

## НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Звонар Й.П.

*У статті розглядаються основні проблеми, пов'язані із сферою використання соціальних ресурсів гірських територій Карпатського регіону України, та обґрунтовуються можливі напрямки підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу населення даного регіону, виходячи з існуючих на даний момент часу умов економічного та інфраструктурного розвитку заданих територій.*

*Кількість бібліографічних посилань - 6; мова – українська.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність соціально-трудового потенціалу, економічна активність населення, трудова міграція, ефективність використання людських ресурсів.

### ВСТУП

Останнім часом зростання актуальності проблематики, пов'язаної з пошуком шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу, вимагає розгляду даної проблеми під дещо іншим кутом зору. Мається на увазі необхідність дослідження соціально-трудового потенціалу через призму його конкурентоспроможності.

Серед українських науковців, роботи яких присвячені з'ясуванню сутності трудового потенціалу та дослідженню тенденцій його формування і використання як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, слід назвати М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Л. Ільч, Е.М. Лібанову, М.І. Пітюлича, І.Я. Садову, Л.К. Семів, Н. Тітову, С.Трубича, Л. Чвертко, А. Шаульську та багатьох інших науковців. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили знайшли своє відображення в колективній монографії «Конкурентоспроможність у сфері праці» під редакцією Д.П. Богині, в якій розглянуто економічні, соціальні, демографічні аспекти формування конкурентоспроможності робочої сили [ 1].

Увага вчених-економістів до проблеми конкурентоспроможності пояснюється тим, що це одне із ключових понять та категорій ринкової економіки. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі наводиться велика кількість визначень та тлумачень категорії «конкурентоспроможність». В агрегованому вигляді конкурентоспроможність об'єкта оцінюється як певні переваги (конкурентні переваги) у порівнянні з іншими подібними об'єктами, що функціонують та взаємодіють між собою в одному спільному економічному середовищі. При цьому під поняттям «конкурентна перевага» прийнято розуміти більш високу компетенцію, а також кращі й ширші можливості в якій-небудь сфері господарської діяльності у порівнянні з конкурентами.

Конкурентоспроможність соціально-трудового потенціалу регіону характеризує існуючі можливості, резерви та перспективи соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальної одиниці, забезпечення зростання рівня життя населення на основі всебічного розвитку здібностей носіїв трудового потенціалу та забезпечення максимально можливого рівня залучення населення до трудової діяльності.

Соціально-трудова потенціал певної адміністративно-територіальної одиниці можна охарактеризувати як конкурентоспроможний у тому випадку, якщо даному регіону притаманні більш високі у порівнянні з іншими регіонами країни темпи розвитку економічної та соціальної сфери завдяки кращим якісним характеристикам наявних трудових ресурсів та завдяки більш ефективному використанню трудових здібностей працездатного населення. Тобто ключовим, інтегральним показником конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є ступінь економічного розвитку та обумовлений ним рівень життя населення регіону.

Завданням дослідження, здійсненого в даній статті, є визначення пріоритетних цілей та напрямків підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу населення гірських територій Карпатського регіону України.

### 1. ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАСЕЛЕННЯ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Для гірських територій Карпатського регіону України проблема підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу в останній час набуває особливої актуальності. Притаманний даному регіону низький рівень розвитку промисловості та об'єктів ринкової інфраструктури може бути компенсований тільки за рахунок активізації людського фактору розвитку.

Головною проблемою у сфері використання соціально-трудового потенціалу гірських територій на даний час є надзвичайно низький рівень попиту на робочу силу. Дану ситуацію можна простежити на прикладі Закарпатської області, для районів якої характерні значні відмінності у співвідношенні попиту на робочу силу та її пропозиції. У таблиці 1. наведені дані по районах області відносно співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції, а також показника навантаження на одне вільне робоче місце станом на 1 січня 2006, 2008 та 2010 років. Найбільша невідповідність обсягу пропозиції робочої сили існуючій потребі в працівниках спостерігалася в таких районах Закарпатської області як Великоберезнянський, Воловецький, Іршавський, Міжгірський, Рахівський та Хустський, тобто в гірських районах, тоді як в містах Ужгород та Мукачево на початок 2006 та 2008 років на одне вільне робоче місце припадало від одної до двох безробітних осіб. В подальшому у зв'язку з економічною кризою показник навантаження на одне вільне робоче місце зріс у всіх адміністративно-територіальних одиницях області. Станом на 1 січня 2010 року найменше його значення було в м. Ужгород – 2 особи, а найвищим – в Іршавському районі, де на одну вільну вакансію претендувало 1044 зареєстровані центром зайнятості безробітні особи.

**Табл. 1. Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції по містах і районах Закарпатської області( на 1 січня; осіб )**

Адміністративно-територіальні одиниці	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб			Кількість вільних робочих місць на підприємствах усіх форм власності			Навантаження на одне вільне робоче місце		
	Роки								
	2006	2008	2010	2006	2008	2010	2006	2008	2010
м. Ужгород	1202	692	623	902	779	327	1	1	2
м. Мукачево	1058	850	784	664	400	91	2	2	9
м. Берегово	452	385	291	129	43	16	4	9	18
м. Хуст	504	311	303	156	25	8	3	12	38
Ужгородський район	562	376	343	18	137	43	31	3	8
Мукачівський район	1222	831	656	156	114	25	8	7	26
Берегівський район	956	794	438	18	36	12	53	22	37
Виноградівський район	1427	949	831	295	42	14	5	23	59
Воловецький район	1975	1213	844	85	90	7	23	13	121
Великоберезнянський район	1300	815	656	22	16	2	59	51	328
Міжгірський район	2293	1756	1033	82	31	16	28	57	65
Рахівський район	3975	2485	1658	165	53	16	24	47	104
Хустський район	1245	820	443	52	16	6	25	51	74
Свалявський район	1635	783	719	205	57	35	8	14	21

Іршавський район	2139	1817	1044	118	29	1	18	63	1044
Перечинський район	1284	960	730	87	61	16	15	16	46
Тячівський район	2868	2153	1663	203	170	63	14	13	26
<b>В цілому по області</b>	<b>26126</b>	<b>17990</b>	<b>13059</b>	<b>3357</b>	<b>2099</b>	<b>698</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>19</b>

\* Таблиця складена на основі даних статистичного щорічника

Отже, причиною регіональних диспропорцій у показниках навантаження на одне вільне робоче місце є надзвичайно низький рівень попиту на робочу силу, притаманний насамперед гірським районам Закарпатської області. Наприклад, на 1 січня 2010 року в Іршавському районі була тільки одна вільна вакансія (при тому, що кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, становила 1044 особи), у Великоберезнянському районі на ту ж дату було зареєстровано два вільні робочі місця, у Хустському – шість.

Відсутність вільних робочих місць, зумовлена низьким рівнем розвитку промисловості, об'єктів ринкової інфраструктури та туристичної галузі (як однієї з найбільш пріоритетних для даного регіону), призводить до постійної активізації процесів трудової еміграції із згаданих районів області, в тому числі і нелегальної. Крім того, у названих вище районах спостерігається утворення стійких осередків тривалого безробіття, а також низький рівень економічної активності сільського населення працездатного віку.

Згідно з даними, наведеними у табл. 2, у 2009 році економічно неактивне населення Закарпатської області складалося на 68,4 % з осіб працездатного віку та на 31,6 % з осіб, старших працездатного віку. При цьому в містах співвідношення між даними категоріями населення становило 63,6 % та 36,4% відповідно, тоді як в сільській місцевості 70,8 % економічно неактивного населення – це особи працездатного віку. В цілому по області у 2009 році 232,3 тисячі осіб працездатного віку не були зайнятими та не шукали роботу, тобто не належали до економічно активного населення; при цьому з них 159,1 тисяч (або 68,5 % від загальної кількості) проживало у сільській місцевості.

**Табл. 2. Склад економічно неактивного населення Закарпатської області за віком та місцем проживання у 2009 році**

	<b>В цілому по області</b>	<b>Міське населення</b>	<b>Сільське населення</b>
Економічно неактивне населення, тис. осіб	339,7	115,1	224,6
У тому числі: працездатного віку, тис. осіб	232,3	73,2	159,1
%	68,4	63,6	70,8
старше працездатного віку, тис. осіб	107,4	41,9	65,5
%	31,6	36,4	29,2

\* Таблиця складена на основі даних статистичного щорічника

Така ситуація значною мірою спричинена відсутністю належних умов для працевлаштування значної частки працездатного населення Закарпатської області, що проживає в сільській місцевості, особливо в гірських районах. Майже повна відсутність робочих місць, яка протягом тривалого періоду часу спостерігається у даній місцевості, призводить до так званого пасивного безробіття, тобто ситуації, коли значна частина осіб працездатного віку не докладає жодних зусиль для власного працевлаштування внаслідок того, що зневірилася знайти прийнятне місце роботи. Такі особи формально не вважаються безробітними ні за методологією МОП, ні за українським законодавством.

Однак, на нашу думку, віднесення даної категорії населення до складу економічно неактивного населення є не зовсім виправданим з методологічної та практичної точок зору. З методологічної – тому, що показники існуючого в регіоні рівня безробіття не можна вважати повністю об'єктивними, якщо при їх розрахунку не враховувати чисельності осіб працездатного віку, які зневірилися знайти роботу і не шукають її, але могли б працювати за умов існування прийнятних для них робочих місць; а з практичної, оскільки державні цільові програми, які реалізуються

центрами зайнятості, у більшості випадків ігнорують осіб, що є пасивними безробітними, і не спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних зі створенням умов для працевлаштування згаданої вище категорії осіб.

Низький рівень затребуваності трудового потенціалу гірських районів призводить не тільки до відставання показника валового регіонального продукту та до низького рівня доходів населення. Ще одним негативним наслідком даного явища є зниження конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу населення. Це пов'язано з тим, що працездатні особи, які тривалий час не проявляли економічної активності, поступово втрачають свої трудові здібності, знання, навички та професійну придатність. Якісні характеристики соціально-трудового потенціалу таких осіб знижуються внаслідок тривалого перебування за межами ринку праці. Навіть високоосвічена та висококваліфікована особа може значною мірою втратити свій індивідуальний соціально-трудова потенціал, якщо довго не прийматиме участі в соціально-трудова відносинах.

Таким чином, першочерговим завданням на шляху побудови механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудова потенціалу гірських територій Карпатського регіону України повинно стати зростання рівня економічної активності населення, тобто створення відповідних умов, які б стимулювали носіїв трудового потенціалу пропонувати свою робочу силу на регіональних ринках праці.

## **2. СТИМУЛОВАННЯ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ**

Розробка програми підвищення конкурентоспроможності соціально-трудова потенціалу населення гірських територій обов'язково повинна ґрунтуватися на врахуванні особливостей сфери зайнятості цих регіонів. Низький рівень економічного розвитку цих територій не дає змоги використовувати як інструменти розвитку трудового потенціалу ті ж методи, які є прийнятними, наприклад, для промислово розвинутих областей України. Наприклад, для гірських районів Закарпатської області одним із можливих способів вирішення проблеми безробіття та масової трудової еміграції працездатного населення є стимулювання самостійної зайнятості у сфері так званого «зеленого туризму». Чимало населених пунктів Закарпатської області розташовані в особливих географічних умовах та мають значний туристично-рекреаційний потенціал, який на даний час використовується не в повній мірі.

Варто зазначити, що саме ці райони Закарпатської області (Воловецький, Великоберезнянський, Іршавський, Перечинський, Міжгірський, Тячівський, Рахівський) характеризуються найвищими показниками рівня безробіття та навантаження на одне вільне робоче місце, а також порівняно високою питомою вагою економічно неактивного населення працездатного віку. Тому стимулювання розвитку туристичної галузі загалом та «зеленого туризму» зокрема в даних соціально-економічних та географічних умовах фактично є єдиним способом вирішення проблеми зростання конкурентоспроможності соціально-трудова потенціалу названих вище районів Закарпатської області. Зростання чисельності зайнятих у даній галузі господарства варто розглядати не тільки як один із факторів зниження рівня безробіття та підвищення економічної активності населення, тобто як детермінанту ефективності використання трудових ресурсів, а також і як важливий чинник забезпечення довгострокових перспектив соціально-економічного розвитку Карпатського району, які значною мірою визначаються рівнем конкурентоспроможності соціально-трудова потенціалу.

Слід зазначити, що у міжнародній практиці з 1972 року сільський туризм виділено в окрему галузь економіки, що є свідченням визнання його значної ролі в народногосподарському комплексі окремих країн та світового співтовариства в цілому. За оцінками Всесвітньої туристичної організації, сільський туризм у світі входить у першу п'ятірку основних стратегічних напрямів розвитку туризму до 2020 р. [ 4., с. 34 ]. Таким чином, орієнтація на міжнародний досвід підтримки сільського туризму є виправданою, особливо з точки зору підвищення продуктивності зайнятості населення та забезпечення зростання конкурентоспроможності соціально-трудова потенціалу.

Поряд із розвитком туризму пріоритетними для гірських територій можна вважати й інші складові сфери надання послуг, які доцільно розглядати в органічному взаємозв'язку з туристично-рекреаційною галуззю. Із зростанням кількості вітчизняних та закордонних споживачів туристичних послуг в регіоні буде зростати і попит на різноманітні додаткові послуги та створюватимуться можливості та перспективи для розвитку відповідної обслуговуючої інфраструктури – культурно-розважальних, спортивно-розважальних та оздоровчих закладів, закладів громадського харчування, музеїв тощо. Крім того, у даній ситуації спостерігається і зворотний зв'язок, тобто наявність в регіоні належної кількості об'єктів обслуговуючої інфраструктури створює передумови для зростання інтересу до даного регіону з боку потенційних споживачів туристичних послуг та до збільшення кількості туристів, що відвідують регіон.

Таким чином, збільшення підприємств туристичної галузі та кількості зайнятих у даній сфері господарства регіону призводить до так званого синергічного ефекту, який виявляється у взаємообумовленому динамічному розвитку як сфери туризму, так й орієнтованої на споживачів туристичних послуг сфери обслуговування. З цієї причини, на нашу думку, стимулювання населення гірських територій до активізації зайнятості у сфері туризму та

надання послуг є одним з пріоритетних напрямків підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.

Формування механізму стимулювання розвитку туристичної галузі та забезпечення зростання зайнятості населення у даній сфері господарства пов'язане, у першу чергу, з розробкою регіональних програм підтримки суб'єктів господарювання (як юридичних, так і фізичних осіб), зайнятих у даному секторі економіки. Враховуючи теперішній недостатній рівень розвитку туристично-рекреаційної галузі, першочерговим заходом у даному напрямку повинно стати створення інфраструктурного забезпечення туристичної сфери господарства, яке на даний час фактично відсутнє. А між тим, досвід багатьох країн світу незаперечно доводить, що ефективність функціонування малих суб'єктів господарювання значною мірою залежить від наявності дієвої інституціональної інфраструктури, системи соціального партнерства, ефективної взаємодії громадських інститутів і підприємців, утверджених норм і правил поведінки господарюючих суб'єктів, механізмів фінансово-кредитної підтримки, тобто тих складових, які формують несучу конструкцію економічного середовища функціонування підприємництва, наявність якого створює довгострокові переваги регіону в реалізації ресурсного потенціалу, підвищенні його конкурентоспроможності, привабливості вкладення інвестицій [ 2., с. 22 ].

Підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу населення Карпатського регіону України вимагає створення сприятливих умов для ведення підприємницької діяльності у сфері туризму. Оскільки туристичну галузь даного регіону можна охарактеризувати як таку, що перебуває на стадії свого становлення, то першочерговим завданням у сфері підтримки суб'єктів підприємницької діяльності, що функціонують в даній галузі, є мінімізація господарських ризиків, та покращення фінансового забезпечення підприємств та підприємців, зайнятих у сфері туризму.

Одним із перспективних джерел фінансування туристичної галузі Закарпатської області та чинником зростання зайнятості у даному секторі економіки могло б стати пільгове кредитування суб'єктів господарської діяльності – як тих, що вже певний час функціонують у даній сфері економіки, так і тих, які тільки розпочинають свою підприємницьку діяльність і потребують фінансових ресурсів для започаткування бізнесу. Для ефективної реалізації даної цілі важливо розробити та запровадити механізм, який би заохочували банківські установи розширювати обсяги кредитування суб'єктів підприємницької діяльності, що діють у туристичній галузі. Ключовим компонентом такого механізму повинні стати державні фінансові гарантії банківським установам. З цією метою доцільно створювати фінансовані з державного та місцевого бюджетів фонди, які б акумулювали кошти для виплати банкам компенсації у випадку неможливості повернення суб'єктами туристичного бізнесу кредитів, отриманих ними для започаткування та розвитку підприємницької діяльності.

Особливістю становлення туристичної галузі в Українських Карпатах є те, що зайняте у даній сфері господарства населення (це переважно мешканці сільських населених пунктів), як правило, не має належного практичного досвіду та теоретичних знань для ефективного здійснення підприємницької діяльності. Таким чином, проблему підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення, зайнятого в сфері туризму, можна вважати одною з найбільш актуальних. Недостатній рівень кваліфікаційної зайнятості у сфері сільського туризму досліджуваного регіону обумовлює потребу в здійсненні системних заходів щодо інформаційно-консультаційної допомоги та професійної підготовки підприємців, які мають намір започаткувати власний бізнес у сфері зеленого туризму. Варто зазначити, що надання такої допомоги на комерційній основі, можливо, не дасть змоги досягнути потрібних результатів, оскільки сприйматиметься суб'єктами туристичного бізнесу тільки як додаткові витрати, понесення яких не є обов'язковим. З цієї причини доцільним є створення фінансованих з державного та місцевого бюджетів центрів професійної підготовки осіб, що мають намір здійснювати підприємницьку діяльність у сфері надання туристичних послуг. Крім того, згадані центри могли б надавати підприємцям одноразову консультаційну допомогу з економічних та юридичних питань, здійснювати розробку бізнес-планів.

Діяльність обласних центрів зайнятості також може бути частково орієнтована на підготовку осіб до здійснення підприємницької діяльності у сфері сільського туризму. Для реалізації даної цілі має сенс створення спеціальних структурних підрозділів у складі обласних центрів зайнятості, які б здійснювали професійну підготовку осіб, що виявили бажання започаткувати власний бізнес у галузі «зеленого» туризму. Це дало б змогу підвищити рівень конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу регіону внаслідок підвищення якісних характеристик трудових ресурсів.

Як свідчить досвід найбільш розвинутих країн світу, важливою інституцією у сфері інфраструктурного забезпечення малого бізнесу є так звані бізнес-інкубатори, кількість яких у державах Північної Америки та Західної Європи протягом останніх десятиліть стрімко зростає, і завдяки яким, за даними аналітичного центру «Академія», сектором малого бізнесу створено близько 80 % від загальної кількості нових робочих місць. Враховуючи існуючий на даний час низький рівень інфраструктурного забезпечення розвитку підприємницької діяльності Карпатського регіону України (особливо його гірських територій), а також суттєве перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї та нестачу робочих місць, можна стверджувати, що використання зарубіжного досвіду щодо створення в регіоні мережі бізнес-інкубаторів для організаційно-технологічної підтримки підприємництва як найбільш продуктивної форми самостійної зайнятості є перспективним компонентом механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу.

### **3. ЦІЛІ ТА НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГІРСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ КАРПАТ**

Серед напрямків підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу гірських територій Карпатського регіону України потрібно назвати зменшення кількості трудових емігрантів. Значна питома вага трудових мігрантів, яка є характерною насамперед для гірських районів, призводить до того, що досить вагома частка трудового потенціалу цих територій фактично втрачається, тобто використовується «не за призначенням». Однак процеси трудової еміграції будуть залишатися інтенсивними до того часу, доки не буде хоча б частково усунена проблема надзвичайно низького рівня попиту на працю.

Отже, передумовою розв'язання даної проблеми є запровадження механізмів, які б стимулювали підприємницький сектор до створення нових робочих місць. Однак на даний час поширеною є ситуація, коли суб'єкт малого бізнесу у процесі здійснення ним підприємницької діяльності користується переважно працею членів своєї сім'ї або ж сторонніх осіб, які працюють за усною домовленістю та з якими не укладаються трудові договори. Залучення найманих працівників здебільшого розглядається підприємцем тільки як джерело додаткових витрат, які він, природно, намагається скоротити до мінімуму. Тому з метою заохочення підприємців до створення нових робочих місць доцільним було б створення спеціальних фондів, призначених для фінансової підтримки тих власників малого бізнесу, які здійснюють працевлаштування найманих працівників. Такий захід дав би змогу частково компенсувати роботодавцям витрати на утримання найманих працівників і, водночас, створив би передумови для зростання сектору малого бізнесу та чисельності зайнятих у ньому.

Наступним напрямком підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу гірських територій можна вважати розвиток освітньо-кваліфікаційних характеристик працездатного населення.

Крім загальнонавчальної системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів, важливим напрямком підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу населення гірських територій також є психологічно-мотиваційна складова роботи з безробітними. В умовах поширення трудової еміграції одним із завдань як освітніх закладів, так і державної служби зайнятості є пропаганда, спрямована на хоча б часткове нівелювання сформованих у значній частині населення психологічних установок щодо того, що за місцем їх проживання робочих місць з прийнятними умовами праці та достатнім рівнем заробітку не існує. Складовими частинами такої пропагандистської діяльності може бути поширення інформації про можливості професійного навчання та перенавчання серед осіб з невисоким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці, профорієнтаційні заходи в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах тощо.

### **ВИСНОВКИ**

Ключовою метою формування механізму підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу гірських територій Карпатського регіону можна вважати забезпечення довгострокових конкурентних переваг даного регіону завдяки активізації зайнятості населення в найбільш пріоритетних, тобто таких, що мають стратегічне для області значення, галузях господарства. Високий рівень конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу передбачає існування сталих тенденцій економічного зростання за рахунок стимулювання зайнятості населення регіону насамперед у тих галузях господарства, для розвитку яких є найкращі економічні умови та відповідний природно-ресурсний потенціал. В даному аспекті для гірських територій Карпатського регіону найбільш пріоритетними галузями господарства визнано туристичну галузь (у тому числі й «зелений» туризм), сільське господарство, а також невиробничу сферу. Отже, запровадження механізмів активізації зайнятості в названих галузях та сферах економіки є важливою передумовою підвищення конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу регіону.

### **ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили / Конкурентоспроможність у сфері праці : Зб. наук. праць. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип. 1. / Відп.ред. Д.П. Богиня – К. : Інститут економіки НАН України, 2001.

2. Варцаба В.І. Формування економічного середовища функціонування малого підприємництва на селі // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Економіка». Випуск 19. – 2006. – с. 21-28 ;
3. Статистичний щорічник Закарпаття за 2009 рік. – Ужгород 2010. – 579 с.
4. Трілленберг Г. Методичні засади розвитку ринку послуг сільського туризму – важливого чинника збереження трудового потенціалу. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України, Випуск 15. – 2010, с. 34-39;
5. Управління розвитком гірських територій : зарубіжний досвід / Кравців В.С., Стадницький Ю.І., Самольтов П.В. [ та ін. ]. – Львів : Наук. вид. ІРД НАН України, 2001. – 69 с.
6. Ціщик Р., Понятишин О. Статистичний аналіз економічної активності населення. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України, Випуск 15. – 2010, с. 40-45.

---

**Звонар Йолана Петрівна** – здобувач кафедри економічної теорії УжНУ