

---

## РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА

---

УДК 338.26

doi: 10.15330/apred.2.15.129-140

*Кропельницька С. О.<sup>1</sup>, Майорова Т.В.<sup>2</sup>, Кондур О.С.<sup>3</sup>*

### ІНСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

<sup>1</sup>ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”,  
Міністерство освіти і науки України,  
кафедра фінансів,  
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ,  
76018, Україна,  
тел.: (0342)752351,  
e-mail: [svitlana.kropelnytska@pnu.edu.ua](mailto:svitlana.kropelnytska@pnu.edu.ua)

<sup>2</sup>ДВНЗ “Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана”  
Міністерство освіти і науки України,  
кафедра корпоративних фінансів і контролінгу,  
проспект Перемоги, 54/1, Київ,  
03680, Україна,  
тел.: (044) 456-04-64,  
e-mail: [mayorova\\_kneu@ukr.net](mailto:mayorova_kneu@ukr.net)

<sup>3</sup>ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”,  
Міністерство освіти і науки України,  
педагогічний факультет,  
м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57,  
76018, Україна,  
тел.: (0342)752351,  
e-mail: [oksana.kondur@pnu.edu.ua](mailto:oksana.kondur@pnu.edu.ua)

**Анотація.** У статті досліджуються питання інституційної складової конкурентоспроможності регіону в частині формування кадрового (людського) потенціалу для її розвитку.

Метою є дослідити інституційні чинники формування кадрового потенціалу на регіональному рівні та запропонувати шляхи його розвитку на базі проекту “Створення проектно-освітнього центру розвитку інновацій та інвестицій в регіоні” задля підвищення рівня конкурентоспроможності та інноваційності розвитку Прикарпатського регіону України.

Для отримання якісних та кількісних результатів дослідження у статті використано методологію соціологічного опитування, зокрема при розрахунку показників, що характеризують кадрові потреби громад Прикарпаття; застосовано методи статистичної обробки інформації, логіко-аналітичний – для окреслення тенденцій формування, для визначення та систематизації даних щодо кадрового потенціалу, що формується у Прикарпатському національному університеті ім. В. Стефаника (ПНУ), в розрізі об’єднаних територіальних громад (ОТГ) Івано-Франківської області, в розрізі інститутів та факультетів університету тощо.

Проблема, що досліджується у статті і яка потребує вирішення, обумовлена відсутністю балансу між пропозицією та попитом на відповідні кадри, яких готують заклади вищої освіти (ЗВО) для громад регіону.

Розв'язати зазначену проблему пропонується шляхом створення проектно-освітніх інституцій у ЗВО. Вони відіграватимуть роль управлінських центрів взаємодії ЗВО-ОТГ зі зведення інформації та прийняття рішень щодо формування кадрового потенціалу розвитку конкурентоспроможності регіону.

Практичне значення даного наукового дослідження полягає в тому, що воно проводиться в рамках діючого проекту регіонального розвитку і базується на первинних результатах діяльності Проектно-освітнього центру розвитку інновацій та інвестицій в регіоні – “Агенти змін” ПНУ.

Науковою новизною і цінністю є розробка методичних підходів до створення та впровадження мережевої моделі взаємодії ЗВО-ОТГ задля формування затребуваного громадами регіону кадрового потенціалу, а також рекомендацій щодо формалізації побудови коротко- та середньострокових прогнозів щодо нього.

**Ключові слова:** інституції, кадровий (людський) потенціал, конкурентоспроможність, регіон, університет, об'єднана територіальна громада.

*Kropelnytska S.O.<sup>1</sup>, Mayorova T.V.<sup>2</sup>, Kondur O.S.<sup>3</sup>*

## **INSTITUTIONAL FACTORS FOR STAFF POTENTIAL' FORMATION FOR THE COMPETITIVENESS DEVELOPMENT OF THE REGION**

<sup>1</sup>Vasyl Stefanyk Precarpathian National University,  
Ministry of Education and Science of Ukraine,  
Department of Finance,  
Shevchenka str., 57, Ivano-Frankivsk,  
76018, Ukraine,  
tel.: (0342)752351,  
e-mail: [svitlana.kropelnytska@pnu.edu.ua](mailto:svitlana.kropelnytska@pnu.edu.ua)

<sup>2</sup>Kyiv National Economic University named after Vadym  
Hetman,  
Department of Corporate Finance and  
Controlling,  
54/1, Peremogy Av., Kyiv,  
03680, Ukraine,  
tel.: (044) 456-04-64,  
E-mail: [mayorova\\_kneu@ukr.net](mailto:mayorova_kneu@ukr.net)

<sup>3</sup>Vasyl Stefanyk Precarpathian National University,  
Ministry of Education and Science of Ukraine,  
Teacher's Training Department  
Ivano-Frankivsk, Shevchenka str., 57,  
76018, Ukraine,  
tel.: (0342)752351,  
e-mail: [oksana.kondur@pnu.edu.ua](mailto:oksana.kondur@pnu.edu.ua)

**Abstract.** The article explores the issues of the institutional component of the region's competitiveness in terms of the formation of personnel (human) potential for its development.

The goal is to investigate the institutional factors of capacity building of personnel potential at the regional level and to suggest ways of its development on the basis of the project “Creating a Project and Educational Center for innovations and investments in the region” in order to increase the level of competitiveness and innovation of the development of the Carpathian region of Ukraine.

To receive qualitative and quantitative results of the research, used in the article - methodology of the sociological survey, in particular when calculating the indicators

characterizing the human resources of the Prykarpattya' communities; methods of statistical information processing, logical and analytical have been applied – for outlining trends of formation, for definition and systematization of data on personnel potential, which is formed at the Vasyl Stefanyk Precarpathian National University (PNU), in the context of Amalgamated Territorial Communities (ATC) of the Ivano-Frankivsk region, in the context university institutes and faculties etc.

The problem that is being investigated in the article, and which needs to be solution, conditioned of absence of balance between supply and demand for relevant staff, who prepared by higher education institutions (HEIs) for the communities of the region.

The problem is solved by the creation of educational institutions in Higher Education Institutions. They will play the role of the administrative centers of interaction of Higher Education Institutions (HEI) – Amalgamated territorial community (ATC) for information gathering and decision-making on formation of personnel potential of development of competitiveness of region.

The practical significance of this research is that it is carried out within the framework of an existing regional development project and based on the primary results of the activities of Project and Educational Center for the Development of Innovations and Investments in the Region – “Agents of Changes” PNU.

The scientific novelty and value is the development of methodological approaches to creating and implementing a network model of interaction HEI-ATC to formulate the region's human resources required by the community, also recommendations for formalizing short- and medium-term forecasts for the region.

**Key words:** institutions, personal (human) potential, competitiveness, region, university, amalgamated territorial community.

**Вступ.** Розвиток України як держави в умовах євроінтеграції напряду залежить від рівня конкурентоспроможності її регіонів. Це підтверджують представники Всесвітнього економічного форуму, які зазначають, що вирішальне значення у розвитку конкурентоспроможності будь-якої країни мають освіта і підвищення кваліфікації працівників, а також постійний відкритий доступ до нових знань і технологій [1].

На жаль, у рейтингу глобальної конкурентоспроможності The Global Competitiveness Report в 2019 році Україна посіла лише 85-те місце зі 141. Порівняно з рейтингом 2018 року ми втратили дві позиції. Ще гіршою є ситуація з інституційною складовою конкурентоспроможності. Так, згідно даних Всесвітнього Економічного Форуму у 2019 році за компонентою “Інституції” в складі Індексу глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index) за останні чотири роки Україна змістилася лише з 129 до 104 місця серед близько 141 країн [2].

Конкурентоспроможність є по суті набором інституцій, політик і різноманітних факторів, що визначають рівень продуктивності як на рівні кожного регіону, так і держави в цілому. Окрім того, конкурентоспроможність будь-якої країни напряду залежить від інноваційного потенціалу, який без достатнього інвестування у розвиток людського (кадрового) потенціалу не можливий.

Досвід високорозвинених країн, показує, що підвищення міжнародної конкурентоспроможності можливе лише на інноваційній основі при максимальному використанні кадрового потенціалу регіонів та зосередження уваги на специфіці кожного із них.

Таким чином, дослідження проблем розвитку інституційного забезпечення, насамперед, на регіональному рівні, а також процеси формування інноваційного

людського потенціалу для формування конкурентоспроможності України є сьогодні надзвичайно актуальним.

**Постановка завдання.** Дослідити інституційні чинники формування кадрового (людського) потенціалу на регіональному рівні та запропонувати шляхи його розвитку на базі проекту «Створення проектно-освітнього центру розвитку інновацій та інвестицій в регіоні» задля підвищення рівня конкурентоспроможності та інноваційності розвитку Прикарпатського регіону України.

**Результати.** Оскільки економічне зростання стає все більш залежним від високотехнологічних галузей, від якості освіти університети отримують функцію головного джерела розвитку.

Один із способів, як університетська освіта впливає на економічні показники є те, що він забезпечує більший запас освіченої робочої сили, що важливо для економічного зростання [3; 4], окрім інших економічних чинників [5].

Відповідно до Глобального індексу інновацій основою української інноваційної конкурентоспроможності є людський капітал, тобто знання та навички, якими володіють люди, що дають змогу їм створювати цінність у світовій економічній системі. Його ефективна реалізація і є головною конкурентною перевагою [6].

Дослідження конкурентоспроможності та інновацій як економічних категорій та факторів, що формують їх рівень, безперечно є у полі зору як науковців, так і практиків. Зокрема, особливу практичну цінність мають дослідження професора Клаус Шваба (*Klaus Schwab*), який закликає лідерів і громадян «разом формувати майбутнє, яке працює для всіх, ставлячи людей на перше місце, розширюючи їх права і постійно нагадуючи собі, що всі ці нові технології – це перш за все інструменти, створені людьми для людей» [7].

Вітчизняні науковці Антонюк Л.Л., Поручник А. М., Столярчук Я. М., Колот А. М. та ін. у процесі дослідження стратегій конкурентного розвитку значну увагу приділяють інституціоналізації регіонів як ключовому засобу підвищення конкурентоспроможності та забезпечення збалансованого розвитку країни в цілому [8].

Широкий спектр питань інституційного забезпечення розвитку регіонів розкритий у Вакуленка В., Берданової О. та ін. Зокрема, науковці досліджують особливості стратегічного планування розвитку регіонів, проблематику публічно-приватного партнерства як інструмента регіонального розвитку, а також значну увагу приділяють питанням запровадження проектного підходу до управління регіональним розвитком [9].

Важливим кроком у напрямку дослідження цієї тематики стало соціологічне опитування та аналітичний зріз, які були презентовані в Івано-Франківську, коли відбувся тематичний ярмарок професій “Синергія громад та освіти”. Ініціатором та організатором такого заходу виступило Івано-Франківське регіональне відділення ВАОМС “Асоціація міст України” у партнерстві з **Прикарпатським національним університетом імені Василя Стефаника (ПНУ)**. Захід був покликаний допомогти об’єднаним територіальним громадам (ОТГ) вирішити кадрові питання, які виникли в результаті децентралізаційних реформ.

За загальними висновками ярмарків вакансій/професій, які пройшли не в одному регіоні України, найбільш затребуваними новоствореними ОТГ виявились юристи, економісти, проектні менеджери, землевпорядники [10].

Вивчення кадрових потреб громад Прикарпаття засвідчують практично аналогічну картину. Так, у результаті проведеного регіонального соціодослідження встановлено, що найбільша необхідність є у фахівцях з питань земельно-правового характеру, проектного менеджменту, аналітиках у сфері фінансових надходжень, управління галузями. З-поміж галузей знань найбільше громади зацікавлені у студентах

інженерних спеціальностей (0,9 бала в шкалі оцінок від 0 до 1). Також громади потребують співпраці у форматі практичного навчання із медиками (0,6), правниками (0,5), спеціалістами у сфері міжнародних відносин (0,5) та низкою інших [11].

На противагу соціологічному опитуванню, яке відображало зовнішню потребу, у ПНУ, який є класичним закладом вищої освіти з сотнею різноманітних спеціальностей підготовки фахівців, було проведено внутрішню аналітичну оцінку пропозиції.

Встановлено, що практично в усіх ОТГ є представлений кадровий потенціал (по кілька представників), що формується різними структурними підрозділами ПНУ (рис.1).

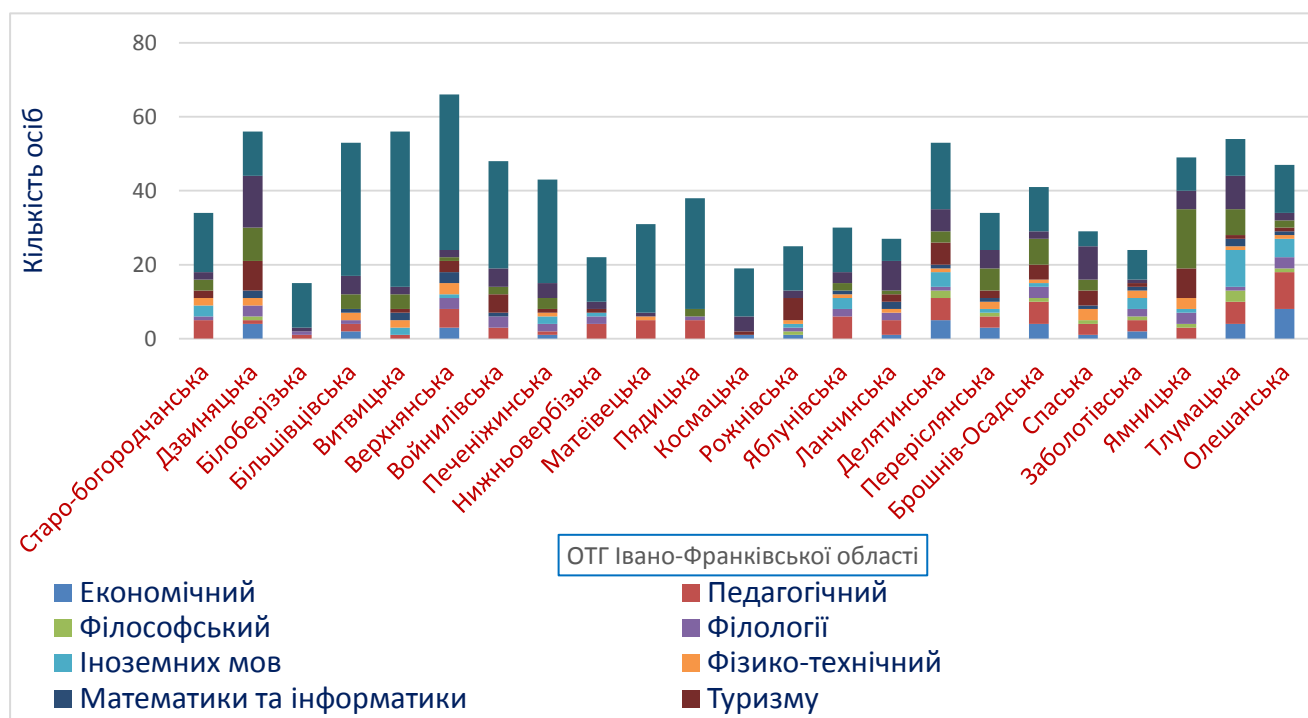


Рис. 1. Кадровий потенціал, що формується факультетами ПНУ, в розрізі ОТГ регіону [12]

Fig. 1. Personnel potential generated by the faculties of PNU in the context of ATC of the region [12]

Виключення становлять хіба що Білоберізька, Космацька, Нижньовербізька ОТГ, з яких в університеті навчаються студенти тільки на 2-3 спеціальностях (філологія, політологія, ін.)

При цьому слід зауважити, що кадровий потенціал для Івано-Франківської ОТГ, що формується ПНУ, найширше представлений на факультетах історії, політології та міжнародних відносин (172), іноземних мов (155), туризму (90), природничих наук (82) та в інституті мистецтв (95).



Рис.2. Кадровий потенціал Івано-Франківської ОТГ, що формується в ПНУ [12]

Fig. 2. Personnel potential of Ivano-Frankivsk ATC, formed in the PNU [12]

Найбільшу частку в розрізі факультетів ПНУ становить кадровий потенціал на перспективу, тобто це студенти 1-3 курсів (середньостроковий кадровий резерв), а найменшу – кадровий потенціал професіоналів, якими вважаються майбутні випускники магістри.

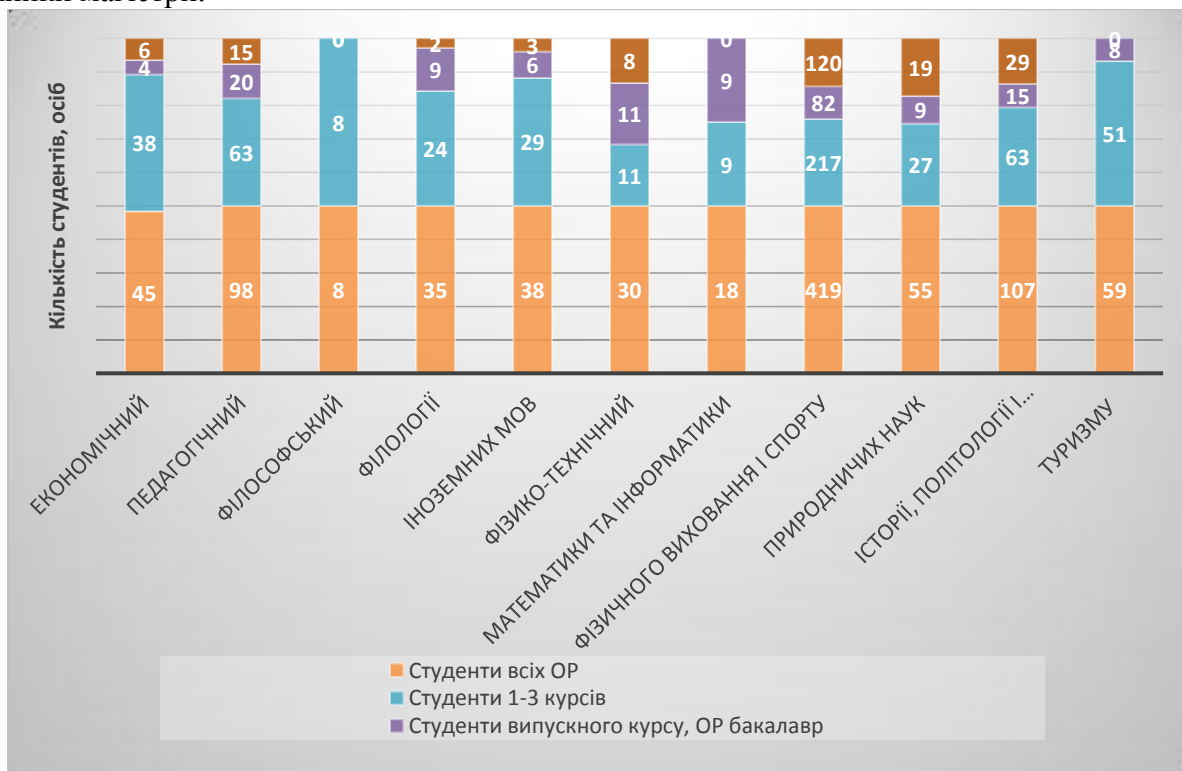


Рис.3. Кадровий потенціал ОТГ в розрізі факультетів ПНУ [12]

Fig. 3. Personnel potential of ATC in the context of the faculties of PNU [12]



Рис.4. Кадровий потенціал ОТГ в розрізі окремих інститутів ПНУ [12]

Fig. 4. Personnel potential of ATC in the context of individual institutes of PNU [12]

Водночас, це є нормальною ситуацією, оскільки випускники магістри – це вже професіонали керівного складу, управлінці.

Внутрішній збір і систематизація даних проводилися задля досягнення таких цілей:

- створення комунікації можливостей університету та потреб органів місцевого самоврядування регіону;
- розробка практичних рекомендацій, спрямованих на узгодження кадрових потреб ОТГ та освітніх можливостей у підготовці фахівців Прикарпатського університету;
- збалансування роботи університету із запитом регіонального ринку праці;
- спрямування зусиль на формування вмінь і навичок, які є найактуальнішими в регіоні, суттєвого підвищення якості освіти;
- оптимізація внутрішньої структури підготовки фахівців підрозділами університету з врахуванням затребуваних в ОТГ професій;
- підписання угод про практику студентів/потенційне працевлаштування випускників, співпрацю між Університетом та ОТГ.

Контактна інформація, яка надана студентами, використовуватиметься для формування баз кадрових та професійних даних про студентів, випускників виключно в межах університету, що не порушує Закону України “Про захист персональних даних” і дозволить оперативно реагувати на запити громад, виконувати підписані угоди про практику студентів/потенційне працевлаштування випускників, співпрацю між університетом та ОТГ щодо надання затребуваних послуг.

Ключовою метою ярмарку професій стало формування бази для співробітництва з ОТГ у таких напрямках:

- проходження практики студентами та потенційного працевлаштування випускників в ОТГ;
- надання послуг, затребуваних у територіальних громадах Івано-Франківської області, які може забезпечити ПНУ (послуги перекладу, правові консультації, онлайн-консультації різної тематики, дизайн, надання послуг мистецького характеру, розробка проектів розвитку, соцдослідження тощо);
- організація і проведення спільних з ОТГ заходів навчально-практичного, наукового спрямування тощо (тренінги, вебінари, круглі столи магістерські дослідження на запит громад, ін.);
- формування фінансової бази забезпечення підготовки необхідних кадрів в розрізі диверсифікованих джерел співфінансування (бюджети ОТГ, обласні бюджети, державний бюджет, кошти юридичних та фізичних осіб, ін.).

Для досягнення поставлених цілей від ЗВО (університету), насамперед, запропоновано ОТГ формування спільної бази кадрового потенціалу в розрізі спеціальностей за такою структурою:

- кадровий потенціал на перспективу (студенти 1-3 курсів ОР-бакалавр);
- кадровий потенціал фахівців (студенти випускного курсу ОР- бакалавр);
- кадровий потенціал професіоналів (студенти ОР- магістр);
- повна контактна база майбутніх фахівців.

На основі наведеної тільки незначної частини аналітики проведеного зрізу даних щодо студентів ПНУ та їх приналежності до конкретних територій, а також із врахуванням досвіду співпраці закладів вищої освіти та працевлаштувачів штату Мічиган, США на базі проведення Manufacturing Day [12] запропоновано формування коротко- та середньострокових прогнозів за формами спільної кадрової картотеки та спільного пакету послуг за наведеними у таблицях 1, 2 структурами.

*Таблиця 1*

### Форма спільної кадрової картотеки

*Table 1*

#### Form of joint personnel profile

Картотека кадрів				
№ з/п	Посада/ професія (згідно з Класифікатором професій)	Типова (середня) заробітна плата (в ОТГ)	Вимоги до освіти	Короткий опис видів робіт/ функціональних обов'язків

*Джерело: авторська розробка*

*Таблиця 2*

### Форма спільного пакету послуг/професій ОТГ- Університет

*Table 2*

#### Form of joint package of services / professions ATC - University

Перелік послуг/професій, на які є попит в ОТГ			
№ з/п	Послуга/професія, затребувана в ОТГ	Опис компетентностей, необхідних для виконання послуги	Характеристика результатів/продуктів, очікуваних від виконання послуги

*Джерело: авторська розробка*



Оскільки інноваційна економіка є економікою, що базується на знаннях, основою такої економіки є кадри. Високий рівень динамічності економічної сфери потребує випереджаючої підготовки і/або перепідготовки професійних кадрів. Це зумовило посилення вимог до освітніх систем.

Традиційна лінійна система підготовки кадрів (рис. 5) трансформувалась у складнішу структуру із додатковим активним елементом – “працедавець” (рис. 6).



Рис.5. Лінійна структура підготовки кадрів.

Fig. 5. Linear structure of specialist training.

Джерело: авторська розробка

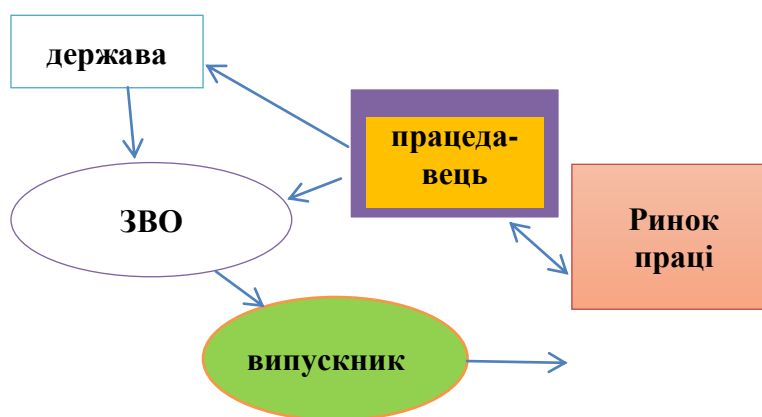


Рис.6. Схема взаємодії суб'єктів формування кадрового потенціалу для потреб ринку праці

Fig. 6. Scheme of interaction of forming human capacity for the needs of the labor market

Джерело: авторська розробка

З урахуванням процесів децентралізації додається ще один активний елемент – ОТГ. Цей елемент з одного боку може виступати “працедавцем”, а з іншого боку – “ринком праці”, особливо для ЗВО, що здійснюють підготовку кадрів для забезпечення потреб у фахівцях, насамперед, на рівні регіону.

За таких умов при організації підготовки кадрів навіть національні ЗВО повинні враховувати запити ОТГ, але водночас територіальні громади повинні подавати до ЗВО свої перспективні потреби в кадрах, що було вже зазначено вище.

Авторами розроблена мережева модель (рис.7) взаємодії ЗВО-ОТГ на рівні одного закладу, яка може слугувати інституційним прототипом у формуванні кадрового потенціалу для територіальних громад на рівні держави. Управлінським центром взаємодії ОТГ та структурних навчальних підрозділів університету при формуванні кадрового потенціалу в регіоні став Проектно-освітній центр розвитку інновацій та інвестицій в регіоні “Агенти змін” ПНУ. Центр створено як структурний підрозділ університету в рамках проекту регіонального розвитку, що фінансується за кошти державного бюджету, отримані від Європейського Союзу. Хоча глобальна мета його діяльності – це удосконалення підготовки якісних кадрів з управління

розвитковими проектами регіону, водночас він виступає інформаційно-управлінським центром співпраці з усіма суб'єктами регіонального розвитку, в т.ч. з ОТГ.



Рис.7. Мережева модель інформаційно-управлінської взаємодії ЗВО-ОТГ

Fig.7. Network model of information and management interaction

HEI-ATC

↔ – інформаційні потоки

Джерело: авторська розробка

Цей структурний елемент моделі є інтегратором інтересів та можливостей ЗВО та ОТГ. Така модель взаємодії ЗВО та ОТГ не тільки візуалізує процес, але і розширює інформаційне поле, забезпечує високу швидкість пошуку і передачі інформації, надає доступ як замовникам (ОТГ), так і виконавцям (ЗВО) до структурованої актуальної інформації. Завдяки об'єднуючому управлінському елементу регламентується взаємодія обох сторін, проводяться спільні заходи, формується єдина програма дій. Кожна ОТГ формує запит а фахівців з відповідним набором компетентностей, навиків відповідно до їх функціональних обов'язків за тією чи іншою професією/посадою чи послугою, яку необхідно буде надавати у громаді. При цьому університет має реагувати на таку інформацію управлінськими рішеннями щодо корегування відповідних освітніх програм підготовки фахівців в частині формування в останніх затребуваного стейхолдерами комплексу компетентностей, вмінь та навичок.

Це, на думку авторів, сприятиме збалансовуванню попиту та пропозиції у системі кадрової підготовки.

Таким чином, на регіональному ринку праці не з'являтиметься надмірна кількість не затребуваних спеціалістів, що позитивно впливатиме на рівень конкурентоспроможності економіки регіону.

**Висновки.** Зважаючи на результати наукового дослідження, висвітленого у статті, маємо можливість сформулювати такі висновки щодо інституційних чинників формування кадрового (людського) потенціалу та його значення для розвитку конкурентоспроможності регіону:

- інституціями, які забезпечуватимуть взаємодію ЗВО та ОТГ регіону, можуть слугувати проектно-освітні центри, що працюють у структурі університетів чи інших закладів освіти і як підрозділи дуальної форми навчання й на базі яких здійснюється фахова підготовка майбутніх фахівців для забезпечення ринку праці регіону;

- результат взаємодії ЗВО-ОТГ відобразатиметься у рішеннях, які прийматиме такий управлінський центр, насамперед, щодо збалансування пропозиції фахівців певних спеціальностей, яких готує ЗВО, та потреб у них зі сторони стейкхолдерів-працедавців на рівні регіону;

- систематизовані спільні (ОТГ-ЗВО) бази даних кадрів та пакетів послуг/професій дозволять будувати коротко- та середньострокові прогнози розвитку відповідного якісного й затребуваного кадрового потенціалу, що, без сумніву, впливатиме позитивно на рівень конкурентоспроможності громад та територій, а необхідний запас освіченої робочої сили сприятиме економічному зростанню регіонів.

З точки зору формування цілісної системи інституційного забезпечення підготовки кадрів, запропоновані підходи, на наш погляд, є основною для розробки моделі її співфінансування за рахунок різноманітних джерел коштів. Та ці питання вже є темою наступних наукових досліджень та статей.

1. Индекс глобальной конкурентоспособности. Информация об исследовании. URL : <https://gtmarket.ru/ratings/the-imd-world-competitiveness-yearbook/info> (дата звернення: 11.10.2019).
2. The Global Competitiveness Report 2019 URL : [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) (дата звернення: 11.10.2019).
3. Sianesi B. & Van Reenen J. Education and Economic Growth: A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*. 2013. №17(2). С. 157-200. doi: 10.1111/1467-6419.00192
4. Gennaioli et al, Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. Human capital and regional development. *The Quarterly journal of economics*. 2012. №128(1). С. 105-164. doi:10.1093/qje/qjs050.
5. Moretti E. Worker's Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Functions. *American Economic Review*. 2004. №94. С. 656-690. doi: 10.1257/0002828041464623
6. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12> (дата звернення: 27.07.2019).
7. The Fourth Industrial Revolution, by Klaus Schwab URL : <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab> (дата звернення: 11.10.2019).
8. Поручник А. М., Столярчук Я. М., Колот А. М. та ін. Стратегії конкурентного розвитку у глобальній економіці : монографія / за заг. ред. А. М. Поручника та Я. М. Столярчук. К. : КНЕУ, 2016. 331, [5] с.
9. О. В. Берданова та ін. Інструменти регіонального розвитку в Україні : навч. посіб./ за ред. В. М. Вакулєнка, О. В. Берданової. К. : НАДУ, 2013. 286 с.
10. Яких фахівців не вистачає у новостворених ОТГ? URL : <https://decentralization.gov.ua/news/5294> (дата звернення: 27.07.2019).
11. Найбільшим попитом у громад краю користуються майбутні спеціалісти з питань земельно-правового характеру, проектного менеджменту, аналітики у сфері фінансових надходжень та управління галузями. URL : <https://pnu.edu.ua/blog/2018/10/03/%d0%bd%d0%b0%d0%b9%d0%b1%d1%96%d0%bb%d1%8c%d1%88%d0%b8%d0%bc-%d0%bf%d0%be%d0%bf%d0%b8%d1%82%d0%be%d0%bc-%d1%83-%d0%b3%d1%80%d0%be%d0%bc%d0%b0%d0%b4-%d0%ba%d1%80%d0%b0%d1%8e-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%b8/> (дата звернення: 27.07.2019).
12. Кропельницька С.О. Прикарпатський університет у формуванні інституційно-кадрової спроможності громад. URL : <http://agencyzmin.pnu.edu.ua/ua/consaltings/prezentatsiia%20dlia%20yarmarku%20profesii> (дата звернення: 27.07.2019).

#### References

1. “Global Competitiveness Index. Information about the study.” Gumanitarnyi portal, [gtmarket.ru/ratings/the-imd-world-competitiveness-yearbook/info](https://gtmarket.ru/ratings/the-imd-world-competitiveness-yearbook/info). Accessed 11 Oct. 2019.

2. "The Global Competitiveness Report 2019." World economic forum, [www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) Accessed 11 Oct. 2019.
3. Sianesi, B., & J. Van Reenen. "Education and Economic Growth: A review of the literature." *Journal of Economic Surveys*, no.17(2), 2013, pp. 157-200. doi: 10.1111/1467-6419.00192
4. Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & A. Shleifer. "Human capital and regional development." *The Quarterly journal of economics*, no.128(1), 2013, pp.105-164. doi:10.1093/qje/qjs050.
5. Moretti, E. "Worker's Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Functions." *American Economic Review*, no.94, 2004, pp.656-690. doi: 10.1257/0002828041464623
6. "Strategy of the development of the sphere of innovative activity up to 2030." Verkhovna Rada of Ukraine, [zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12). Accessed 27 Jul. 2019.
7. "The Fourth Industrial Revolution, by Klaus Schwab." World economic forum, [www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab](http://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab) Accessed 11 Oct. 2019.
8. Porochnyk, A. M., Stolarchuk, Ya. M., Kolot, A. M. etc. *Competitive Development Strategies in the Global Economy*, ed. A. M. Lieutenant and E. M. Stoliarchuk, KNEU, 2016.
9. Berdanova, O.V. and others. *Regional development tools in Ukraine*, NADU, 2013.
10. "What specialists are missing from newly created ATCs?" Decentralization, [decentralization.gov.ua/news/5294](http://decentralization.gov.ua/news/5294). Accessed 27 Jul. 2019.
11. "The greatest demand among the communities of the region is the future specialists in the field of land law, project management, analytics in the field of financial revenues and industry management." Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, [pnu.edu.ua/blog/2018/10/03/%d0%bd%d0%b0%d0%b9%d0%b1%d1%96%d0%bb%d1%8c%d1%88%d0%b8%d0%bc-%d0%bf%d0%be%d0%bf%d0%b8%d1%82%d0%be%d0%bc-%d1%83-%d0%b3%d1%80%d0%be%d0%bc%d0%b0%d0%b4-%d0%ba%d1%80%d0%b0%d1%8e-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%b8](http://pnu.edu.ua/blog/2018/10/03/%d0%bd%d0%b0%d0%b9%d0%b1%d1%96%d0%bb%d1%8c%d1%88%d0%b8%d0%bc-%d0%bf%d0%be%d0%bf%d0%b8%d1%82%d0%be%d0%bc-%d1%83-%d0%b3%d1%80%d0%be%d0%bc%d0%b0%d0%b4-%d0%ba%d1%80%d0%b0%d1%8e-%d0%ba%d0%be%d1%80%d0%b8). Accessed 27 Jul. 2019.
12. Kropelnyska, S.O. "Precarpathian University in the formation of institutional and staff capacity of communities." [Agentyzmin agentyzmin.pnu.edu.ua/en/consaltings/prezentatsiia%20dlia%20yarmarku%20profesii](http://agentyzmin.pnu.edu.ua/en/consaltings/prezentatsiia%20dlia%20yarmarku%20profesii). Accessed 27 Jul. 2019.

**УДК 332**

doi: 10.15330/apred.2.15.140-147

*Ткачук І.Г.<sup>1</sup>, Мельничук Ю.М.<sup>2</sup>*

## **ГОСПОДАРСЬКИЙ МЕХАНІЗМ МІКРОРІВНЕВОГО СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ НЕЗАЛЕЖНОГО РЕГІОНУ**

<sup>1</sup> ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника",  
Міністерство освіти і науки України,  
кафедра фінансів,  
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ,  
76018, Україна,  
тел.: (0342)752351,  
e-mail: [kfin@pnu.edu.ua](mailto:kfin@pnu.edu.ua)

<sup>2</sup> Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини,  
Міністерство освіти і науки України,  
кафедра фінансів, обліку та економічної безпеки,  
вул. Садова, 2, м. Умань,  
20300, Україна,  
тел.: 0677729730,  
e-mail: [melnichyk\\_yuliya@ukr.net](mailto:melnichyk_yuliya@ukr.net)