

регіонів. Тому досить важливо проводити адекватну модернізацію в економіці регіону, забезпечувати державну підтримку створення та функціонування кластерів, важливим елементом повинно стати моделювання раціонального складу учасників, а також інвестиційних та інноваційно-виробничих взаємодій у складі кластера.

Список літератури:

1. Найденов Н.Д. Основные понятия менеджмента: глоссарий / Н.Д. Найденов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/916/word/yekonomicheskaja-bezopasnost-regiona>.
2. Криленко В.І. Економічна безпека регіону як складова забезпечення національної економічної безпеки / В.І. Криленко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1779>.
3. Соколенко С.І. Кластерний підхід як технологія управління регіональним економічним розвитком / С.І.Соколенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ucluster.org/blog/2012/06/klasternijj-pidkhid-yak-tekhnologiya-upravlinnya-regionalnim-ekonomichnim-rozvitkom/>
4. Ульянченко О.Ю. Методологічні засади формування кластерної політики в умовах глобалізації / О.Ю. Ульянченко // Державне будівництво – 2010. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2010-2/index.html>.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕГІОНУ

*Гедз М.Й., к.е.н., професор кафедри обліку і аудиту,
Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи
Національного банку України, м. Черкаси, Україна*

Останніми роками значення кадрової складової при оцінюванні модернізаційного потенціалу економіки регіону посилюється у зв'язку з тим, що в державних програмних документах, де основна увага приділяється кількісним і якісним характеристикам трудових ресурсів. Інакше кажучи, досягнення однієї з основних цілей модернізації економіки – нарощування ресурсів – ґрунтується переважно на підвищенні ефективності використання кадрового потенціалу.

Авторська позиція, пов'язана з розглядом систем заходів щодо нарощування кадрового потенціалу полягає в тому, що сприяти цьому процесу повинні сторони, в першу чергу, зацікавлені в збільшенні трудових ресурсів. При цьому передбачається реалізація системи заходів у тривимірному просторі:

- з боку регіональних органів влади;
- з боку організацій системи освіти;
- з боку господарюючих суб'єктів регіону (потенційних роботодавців) [1].

З боку регіональних органів влади вплив на кадровий потенціал відбувається через реалізацію таких заходів: створення інституційної бази для підготовки і перепідготовки професійних кадрів, формування умов для прискореного сприйняття господарюючими суб'єктами інноваційних рішень та їх реалізації. Підготовка, перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації – важлива ланка в збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці. Змінюючи професійну спрямованість підготовки, рівень кваліфікації, а також здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, органи влади можуть забезпечити якнайповнішу відповідність структури робітників структурі робочих місць з урахуванням всього спектра вимог, що висуваються працедавцями до якості робочої сили.

Слід зазначити, що останніми роками роль державного регулювання в процесі підготовки кваліфікованої робочої сили через систему професійно-технічної освіти і перепідготовки значної частини робочої сили, що вивільняється, з підвищенням вимог до гнучкості робочої сили, підвищенням значущості процесів зміни праці, з орієнтацією на задоволення потреби в кваліфікованій робочій силі регіону за рахунок власних робітників значно послабшала.

З боку організацій системи освіти вплив на кадровий потенціал передбачає реалізацію таких заходів: розширення спектра послуг, що надаються, з програм підготовки і перепідготовки кадрів; розширення спектра програм додаткової професійної освіти, пропонований населенню, підприємствам і організаціям; збільшення, враховуючи регіональні потреби, кількість програм, що реалізуються за прямими договорами із замовниками; збільшення кількості освітніх партнерств, що включають інші вузи і підприємства, з метою створення спільних програм додаткової професійної освіти; використання в процесі навчання практико-орієнтованого підходу, що дозволяє враховувати при навчанні колишній досвід слухачів цих програм, отриманий ними в ході практичної роботи («визнання попередньої підготовки»); розвиток системи взаємодій з господарюючими суб'єктами регіону в контексті забезпечення можливості здобуття безперервної освіти членами їх трудових колективів. Важливість цього заходу полягає в тому, що освітня установа отримує реальний шанс навчити і підготувати фахівців, які вже забезпечені зайнятістю, і плюсом цього заходу для підприємства є те, що воно якісно покращує свій кадровий потенціал через отримання кваліфікованих робітників, що володіють навиками роботи на сучасному устаткуванні за сучасними технологіями [2].

Розвиток системи взаємодій з господарюючими суб'єктами регіону приведе до збалансованості структури і обсягу підготовки кадрів, що реально відповідають потребам ринку праці [4]:

- створення консультаційних центрів кадрових послуг на базі інститутів перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Цей захід сприяє підвищенню кадрової складової підприємств, організацій шляхом надання консультаційних послуг з питань у сфері підбору персоналу і управління підприємством. Центр на постійній основі повинен організовувати і проводити підготовку і підвищення кваліфікації за

профілем основних освітніх програм вузу. Навчання може проводитися як на базі навчального центру, так і з виїздом консультантів на підприємства регіону;

- впровадження інноваційних технологій у процес підготовки кадрів.

Практична реалізація інноваційних технологій у процес підготовки кадрів дає змогу підвищити якість освітніх послуг і сприяє формуванню професійної компетентності фахівців тієї чи іншої сфери діяльності;

- зміцнення взаємодії освітніх установ з органами управління регіону, в т. ч. по забезпеченню цільового прийому, працевлаштуванню і закріпленню випускників. Через цей захід органи влади зможуть змінювати структуру ринку праці регіону, визначаючи потребу в підготовці кадрів того чи іншого напрямку, і через цільовий прийом «виросшують» необхідну кількість робітників. Незаперечним плюсом цього заходу є те, що скорочується неефективність використання фінансових ресурсів регіону за рахунок неякісної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;

- створення в структурі вузів підрозділів, які сприяють працевлаштуванню випускників.

Список літератури:

1. Пельтек Л.В. Розвиток регіональної промислової політики держави : теорія, методологія, механізми : монографія / Л.В. Пельтек. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – 268 с.

2. Варналій З.. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія / [З.С. Варналій, А.І. Мокій, О.Ф. Новікова, С.А. Новікова, С.А. Романюк, В. І. Чужиков та ін. ; за ред. З.С. Варналія]. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.

3. Стратегія розвитку України «Україна-2020: стратегія національної модернізації» (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.radakmu.org.ua/file/strategy%202020.doc>.

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В ЧАСИ ГЛОБАЛЬНОЇ КРИЗИ 2008-2014 РР. ТА ЙОГО ПРОГНОЗ

*Кузьменко В.П., к.е.н., професор кафедри світового господарства і міжнародної економічної інтеграції, УДУФМТ,
г.н.с. НДЕІ Мінекономрозвитку і торгівлі, м. Київ, Україна*

Розвиток вітчизняної економіки у цілому з початку глобальної кризи (реcesії кінця 2008 - 2009 рр.) до нашого часу умовно можна розділити на три періоди. *Перший* найбільш вразливий для економіки *період* її абсолютної реcesії, який сьогодні можна назвати «першою хвилею кризи». *Другий період* відносної стабілізації та відновлення економічного зростання мав тривалість у два з половиною роки (2010-2011 рр. та I-а половина 2012 р.). *Третій період* розпочався з II-ої половини