

# Соціальна політика

УДК [331.522.4:332.1](477)  
JEL J21, R11, R15

Б. М. Юськів, О. С. Пляшко

## Рейтингування регіонів України за конкурентоспроможністю людських ресурсів

*Досліджено конкурентоспроможність регіонів України з позицій людських ресурсів. Проведено групування регіонів України за інтегральним показником, який об'єднує соціально-демографічний, освітньо-професійний, мотиваційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, культурний і духовно-інформаційний потенціали. На основі методики головних компонентів виявлено два базові фактори, які визначають рівень конкурентоспроможності людських ресурсів регіонів: можливість середовища для створення і розвитку потенціалу людських ресурсів та активність населення задля освоєння цього потенціалу. За цими факторами регіони України згруповано в п'ять кластерів за спільними ознаками. Кластер 1 характеризується винятково низьким рівнем як потенціалу регіонів, так і активності населення стосовно реалізації свого потенціалу. Для кластера 2 характерні низький рівень потенціалу регіонів, але високий рівень активності населення задля реалізації свого потенціалу. Для кластера 3 властивим є дуже високий потенціал регіону і вища за середню активність населення. Кластер 4 об'єднує регіони з високим рівнем духовно-інформаційного, інтелектуального, інноваційно-креативного потенціалу та низьким рівнем активності населення. Для кластера 5 характерним є потенціал регіону та активність населення, які близькі до середніх по Україні з незначними відхиленнями.*

*Ключові слова: регіони України, людські ресурси, конкурентоспроможність людських ресурсів регіону, головні компоненти конкурентоспроможності людських ресурсів, кластеризація регіонів.*

Глобалізація гостро поставила перед національними державами проблеми забезпечення конкурентоспроможності як динамічної властивості держави та єдиного на сьогодні способу успішно функціонувати і розвиватися. Конкурентоспроможність держави, своєю чергою, визначається конкурентоспроможністю регіонів, підприємств і фірм, які розташовані на її території, і перевагами якості людських ресурсів країни.

Більшість закордонних і вітчизняних дослідників усе більше схиляються до необхідності поєднання перелічених факторів. З одного боку, регіони – це відносно відокремлена, відкрита відтворювальна соціально-економічна територіальна підсистема держави. Як стверджує М. Назаров [1], регіональний рівень є сполучною ланкою між локальним і національним рівнями, а зараз – між національним і глобальним рівнями. Регіональні системи є своєрідними будівельними «цеглинками» будь-якої держави. Тому підвищення конкурентоспроможності регіону дозволить поліпшити ситуацію як на нижчому рівні, так і в країні загалом.

З другого боку, логічним і домінуючим на сьогодні є розуміння того, що «конкурентоспроможність держав, регіонів, організацій або компаній усе більше визначається не стільки перевагами в обсягах ресурсів матеріальних чи фінансових, скільки перевагами в якості людського капіталу, зокрема його інтелектуального розвитку, здатності швидко засвоювати та продукувати нові знання, розробляти та впроваджувати інновації, пропонуючи нові продукцію, товари, послуги, що користуються підвищеним попитом на ринках» [2, с. 479]. Фактично йдеться про зміцнення та розвиток індивідуальних людських активів як основного фактора економіки. Водночас тенденції і вектори розвитку людських ресурсів, формування людського капіталу тісно пов'язані з регіональним соціально-економічним розвитком регіону. Адже саме на цьому рівні і завдяки ефективній соціально-економічній політиці держави та регіону відбувається поліпшення добробуту населення, усебічний інтелектуальний і соціальний розвиток особистості, що

приводить до поліпшення якості, зростання та накопичення людського капіталу, нарощування віддачі від нього. Іншими словами, відбувається досягнення соціального оптимуму – «коли досягнення індивідуальних цілей веде до досягнення спільних цілей, і навпаки – підпорядкування економічних процесів інтересам людини» [3, с. 122].

Концепція конкурентоспроможності логічно виводить нас на проблеми регіональної конкурентоспроможності та вироблення механізмів управління на підставі поєднання найповнішого використання з одночасним розвитком людських ресурсів. Останнє є актуальним для кожної країни. Не стала винятком і ситуація в Україні, у якій тісно переплетені проблеми запізненого трансформаційного розвитку з намаганням вижити та розвиватися в умовах глобалізації.

Тематика, присвячена людським ресурсам і забезпеченню їх конкурентоспроможності, уже тривалий час є предметом досліджень як зарубіжних дослідників (М. Армстронг, К. Девіс, Р. Капелюшніков, Дж. Кендрік, В. Лазарев, Ф. Махлуп, У. Трейсі, Е. Разнодежина, Р. Фатхутдінов, Є. Янченко), так і вітчизняних (Д. Богиня, О. Бородіна, Н. Глевацька, О. Грішнова, О. Левицька, Л. Лісогор, Л. Михайлова, В. Никифоренко, І. Петрова, Д. Ратніков, У. Садова, С. Сардак, Л. Семів, М. Семикіна, Є. Шилець), які вивчали різноманітні аспекти конкурентоспроможності людських ресурсів на різних рівнях. Однак, попри значні теоретичні напрацювання, варто зазначити, що конкурентоспроможність людських ресурсів поки що належить до найменш вивчених проблем, особливо на регіональному рівні. Насамперед це стосується вироблення методичних підходів оцінювання конкурентоспроможності регіонів, яким реально бракує новітніх напрацювань з позицій концепцій людських ресурсів і конкурентоспроможності.

На регіональну конкурентоспроможність впливає низка чинників, серед яких: виробниче середовище, ресурсний потенціал, інфраструктура, людський капітал тощо. Об'єктивна та своєчасна оцінка регіональної конкурентоспроможності необхідна для виявлення сильних і слабких сторін функціонування самих регіонів і держави загалом, а також для визначення напрямів підвищення їхньої конкурентоспроможності на основі реалізації конкурентних переваг. З таких позицій постає два винятково важливих завдання – виявлення конкурентних переваг регіонів і кластеризація регіонів країни на цій основі. Відтак метою дослідження стало формування методики структуризації регіонів України на підставі оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів.

Поділяючи думку О. Левицької [4], В. Никифоренко [5], Л. Семів [6], трактуємо людські ресурси як сукупність потенціалів людей, які можуть бути сформовані, надбані і реалізовані впродовж життєвого циклу. Вважаємо, що людські ресурси можуть стати людським капіталом у тому випадку, «... коли вони даватимуть дохід та створюватимуть багатство, тобто тоді, коли людина має можливість знайти себе у суспільному виробництві» [5, с. 64]. Іншими словами, під людським капіталом розуміємо реалізовані у процесі суспільного виробництва потенціали людських ресурсів, які приносять індивідуальний і суспільний дохід. Таким чином, описані категорії відрізняються не за своїми якісними характеристиками, а за формою їх реалізації та кількістю носіїв.

У [7] запропоновано оцінювати конкурентоспроможність людських ресурсів (КС ЛР) на макрорівні шляхом розрахунку інтегрального показника. Сутнісно інтегральний показник дозволяє оцінити рівень розвитку потенціалів людських ресурсів і визначити регіональні конкурентні переваги на основі системи показників стимуляторів і дестимуляторів, що характеризують можливості, здатності та результативність реалізації потенціалів. Показники конкурентоспроможності згруповано за сімома видами потенціалів людських ресурсів, які є частковими показниками (субіндексами) інтегрального показника.

Соціально-демографічна складова (*Icd*) об'єднує демографічні характеристики людських ресурсів, обумовлені соціальними факторами. До складу освітньо-

професійної складової (*Iop*) включено показники стану та можливостей економічної активності населення, рівень освіти, професійного вдосконалення, зайнятості та безробіття. Мотиваційний компонент (*Im*) включає сукупність економічних, соціальних і психологічних показників-мотивів конкурентоспроможності. Інтелектуальний компонент (*I<sub>i</sub>*) зумовлений освітньо-професійними можливостями і, своєю чергою, визначає інноваційно-креативні здатності людських ресурсів. Інтелектуальна складова розглядається нами як здатність людських ресурсів створювати нові знання та інновації, а інноваційно-креативна (*Iik*) – як здатність їхнього впровадження. Складові культурного потенціалу (*Iк*) описують потенційні можливості, пов'язані із самовираженням, проявами суб'єктивності характеру, ціннісних орієнтацій і потреб, умінням відповідати культурним зразкам або змінювати їх, особистою відповідальністю. Духовно-інформаційна складова (*I<sub>di</sub>*) об'єднує показники, що характеризують можливості отримання актуальної і достовірної інформації, доступ до засобів зв'язку та інформаційно-комунікаційних технологій.

Описана в [7] методика використана для визначення КС ЛР регіонів України впродовж 2011-2013 рр. Зважаючи на єдиний підхід до нормування показників, отримані дані є зіставними для порівняння і в часі, і за питомою вагою. Значення інтегрального показника КС ЛР варіює від 14,62% до 56,35% максимально можливого і свідчить про достатньо низький рівень конкурентоспроможності. Максимальні значення інтегрального показника характеризують стан КС ЛР м. Києва, регіональні ж значення є значно нижчими.

Найвищий і стабільний рівень КС ЛР за показниками соціально-демографічного (42,7% -65,67%) та освітньо-професійного (26,60% -63,37%) потенціалів. Щорічну позитивну динаміку демонструють показники мотиваційного (28,89% -66,9%) та духовно-інформаційного потенціалів (6,71% -66,25%). Вражаючою є різниця між максимальним і мінімальним значеннями конкурентоспроможності інтелектуального (1,47% -60,35%), інноваційно-креативного (4,96% -43,89%) та духовно-інформаційного потенціалів (6,71% -66,25%), що обумовлено значною диференціацією характеристик КС ЛР за регіонами. Наприклад, абсолютне значення кількості виконаних НДР на 1 тис. населення в 2013 р. (складова інтелектуального потенціалу) коливається від 0,0656 у Хмельницькій області до 6,3514 у м. Києві. Регіональні показники інноваційно-креативного потенціалу (число винахідників і раціоналізаторів у Хмельницькій обл. у 2012-2013 рр. і кількість впроваджених промислових зразків, винаходів, моделей у цьому ж регіоні та періоді) мають нульові значення. Аналогічно відсутні статистичні дані про кількість годин телевізійного мовлення в Івано-Франківській області, що зумовило зниження рівня духовно-інформаційного потенціалу цього регіону.

Для групування регіонів за рівнем КС ЛР використано методику, описану в [8, с. 126]. Упродовж досліджуваного періоду (2011-2013 рр.) м. Київ демонструє чіткі позиції лідера з великим відривом значення інтегрального показника КС ЛР від інших регіонів, тому його позиціоновано як окремий регіон-лідер. Інші регіони України згруповано за трьома рівнями КС ЛР: низьким, середнім і високим. У результаті групування встановлено, що стабільно високий рівень КС ЛР Харківської області, незмінно середній рівень КС ЛР у Дніпропетровській, Львівській, Одеській, Полтавській, Сумській і Тернопільській областях. КС ЛР інших регіонів є низькою, а тенденція зміни рівня, яка спостерігалася у Донецькій області (2012 р.), не є стійкою (рис. 1).

Така методика групування не є інформаційно достатньою для глибокого аналізу, оскільки не враховує двох нюансів. По-перше, узагальнююча суть самого інтегрального показника конкурентоспроможності людських ресурсів унеможлиблює відслідковування конкретних факторів, що вплинули на рівень конкурентоспроможності. По-друге, описана методика групування передбачає виділення груп у межах діапазону значень усього досліджуваного періоду. Оскільки значення часткових інтегральних показників у більшості регіонів

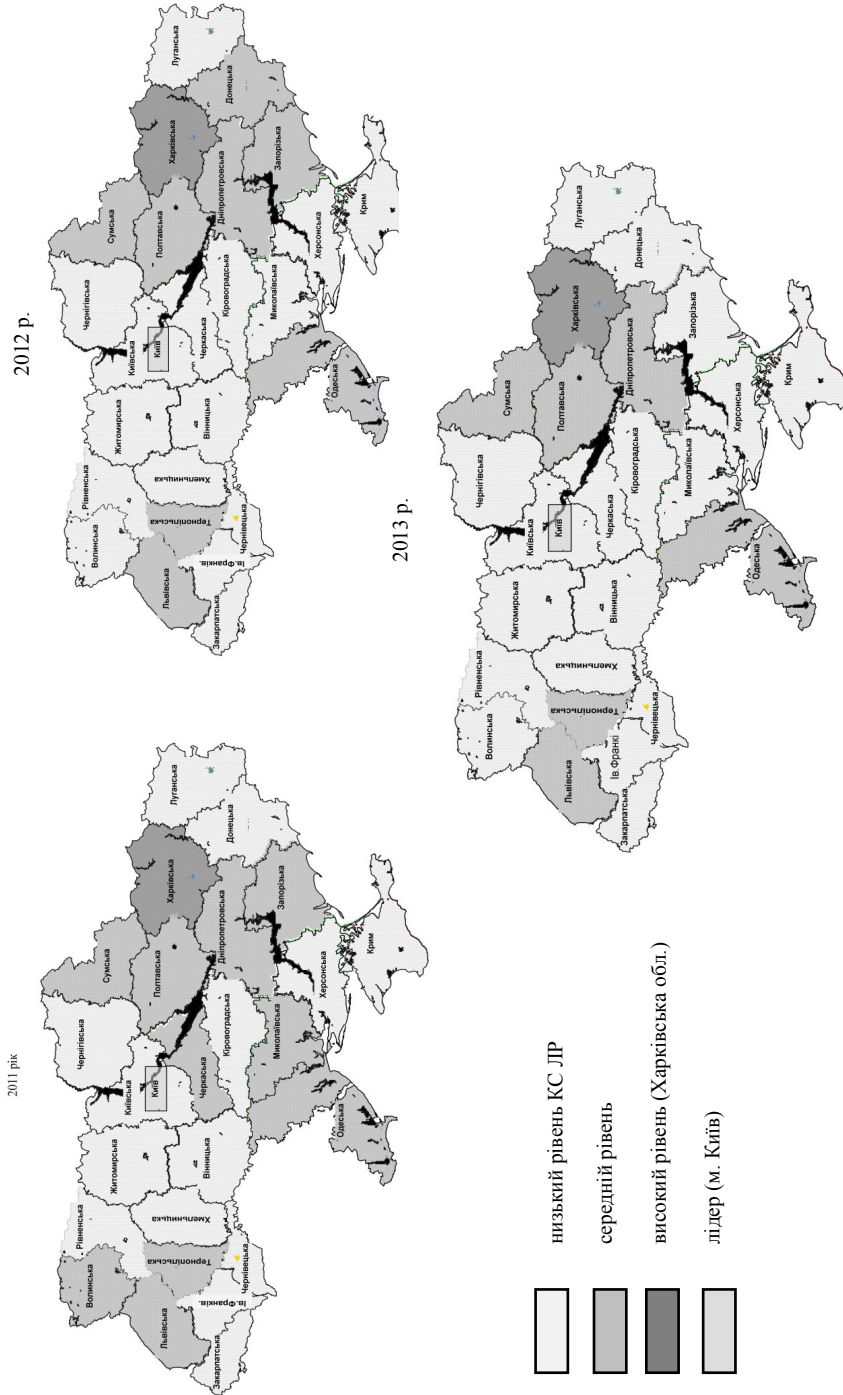


Рис. 1. Групування регіонів України за інтегральним показником конкурентоспроможності льодяких ресурсів, 2011–2013 рр.

не демонструють одновекторних змін, то один регіон у різних періодах може потрапити у різні діапазони для групування навіть за приблизно однакових значень, що ускладнює аналіз динаміки. Наприклад, при незначних розбіжностях абсолютних і нормованих значень показників інноваційно-креативного потенціалу в 2011-2012 рр. і за домінуючої тенденції до їхнього збільшення у 2012 р. у групу критично низького рівня конкурентоспроможності потрапили відповідно 16% регіонів у 2011 р. і 56% регіонів у 2012 р.

Альтернативне групування регіонів окремо за частковими показниками (індексами) є достатньо інформативним, але також не дозволяє адекватно структурувати регіони, оскільки, як було показано вище, відсутня чітка тенденція зміни індексів у динаміці та суттєві регіональні відмінності у значеннях індексів.

Постає проблема кластеризації регіонів за всією сукупністю індексів, тобто впорядкування і структуризація регіонів на підгрупи на основі подібності індексів регіонів усередині групи та відмінності між групами. Для цього доцільно перейти від конкретних індексів до груп факторів, що формують і забезпечують КС ЛР. Для виявлення цих факторів і ступеня їх впливу використано метод головних компонентів (Principal Components Analysis, PCA), який детально описано у [9]. Зауважимо, що ця методика дозволила розв'язати два основні завдання: перейти до незалежних компонентів (унікнути значної кореляції індексів) і виділити основні з них. Метод застосовано до індексів, а не до вхідних статистичних даних, що, як зазначено в [9], дозволяє досягти дві мети: перша – нівелювання певної частини «статистичного шуму» (помилки в даних і розрахунках, відсутність даних, недоліки методики); друга – спрощення процедури змістового трактування отриманих результатів.

Процедура виділення головних компонентів передбачає три етапи:

- 1) виявлення найбільш схожих і відмінних регіонів;
- 2) виділення кількості головних компонентів;
- 3) інтерпретація результатів і кластеризація регіонів.

Базовим періодом для дослідження взято 2011 р.

На першому етапі визначено поєднання початкових індексів, що дозволило виявити найбільш схожі та найбільш відмінні регіони. Виявлено сім компонентів, які сукупно пояснюють усі відмінності між регіонами. Перший головний («найголовніший») компонент забезпечує найбільший відсоток схожості і відмінності між регіонами у межах поєднання індексів (56%), другий – найбільші відхилення, який не охопив перший компонент (19%), третій – те, що не охопили перший і другий компоненти (12%) і т. д. Поєднання першого та другого компонентів дає пояснення понад 75% схожості й відмінності між регіонами, додавання до них третього компонента дає пояснення понад 87% дисперсії і т. д. Перший головний компонент більшій частині дисперсії завдячує шести індексам ( $I_{on}$ ,  $I_i$ ,  $I_{ik}$ ,  $I_k$ ,  $I_{di}$ ,  $I_m$ ), другий – одному індексу ( $I_{cd}$ ), третій – також одному індексу ( $I_m$ ). Аналогічно решта компонентів також фактично визначаються значенням одного індексу, однак їх вплив на загальну дисперсію є істотно меншим. Число вагомих індексів першого компонента є великим, і це, на відміну від решти компонентів, ускладнює його інтерпретацію. Для полегшення інтерпретації проведено вирівнювання навантаження компонентів шляхом обертання системи координат (компонентів або факторів) довкола центра за критерієм «varimax» (ортогональне обертання).

На другому етапі дослідження постає питання: скільки головних компонентів слід залишити для адекватної репрезентації регіонів. Згідно з критерієм VSS (Very Simple Structure), для першого рівня складності та методом зламаного тростини достатньо зупинитися на перших двох компонентах, тоді як правило Кайзера-Харріса радить зупинитися на одному компоненті. З точки зору обґрунтованості вибираємо найгірший варіант – два компонента. Ці компоненти сукупно пояснюють 75% дисперсії. Тобто сім початкових індексів звелися до двох незалежних компонентів, і цим компонентам слід дати змістовну інтерпретацію.

Матриця факторних навантажень для перших двох компонентів після обертання системи координат наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Структура перших компонентів (факторів) після обертання за методом «varimax», 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Компоненти		Спільне пояснення дисперсії двох компонентів	Непояснена дисперсія двома компонентами
	$RC_1$	$RC_2$		
$I_{co}$	0,02	0,93	0,86	0,14
$I_{op}$	0,79	-0,53	0,90	0,10
$I_m$	0,54	0,30	0,38	0,62
$I_i$	0,94	-0,08	0,89	0,11
$I_{ik}$	0,81	-0,30	0,75	0,26
$I^c$	0,71	0,21	0,54	0,46
$I_{di}$	0,96	0,00	0,91	0,09
Частка впливу компонентів на загальну дисперсію (%)	55	20		
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)	55	75		

Аналіз таблиці виявив кілька проблем. Перша стосується освітньо-професійного індексу і полягає в тому, що цей індекс навіть після обертання залишається істотним фактором для обох компонентів –  $RC_1$  і  $RC_2$ , тобто він є спільним фактором.

Наступна проблема стосується мотиваційного індексу і меншою мірою культурного потенціалу. Мова йде про те, що залишається непоясненою за рахунок  $RC_1$  і  $RC_2$  дисперсія, пов'язана з цими індексами. У випадку мотиваційного індексу – на 62%, у випадку культурного індексу – на 46%. Подібні факти свідчать, що за вказаними індексами стоять інші фактори, а не визначені нами  $RC_1$  і  $RC_2$ .

Додатковий розвідувальний факторний аналіз (Exploratory Factor Analysis, EFA) також підтвердив, що за досліджуваними оцінювальними змінними (індексами) стоять два латентних фактори. Факторне навантаження на індекс освітньо-професійного потенціалу є значним з боку обох факторів (0,73 і 0,69 відповідно), тобто він формується під істотним впливом обох факторів. Змінна мотивації  $I_m$  практично не перебуває під впливом визначених латентних факторів на 86%. Це наштовхнуло на думку про потребу виключення мотиваційного індексу зі списку факторних змінних. Подальші розрахунки підтвердили слушність такого виключення. У результаті істотно поліпилися кількісні характеристики моделі, а залежність між латентними факторами та індексами залишилася приблизно такою ж, як і була. Відтак метод головних компонентів, уже без врахування мотиваційного індексу, після обертання дав нові компоненти  $RC_1$  і  $RC_2$ . Вагові коефіцієнти обох компонентів ще більше поляризувалися, хоча істотно не змінилися. Однак загальний кумулятивний вплив на загальну дисперсію цих компонентів досяг 83% (табл. 2).

Найвагоміший внесок у формування першого компонента дають індекси духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний, хоча освітньо-професійний і культурний індекси також не значно відстають від них. Зауважимо, що освітньо-професійний індекс є спільним для обох компонентів і приблизно однаково істотно впливає на них. Виходячи з означення, його можна розглядати як своєрідний «наслідок / реалізація / втілення» трьох попередніх індексів. Практично нульовий внесок дає лише одна змінна – соціально-демографічний індекс. Враховуючи сказане, можна інтерпретувати *перший компонент ( $RC_1$ ) як можливість середовища для формування, розвитку і реалізації потенціалу людських ресурсів, які безпосередньо і синергетично формує регіон і які фактично є основою досягнень людських ресурсів регіону*. Вона виражає сукупний вплив інтелекту, творчості та культури регіону (з опозицією «низький – високий» рівень) на його людський ресурс. Високі значення компонента свідчать про високий потенціал регіону, низькі – про його низькі можливості.

Таблиця 2

Структура перших компонентів (факторів) після виключення мотиваційного індексу та обертання за методом «varimax», 2011 р.

Вихідні змінні (індекси)	Компоненти		Спільне пояснення дисперсії двох компонентів	Непояснена дисперсія двома компонентами
	$RC_1$	$RC_2$		
$I_{co}$	0,01	0,93	0,86	0,14
$I_{on}$	0,79	-0,53	0,90	0,10
$I_m$	0,94	-0,08	0,88	0,12
$I_l$	0,82	-0,29	0,75	0,25
$I_{ik}$	0,74	0,30	0,64	0,36
$I^k$	0,97	0,04	0,95	0,05
$I_{oi}$	61	22		
Частка впливу компонентів на загальну дисперсію (%)	61	83		
Кумулятивний вплив на загальну дисперсію (%)				

Щодо другого компонента  $RC_2$ , то тут ситуація дещо інша. Маємо дві опозиційні групи індексів: конструктивні (позитивні – дають приріст компонента) і деструктивні (негативні – дають зменшення компонента). Найвагомим позитивним індексом є соціально-демографічний, найбільшим негативним – освітньо-професійний індекс. Тобто відмінність між регіонами за цим компонентом практично визначається умовною опозицією «соціально-демографічні умови життєдіяльності – набутий освітньо-професійний рівень»: вище значення соціально-демографічної складової збільшує значення компонента  $RC_2$ , а зростання освітньо-професійної складової приводить до його зменшення.

За означенням, зміст соціально-демографічного індексу трактується як здатність людини ефективно реалізовувати свій потенціал упродовж усього періоду життєдіяльності в умовах наявного середовища. Зміст освітньо-професійного індексу – це економічна активність населення, а також діяльність, пов'язана з намаганням задовольнити свої освітні потреби, підвищити професійно-кваліфікаційний рівень і вдало працевлаштуватися. Опозиційність індексів проявляється в тому, що людина, яка має нижчий освітньо-професійний рівень, через це змушена більше зусиль докладати для реалізації власного потенціалу в умовах наявного середовища, і навпаки – особа з вищим освітнім рівнем реалізує свій потенціал, докладаючи менше зусиль. Мова йде про потенціал, який пропонує регіон, і про те, що з цього потенціалу здатна відібрати для себе і використати конкретна людина.

Середовище може сприяти (сприятливе середовище), а може не сприяти (агресивне середовище) розвитку потенціалу людських ресурсів. У першому випадку активність індивідів може бути й низькою, і цього буде достатньо для реалізації потенціалу. У другому випадку люди вимушені пристосовуватися і виявляти більше старань задля досягнення поставлених цілей.

Тому, виходячи зі сказаного, *другий компонент будемо трактувати як активність індивідів в умовах сприятливого та несприятливого середовища задля реалізації свого потенціалу протягом усього періоду життєдіяльності.*

На рис. 2 візуально представлено відносне розміщення регіонів у системі факторних координат  $RC_1$  і  $RC_2$ . Для кластеризації використано нормалізовані факторні ваги, тому їх від'ємні значення означають величини, менші за середні для всіх регіонів, а додатні – вищі від середніх.

Зауважимо, що зміни структури кластерів мали місце 2012 р., однак у 2013 р. практично все повернулося на позиції 2011 р. Опишемо характерні риси кожного кластера.

**Кластер 1.** Характеризується винятково низьким рівнем як потенціалу регіонів, так і активності населення стосовно реалізації свого потенціалу (значення обох компонентів  $RC_1$  і  $RC_2$  менші за нуль). Це означає, що духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний потенціал регіонів є нижчим від середнього по Україні. Низькі значення компонента «активність населення» здебільшого зумовлені поганою соціально-демографічною ситуацією, а також відносно високим (вищим від середнього) освітньо-професійним рівнем в областях. На рис. 2 ці регіони представлені в лівому нижньому квадранті.

**Кластер 2.** Характеризується низьким рівнем потенціалу регіонів (значення  $RC_1$  менше нуля), але високим рівнем активності населення задля реалізації свого потенціалу (значення  $RC_2$  більше за нуль). Це означає, що духовно-інформаційний, інтелектуальний, інноваційно-креативний потенціал регіонів є нижчим від середнього по Україні. Висока активність населення викликана відносно хорошою соціально-демографічною ситуацією (вища за середню в Україні) й низьким рівнем освітньо-професійного рівня. На рис. 2 регіони з цього кластера представлені у верхній частині лівого та правого верхніх квадрантів.

**Кластер 3.** Це унікальний кластер, який за три роки дослідження утворює лише один регіон – м. Київ. Для нього властивим є дуже високий потенціал регіону (значення  $RC_1$  у чотири рази є більшим за найкращу з решти областей) і вищим за середню активність населення (значення  $RC_2$  більше за нуль). Висока активність населення зумовлена хорошою соціально-демографічною ситуацією та високим освітньо-професійним рівнем, який цілком врівноважується соціально-демографічною активністю. Висока активність також диктується і дуже високим потенціалом. Окрім того, активність населення «дотується» за рахунок інших регіонів країни. На рис. 2 м. Київ розміщується у правому верхньому квадранті, значно відокремлено від решти регіонів.

**Кластер 4.** Це ще один унікальний кластер, до якого незмінно входить Дніпропетровська область і у 2011 р. та 2013 р. – Харківська область. Потрапляння у 2012 р. Донецької області до цього кластера обумовлене, на нашу думку, не стільки поступальним розвитком регіону, скільки політичним характером. Для цього кластера характерним є високий рівень духовно-інформаційного, інтелектуального, інноваційно-креативного потенціалу ( $RC_1$  є більшим за нуль) та низький рівень активності населення ( $RC_2$  є істотно меншим за нуль). Негативні значення показника активності населення зумовлені не зовсім хорошою соціально-демографічною ситуацією та високим освітньо-професійним рівнем, який не сприяє активності людей. На рис. 2 регіони цього кластера розташовані в правому верхньому квадранті дещо відокремлено і нижче від решти регіонів.

**Кластер 5.** Для кластера характерним є потенціал регіону та активність населення, які обидва близькі до середніх по Україні з незначними відхиленнями. Ця «центральність», найімовірніше, свідчить про деяку нестабільність регіонів і схильність до змін у той чи інший бік.

На рис. 2 регіони кластера розміщуються довкола початку координат (нульових значень  $RC_1$  і  $RC_2$ ) в усіх квадрантах. Це найчисельніший кластер.

Розглядаючи динаміку розвитку регіонів за період 2011-2013 рр., навряд чи можна серйозно говорити про конкретні тенденції цього розвитку – надто малий період він охоплює. Крім того, у 2014 р. у країні сталися політичні події, які, за всіх можливих сценаріїв, достеменно змінили лінію розвитку регіонів. На жаль, відсутність на сьогодні статистичних даних не дозволяє нам здійснити аналогічний аналіз за період після 2013 р.

Проте порівняльний аналіз дозволив зробити такі висновки.

По-перше, певні зміни факторних ваг, а слідом за ними і структури кластерів мали місце 2012 р., однак у 2013 р. практично все повернулося на позиції 2011 р. Цікавим також є той факт, що за обома компонентами позитивні зміни стосуються східних регіонів країни, тоді як спадання –



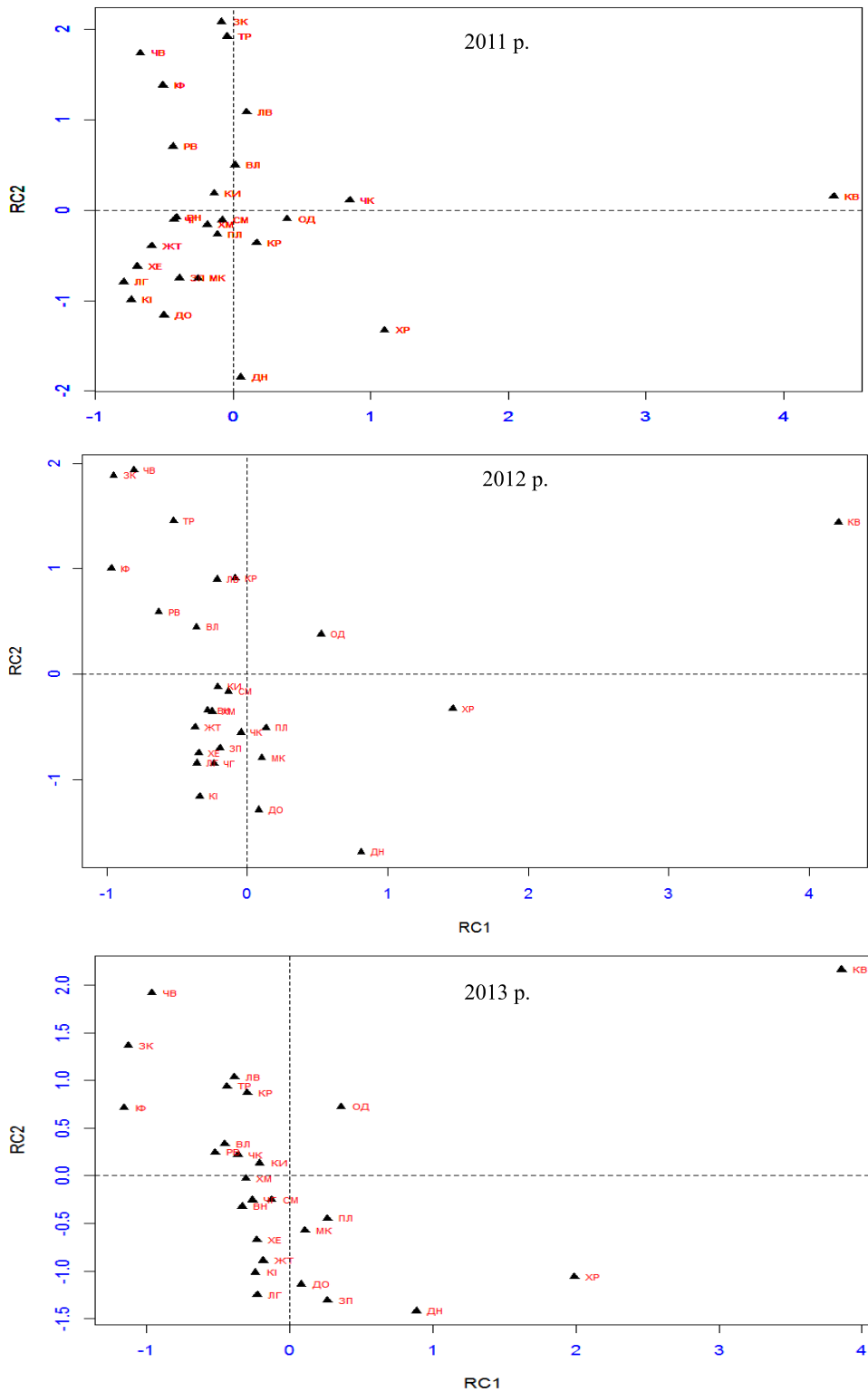


Рис. 2. Регіони України в системі координат  $RC_1$ - $RC_2$ , 2011-2013 рр.

західних. Якщо конкретизувати регіони, а також взяти до уваги, що зміни в окремих регіонах були неправдоподібно стрімкими, то напрашується висновок не стільки про поступальний розвиток регіонів, скільки про політичний характер змін. Загалом немає сенсу говорити про якісний розвиток регіонів за цей нетривалий період.

По-друге, відкинувши конкретику, можна помітити, що загалом відмінності між регіонами зменшуються. Це добре видно з рис. 2. Регіони все більше скупчуються довкола осей  $RC_1$  і  $RC_2$ . Водночас м. Київ і далі залишається відокремленим від решти регіонів, це при тому, що потенціал регіону спадає, а активність населення зростає. Так само ще більше відокремлюються від інших регіонів Харківська та Дніпропетровська області, які й до цього утворювали окремий кластер. Крім того, можна побачити, що з кластера 5, який ми визначили як відносно нестабільний, відійшли дві області – Полтавська та АР Крим. Перша завдяки зростанню потенціалу та зменшенню активності населення (перехід у кластер 1), а друга, навпаки, – зменшенню потенціалу та зростанню активності (перехід у кластер 2). Загалом якісних змін самих кластерів поки що не відбулося.

Проведена кластеризація регіонів на основі головних компонентів конкурентоспроможності людських ресурсів дозволяє, на відміну від звичайного групування регіонів за значенням інтегрального показника, розробити конкретні сценарії розвитку кожного кластера та запропонувати заходи щодо забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів і регіонів.

Сьогодні чимало дискутується на тему децентралізації управління як стрижня політичних і соціально-економічних трансформацій в Україні. Логіка децентралізації зводиться, на думку Б. Данилишина [10], до посилення місцевого (локального) рівня, який є основою як відтворення життєвих ресурсів локального соціуму, так і локальних відтворювальних циклів – фінансових, матеріальних, адміністративних, духовних, людських, природних тощо. Однак і в цьому ми погоджуємося з Б. Данилишином, не слід забувати про цілісність державної регіональної політики.

На нашу думку, за своєю сутністю регіональна політика вже сама по собі є певним різновидом децентралізації, яка має поєднати «централізовані» ідеї з територіальним (регіональним) політичним і соціально-економічним розвитком. Перші задають спільне та цілісне бачення регіонального розвитку держави загалом і в руслі загальносвітових тенденцій, тоді як другі – організовують і залучають до реалізації цих ідей синергетичний потенціал місцевих громад задля впорядкування суспільного життя та забезпечення того ж таки територіального розвитку.

Тому у нинішніх умовах актуальним залишається вироблення стратегії регіонального розвитку держави. Наше дослідження є ще одним підтвердженням думок тих українських дослідників, які ратували і ратують за втілення такої стратегії. Наведена нами статистика й аналітика свідчать, що заходи із забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів як важливої складової регіонального розвитку мають базуватися не стільки на традиційно усталеній акцентуалізації мотиваційних пріоритетів, скільки на всебічній підтримці можливостей і потенціалів людини, створенні сприятливого середовища для їх формування та реалізації. Тому важливими та рівноцінними складовими розвитку людських ресурсів і людського капіталу мають стати:

- сприяння розвитку і реалізації потенціалу людських ресурсів регіону як основи досягнень людських ресурсів регіону;
- створення відповідних умов для розвитку креативно-творчої суспільної і економічної активності індивідів на теренах регіону задля реалізації свого потенціалу протягом усього періоду життєдіяльності;
- підключення мотиваційних чинників втілення перших двох позицій.

Сказане має визначитися як спільна загальноукраїнська стратегія, котра враховує кластерні особливості регіонів України.

Список використаних джерел

1. Назаров М. І. Конкурентоспроможність регіону: суть та властивості [Електронний ресурс] / М. І. Назаров // *Ефективна економіка / Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет*. – 2013. – №10. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2438>
2. Семикіна А. В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу / А. В. Семикіна // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана*. – 2014. – №2(8). – С. 479-487.
3. 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 : Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень у м. Одеса, 2013. – С. 122-126. – Режим доступу : <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1422/1/Роль%20соціального%20капіталу%20у%20підвищенні%20конкурентоспроможності%20регіонів%20Українського%20Причорномор'я.PDF>
4. Левицька О. О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. О. Левицька // *Україна: аспекти праці / НДІ праці і зайнятості населення НАН України*. – 2010. – №1. – С. 37-42.
5. Никифоренко В. Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів [Електронний ресурс] / В. Г. Никифоренко // *Економіка розвитку / Харківський національний економічний університет*. – 2013. – №2(66). – Режим доступу : <http://goo.gl/sGz0JD>
6. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2004. – 392 с.
7. Пляшко О. С. Методичні засади визначення конкурентоспроможності людських ресурсів / О. С. Пляшко // *Науковий журнал «ScienseRise»*. – 2015. – № 4/3 (9). – С. 58-62.
8. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія / О. В. Чернявська. – Полтава : Полтавський університет економіки і торгівлі. В 2 ч. – Ч. 1. – 2011. – 222 с.
9. Политический атлас современности. Исследования: Методология и обоснования. Методы многомерного статистического анализа [Электронный ресурс] / А. Ю. Мельвиль (ред.). – М. : МГИМО-Университет, 2007. – Режим доступу : [http://worldpolities.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=22&Itemid=238](http://worldpolities.org/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=238)
10. Данилишин Б. М. Як децентралізувати управління в Україні [Електронний ресурс] // *Економічна правда : сайт*. – 13 липня 2015. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/07/13/550472>

References

1. Nazarov, M. I. (2013). Konkurentospromozhnist' rehionu: sut' ta vlastyosti [Competitiveness of the region: the nature and properties]. *Efektivna ekonomika – Effective Economy*, 10. Dnipropetrovsk: Dnipropetrovsk State Agrarian and Economic University. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2438> [in Ukrainian].
2. Semykina, A. V. (2014). Naukovo-metodychni osnovy otsynuyannya konkurentospromozhnosti lyuds'koho kapitalu [Scientific and methodical bases of human capitals competitiveness evaluation]. In *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka [Social and Labor Relations: Theory and Practice]*: Vol. 8(2) (pp. 479-487). Kyiv: Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman. [in Ukrainian].
3. Yermakova, O. A. (2013). Rol' sotsial'noho kapitalu u pidvyshchenni konkurentospromozhnosti rehioniv Ukrayins'koho Prychornomor'ya [The role of social capital in enhancing of regional competitiveness of Ukrainian Black Sea Region]. In *Shlyakhy pidvyshchennya konkurentospromozhnosti prymors'kykh rehioniv Ukrainy [Ways for improving the competitiveness of coastal regions of Ukraine]* (pp. 122-126). Proceedings of Round Table, Odessa, 2013, June 27. Odessa: Regional Branch of the National Institute of Strategic Studies in Odessa. Retrieved from <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1422/1/Роль%20соціального%20капіталу%20у%20підвищенні%20конкурентоспроможності%20регіонів%20Українського%20Причорномор'я.PDF> [in Ukrainian].
4. Levyt'ska, O. O. (2010). Sutnist', henezys ta evolyutsiya ponyattya «lyuds'ki resursy»: systemno-kontseptual'nyy pidkhid [The essence, the genesis and evolution of the concept of «human resources»: system-conceptual approach]. *Ukrayina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 1, 37-42. Kyiv: Research Institute of Labour and Employment of the Ministry of Social Policy of the NAS of Ukraine. [in Ukrainian].
5. Nykyforenko V. H. (2013). Suchasni pidkhody do onovlennya ponyat' shchodo rozvytku lyuds'kykh resursiv [Modern approaches to update the concepts for the development of human resources]. *Ekonomika rozvytku – Economics of Development*, 66(2). Kharkiv: Kharkiv National University of Economics. Retrieved from <http://goo.gl/sGz0JD> [in Ukrainian].
6. Semiv, L. K. (2004). *Rehional'na polityka: lyuds'ky vymir [Regional Policy: The Human Dimension]*. Lviv: Institute of Regional Research of the NAS of Ukraine. [in Ukrainian].

7. Plyashko, O. S. (2015). Metodichni zasady vyznachennya konkurentospromozhnosti lyuds'kykh resursiv [Methodical bases determining the competitiveness of human resources]. *Naukovyy zhurnal «ScienseRise»*. – *Scientific journal «ScienseRise»*, 4/3(9), 58-62. [in Ukrainian].
8. Chernyavska, O. V. (2011). *Rehional'ni aspekty analizu ta rehulyuvannya rynku pratsi Ukrainy [Regional aspects of the analysis and regulation of the labor market in Ukraine]* (Vols. 1-2). Vol. 1. Poltava: Poltava University of Economics and Trade. [in Ukrainian].
9. Melvil, A. Y. (Ed.). (2007). *Politticheskyy atlas sovremennosti. Issledovaniya: Metodologiya i obosnovaniya. Metody mnogomernogo statisticheskogo analiza [Political atlas of modernity. Researches: Methodology and justifications. Methods of multivariate statistical analysis]*. Moscow: MGIMO-University. Retrieved from [http://worldpolities.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=22&Itemid=238](http://worldpolities.org/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=238) [in Russian].
10. Danylyshyn, B. M. (2015, July 13). Yak detsentralizuvaty upravlinnya v Ukraini [How to decentralized governance in Ukraine]. *Ekonomichna pravda – The economic truth: Website*. Retrieved from <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/07/13/550472> [in Ukrainian].

**Yuskiv B. M., Plyashko O. S. Structuring of Ukrainian regions upon human resource competitiveness.**

National competitiveness is sufficiently defined by the competitiveness of its regions, companies and firms located there, as well as by dominating quality of regional human resources. However, despite the major theoretical researches, human resource competitiveness, especially the regional one, is among the least studied issues. The aim of this study is to shape the Ukrainian regional structuring methodology, based on evaluation of human resource competitiveness and dealing with two tasks – defining the competitive pros of the region and further regional clustering. Initially the author's indexes system was introduced to define the Ukrainian regions' human resource competitiveness. Those indexes were grouped upon seven types of human resource potentials (the social-demographic; educational and professional; motivational; intellectual; innovational and creational; cultural; spiritually-informational indexes). The stated indexes are in turn integral elements (sub-indexes) for the united integral competitive index. The Ukrainian regional indexes calculations are made using general statistics data. The regional competitiveness based on the index system allowed certain level of regional structuring, however proved unable to define certain factors influencing the competitive level, as well as inefficient in monitoring the various-vectored regional development. Hence, there is a problem of regional clustering using all available indexes, i.e. their structuring based on the regional common indexes within the groups, as well as defining differences between groups. To deal with this task, the Principal Components Analysis (PCA) and Exploratory Factor Analysis (EFA) methods were used. The complex indexes' analysis allowed two outline two basic latent factors. The first one is interpreted as an environmental ability to shape, develop and introduce human resource potential, directly and synergistically formed by the region, and which in fact are the basis for regional human resource achievements. It reflects the region's general intellectual, artistic and cultural influence (within "low" and "high" levels) on its human resource. High levels of the component prove the regional potential to be significant; the low ones reflect its lack of potential. The second basic factor, defined here as an individual activity in terms of favorable and unfavorable environment, is tied to realization of own potential during the whole life period. It deals with potential, given by the region, and with what certain individual can get out of that potential. Based on the stated above and using the hierarchical clustering, the Ukrainian regions were divided into 5 clusters with common features. Cluster 1 is characterized by extremely low level of both regional potential and public activity to realize its potential. Cluster 2 is characterized by low potential level of the regions, but also with high public activity to realize its potential. Cluster 3 shows high levels of regional potential and higher than average public activity. Cluster 4 unites regions with high spiritually-informational, intellectual, innovational and creational potential, as well as with low public activity level. Cluster 5 is characterized by both regional potential and public activity close to nation-wide average. The complete clustering enables to outline scenarios of development in each cluster, as well as to propose certain measures to ensure competitiveness of human resources and the regions considering their cluster characteristics.

Keywords: regions of Ukraine, human resource, regional human resource competitiveness, human resource main components, regional clustering.

Юськів Богдан Миколайович – доктор політичних наук, кандидат економічних наук, професор, професор кафедри економічної кібернетики Рівненського державного гуманітарного університету (e-mail: yuskivb@ukr.net).

Yuskiv Bohdan Mykolayovych – Dr. Sci. (Pol.), Ph.D. (Econ.), Prof., Professor of the Department of economic cybernetics of the Rivne State Humanitarian University.

Пляшко Ольга Степанівна – старший викладач кафедри економічної кібернетики Рівненського державного гуманітарного університету (e-mail: plyashko@mail.ru).

Plyashko Olha Stepanivna – Senior Lecturer of the Department of economic cybernetics of the Rivne State Humanitarian University.

Надійшло 08.09.2015 р.