 бала (32-ге місце в рейтингу IPM) проти 8,73 бала у Південної Кореї (що на 28,8 % більше). На останній позиції – Колумбія (4,67 бала, що на 31,1 % менше, ніж у України). Зазвичай, для залучення і утримання талантів застосовується комплекс заходів, що реалізується на основі гнучкості заробітної плати. За стимулюванням талантів експерти Фонду «Ефективне управління» з-поміж регіонів України на перші позиції в рейтингу виводять Київ (5,76 бала), Одеську (5,49) та Тернопільську (5,22) області, а на останні – Луганську (4,63), Волинську (4,69) та Хмельницьку (4,72 бала) області.

Зростанню конкурентоспроможності України та її регіонів не сприяє «відтік мізків», спричинений неухважним ставленням держави до працівників науки, низьким рівнем заробітної плати, застарілістю обладнання і неможливістю самореалізації амбітних учених. У перехідні 1990-ті Україну виїзд фахівців вищої кваліфікації (докторів і кандидатів наук) за межі України, значно зріс. Починаючи з 1991 р., за кордон тільки на постійне місце проживання виїхали 675 українських докторів наук. Більшість із них (приблизно дві третини) віком до 50 років, в якому діяльність учених найпродуктивніша. Основний пік припав на 1994-1996 рр. [12, с. 23].

За оприлюдненою інформацією, 39 % наукової еліти, що виїхала, працевлаштувалися в Росії, 37 % – у США і 24 % – у більш ніж 10 країнах світу, серед яких Німеччина, Канада, Ізраїль, Польща [13]. За даними Державної служби статистики України, число докторів наук, які виїжджають за кордон на постійне місце проживання за останні п'ять років в середньому не перевищувало 6 осіб. Тому нині «відтік мізків» не так сильно впливає на конкурентоспроможність України, хоча вона й посідає за цим індикатором 56-те місце в рейтингу IPM (2,20 бала проти 7,97 у Норвегії). На регіональному рівні, за оцінками експертів Фонду «Ефективне управління», «відтік мізків» найменше впливає на зниження конкурентоспроможності Київської (2,81 бала) і Дніпропетровської (2,57) областей та Києва (2,59 бала), а найбільше – Чернігівської, Львівської та Житомирської областей.

Україна, активно інтегруючись до світового ринку робочої сили, в основному постачає робочу силу, в т. ч. й кадри високої кваліфікації, за кордон. У зворотному напрямку трудова міграція є незначною, тому що вплив бізнес-клімату на залучення іноземних висококваліфікованих

фахівців є мінімальним. Експерти оцінюють його у 3,31 бала (51-ше місце в рейтингу ІРМ) проти 9,29 у Швейцарії. Причому виявити цей вплив на регіональному рівні досить проблематично.

Аби підвищити результативність вітчизняного бізнесу, важливо щоб зростав міжнародний досвід менеджерів вищої ланки. Хоча проти 1990-х років він значно зріс, все ж у системі міжнародних координат він залишається невисоким – 4,61 бала (46-те місце в рейтингу ІРМ) проти 8,33 у Швейцарії, що у 1,8 раза менше.

Загалом українській економіці не вистачає компетентних топ-менеджерів, про що свідчить 44-те місце країни в рейтингу ІРМ за цим індикатором (4,82 бала проти 7,55 у Гонконгу). Про рівень їх використання на регіональних ринках праці певною мірою може свідчити показник чисельності незайнятих топ-менеджерів (у розрахунку на 10 тис. ЕАН). За цим показником краще виглядають (від 15 до 18 осіб) регіони з рекреаційною (Одеська і Закарпатська області), вугільною (Донецька і Луганська області) та сервісно-управлінською (Київ) спеціалізацією. Найгірша ситуація з використанням кваліфікованих управлінців у Чернігівській, Черкаській та Житомирській областях (31-32 незайнятих топ-менеджерів на 10 тис. ЕАН).

Недостатня увага в регіонах до залучення креативних працівників, у т. ч. з-за кордону, суттєвий «відтік мізків», недостатня кількість кваліфікованих топ-менеджерів обумовлюють низький рівень креативності регіонів України, який тісно корелює (коефіцієнт кореляції – 0,83) з обсягами валового регіонального продукту, а тому суттєво позначається на їхній конкурентоспроможності [14, с. 65].

Загалом за субфактором «Ринок праці» Україна в рейтингу ІРМ-2012 займала 30-те місце. На першому місці – Філіппіни, а наші сусіди – Росія та Польща – займали, відповідно, 23-те та 39-те місця [8]. Найвищі ж позиції в рейтингу конкурентоспроможності регіонів України за цим субфактором займали: Київ (у середньому 57,5 % від найкращих значень індикаторів субфактора – за рахунок високої частки ЕАН, зокрема що має вищу освіту, значного фонду робочого часу, високої загальної і погодинної оплати праці, в т. ч. додаткової, особливо у сферах управління, фінансів та послуг); Дніпропетровська та Донецька області (відповідно 49,4 та 47,3 % – за рахунок високої частки ЕАН, значного фонду робочого часу, високої загальної і погодинної оплати праці, в т. ч. додаткової, зокрема у промисловості) (рис. 1).



*Рис. 1. Міжнародна конкурентоспроможність України та її регіонів за індикаторами ринку праці ІРМ-2012, середній % від значень індикаторів країн-лідерів  
Джерело: побудовано автором за розрахунковими даними*

Регіонами-аутсайдерами за цим субфактором виступають: Тернопільська (35,3 %), Чернівецька (36,0) та Хмельницька (37,0 %) області, що характеризуються невисокою часткою ЕАН, зокрема з вищою освітою, малим фондом робочого часу, високим рівнем неповної зайнятості, зокрема кваліфікованих управлінців, низьким рівнем заробітної плати, в т. ч. додаткової.

**Висновки.** Наведені вище оцінки конкурентного потенціалу ринку праці в Україні та її регіонах служать підґрунтям для визначення шляхів його зміцнення. Основними з них є такі: масове запровадження погодинної оплати праці; підвищення ціни робочої сили; дотримання оптимального співвідношення між рівнями заробітної плати працівників різних категорій; раціональне використання фонду робочого часу; удосконалення практики укладання трудових договорів; адекватна мотивація працівників та підвищення рівня їхньої освіти і кваліфікації; утримання талантів, зокрема вчених і топ-менеджерів; залучення іноземних креативних працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2012. Назустріч економічному зростанню та процвітанню [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.feg.org.ua/docs/FEG\\_report\\_2012\\_body\\_ua\\_20.11.2012.pdf](http://www.feg.org.ua/docs/FEG_report_2012_body_ua_20.11.2012.pdf)

2. Єрмакова О. А. Роль соціального капіталу у підвищенні конкурентоспроможності регіонів Українського Причорномор'я / О. А. Єрмакова // Шляхи підвищення конкурентоспроможності приморських регіонів України : матеріали круглого столу (Одеса, 27 червня 2013 р.). – Одеса : Регіон. філ. HSCL у м. Одеса, 2013. – С. 122-126.
3. Лібанова Е. Оцінка конкурентоспроможності українського ринку праці в контексті інтеграції України у глобальну економіку / Елла Лібанова // Національна безпека і оборона. – 2007. – № 7. – С. 62-65.
4. Процевят О. С. Трудовий потенціал як фактор підвищення конкурентоспроможності регіону (на прикладі Львівської області) / О. С. Процевят // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2014. – № 1 (7). – С. 208- 212.
5. Семикіна А. В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу / А. В. Семикіна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2014. – № 2 (8). – С. 479-487.
6. Шевчук В. В. Вплив показників ринку праці на загальні показники конкурентоспроможності регіонів України / В. В. Шевчук, В. О. Єсіна // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. Серія : Економічні науки. – 2013. – Вип. 109. – С. 345-351.
7. Юськів Б. М. Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів / Б. М. Юськів, О. С. Пляшко // Регіональна економіка. – 2015. – № 3. – С. 61-72.
8. World Competitiveness Yearbook 2012. IMD [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.imd.org/research/publications/wcy/index.cfm>
9. Брикова І. В. Детермінанти міжнародної конкурентоспроможності національних регіонів в глобальному економічному просторі / І. В. Брикова // Міжнародна економічна політика. – 2007. – № 7. – С. 5-27.
10. Захарченко С. В. Конкурентоспроможність України та її регіонів: міжнародний вимір : [монографія] / С. В. Захарченко. – Вінниця : Консоль, 2016. – 413 с.
11. Державна служба статистики України : офіц. сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Наумовець А. Г. Із доповіді «Роль міжнародної мобільності вчених на різних етапах історії науки України» / А. Г. Наумовець, О. С. Попович // Вісник НАН України. – 2012. – № 1. – С. 22-23.
13. Ісакова Л. Куди течуть «українські мізки»... [Електронний ресурс] / Любов Ісакова. – Режим доступу : [http://www.tovarish.com.ua/print/Kudy\\_techu.html](http://www.tovarish.com.ua/print/Kudy_techu.html)
14. Кваша Т. Підходи до оцінки рівня креативності регіонів як важливого чинника їхньої конкурентоспроможності / Тетяна Кваша, Наталія Мельничук // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2011. – № 1. – С. 57-67.