

**МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА
УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЧОРНИЙ РОМАН СТЕПАНОВИЧ

УДК 314.1+331.5

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ
ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА
В КОНТЕКСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Спеціальність 08.00.05 – Розвиток продуктивних сил і
регіональна економіка

Дисертація на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Науковий консультант:
доктор економічних наук,
професор
Шевчук Любов Теодорівна

Миколаїв – 2014

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства і використання трудового потенціалу	20
1.1. Змістовна сутність трудового потенціалу в світлі дискурсу просторового розвитку	20
1.2. Просторові форми організації українського суспільства як середовище концентрації трудового потенціалу	48
1.3. Матриця теорій розвитку просторових форм організації українського суспільства і трудового потенціалу: синтез і синергізм	73
1.4. Просторовий розвиток трудового потенціалу в світлі формування теоретичних положень сучасного суспільства	101
1.5. Методичні підходи дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання трудового потенціалу	120
1.6. Прикладні аспекти реалізації методики оцінки використання трудового потенціалу в просторових формах організації українського суспільства	149
Висновки до розділу 1	158
РОЗДІЛ 2. Фактори розвитку просторових форм організації українського суспільства і використання трудового потенціалу	162
2.1. Структура факторів просторового розвитку трудового потенціалу та їх вплив на трансформацію потенційних складових	162
2.2. Особливості прояву дії факторів розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції ефективного використання трудового потенціалу	175
2.3. Фактори використання трудового потенціалу у міських поселеннях	191
2.4. Деструктивні факторні впливи на ефективність використання трудового потенціалу у сільських поселеннях	211
2.5. Пріоритети коригування факторного впливу в контексті забезпечення розвитку міських та сільських поселень на основі використання їх трудового потенціалу	230
Висновки до розділу 2	239

РОЗДІЛ 3. Оцінка розвитку просторових форм організації українського суспільства на основі використання їх трудового потенціалу (на прикладі Волинської області).....	246
3.1. Відображення особливостей розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу у нормативно-правовому полі держави.....	246
3.2. Проблеми використання трудового потенціалу та розвитку сфери соціально-трудова відносин у різних просторових формах організації українського суспільства.....	272
3.3. Середовищні особливості використання трудового потенціалу в міських та сільських поселеннях.....	295
3.4. Соціологічна оцінка диференційованих умов використання трудового потенціалу в різних просторових формах організації суспільства.....	315
3.5. Передумови підвищення мобільності населення у внутрірегіональних та зовнішніх просторових координатах.....	336
Висновки до розділу 3	355
РОЗДІЛ 4. Проблеми та можливості інноваційного розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції використання їх трудового потенціалу в умовах глобалізації.....	361
4.1. Потреби просторових форм організації українського суспільства в інноваційному розвитку та ефективному використанні трудового потенціалу: врахування глобалізаційних процесів	361
4.2. Роль освітніх закладів та їх територіальної організації для просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу.....	382
4.3. Вплив сучасних інформаційних технологій на інноваційний розвиток просторових форм організації українського суспільства та їх трудового потенціалу.....	400
4.4. Міграції як стимулятори посилення інноваційності трудового потенціалу міських і сільських поселень України.....	418
4.5. Специфічні просторові форми організації українського суспільства як домінантні осередки посилення інноваційності трудового потенціалу.	436
Висновки до розділу 4.....	455

РОЗДІЛ 5. Напрямки стимулювання розвитку просторових форм організації українського суспільства з пріоритетом використання їх трудового потенціалу.....	459
5.1. Просторове трудовопотенційне балансування як нова концептуальна основа ефективного використання трудового потенціалу.....	459
5.2. Обґрунтування стратегії розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті ефективного використання трудового потенціалу.....	476
5.3. Проблемність надмірної трудовопотенційної концентрації та механізми її подолання.....	495
5.4. Перспективи підвищення ефективності використання трудового потенціалу у міських поселеннях.....	512
5.5. Пріоритети просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу сільських поселень в Україні.....	531
Висновки до розділу 5.....	546
ВИСНОВКИ.....	552
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	559
ДОДАТКИ.....	598

ВСТУП

Актуальність теми. Еволюція світового суспільно-економічного поступу останніх десятиліть свідчить про безупинний рух до новітнього типу суспільства – суспільства інформації, інновацій та знань з прагненням просторової конвергенції можливостей людського розвитку. Очевидно, що темпи та показники соціально-економічного прогресу будь-якої держави, регіону значною мірою визначатимуться рівнем розвитку новітніх знань, інформаційних технологій та, особливо, – якістю трудового потенціалу як джерела й акцепта знань та інновацій. З іншого боку, саме трудовий потенціал виступає ключовим фактором побудови конкурентоспроможної економіки та досягнення індивідуального суспільно-економічного комфорту кожного громадянина. Особливої стратегічної ваги має підтримка ефективного використання трудового потенціалу у визначених просторово-часових координатах. Відтак просторова трудопотенційність набуває все більш актуальних теоретико-методологічних та прикладних ознак.

Однак, сучасний стан використання трудового потенціалу в Україні та ретроспективні тенденції його відтворення, на жаль, змушують констатувати переважання негативних процесів, що проявляються в кількісному скороченні та руйнації якісних трудопотенційних характеристик, а також зростаючій поляризації цих процесів у різних просторових формах організації українського суспільства. Така ситуація, яка ускладнюється перебігом періодичних сплесків світової кризи та нових цивілізаційних викликів, ставить під загрозу подальші позитивні зрушення в економіці. З огляду на це, виникає об'єктивна потреба проведення ґрунтового дослідження та здійснення об'єктивної оцінки просторового розвитку трудового потенціалу з метою виявлення причин його руйнації та

оптимальних можливостей щодо збереження та відтворення у кожній із просторових форм організації суспільства – міських і сільських поселеннях, регіонах, таких специфічних утвореннях, як технопарки, агломерації, спеціальні економічні зони, інноваційні центри, наукогради та ін. Тобто вимагає актуалізації просторовий концепт використання трудового потенціалу – залежно від територіальної специфіки його суспільної концентрації.

Проблема формування трудового потенціалу є перманентною, з вираженням можливостей використання у просторовому аспекті, а тому постійно перебуває в полі зору вчених, управлінців, фахівців. Завдяки їх настирливій праці на сьогоднішній день сформований значний науковий доробок у царині дослідження та теоретичного аналізу питань формування, обґрунтування, розуміння суті трудового потенціалу, особливостей його відтворення й використання. Так, зазначеним проблемам присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних авторів, як В.Антонюк, Д.Богиня, В.Васильченко, С.Вовканич, Б.Генкін, О.Григоренко, С.Гринкевич, О.Грішнова, М.Долішній, С.Дорогунцов, Т.Заяць, С.Злупко, П.Колосов, А. Колот, Е.Лібанова, Л.Лісогор, В.Онікієнко, С.Пасека, С.Пирожков, В.Приймак, У.Садова, М.Семикіна, Л.Семів, О.Сологуб, Н.Тітова, Л.Шаульська, Л.Шевчук, Л.Шепотько, М.Чумаченко та ін. Їхні дослідження охоплювали як вивчення трудового потенціалу за всіма складовими, так і з концентрацією уваги на окремих його компонентах. Але, незважаючи на значний науковий доробок, відкритим залишається питання дослідження особливостей розвитку трудового потенціалу в контексті його просторової концентрації. Певні напрацювання щодо просторового розвитку з акцентом на сферу соціально-трудова відносин, ринок праці, трудовий потенціал у вітчизняній літературі є (Є. Бойко, Б. Буркинський, М. Габрель, В. Геєць, М. Мальський, А.Мельник, Н.Павліха та ін.), проте мало висвітленими є

питання детермінації трудовим потенціалом просторового розвитку регіону як основного рушія модернізаційних змін. Так само мало дослідженими є питання комплексного просторового розвитку трудового потенціалу, без акценту лише на одному із типів поселень, як от село чи місто. У свою чергу недостатньо вивченим є факторний вплив на розвиток різних просторових форм організації суспільства ефективності використання їх трудового потенціалу. Важливо визначати пріоритети підвищення ефективності використання трудового потенціалу міських та сільських поселень, а також специфічних просторових утворень через коригування екзогенних детермінацій часто з кризовою наслідковістю, що лише поглиблює диференціацію між різними типами поселень за соціально-економічними показниками.

Складність названих та інших невирішених проблем, важливість їх розв'язання для забезпечення перспективного розвитку українського суспільства з вимогами просторової збалансованості умов використання трудового потенціалу населення обумовили вибір теми дослідження і постановку завдань для розв'язання в ході його виконання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження тісно пов'язане із тематикою науково-дослідних робіт, які виконувалися в Інституті регіональних досліджень НАН України: «Просторовий вимір територіально-структурних процесів у регіоні» (державний реєстраційний номер 0108U010367), де автором обґрунтовано особливості розвитку просторових форм з позиції ефективного використання їх трудового потенціалу, «Оцінка сучасного стану та систематизація проблем соціально-економічного розвитку малих міст (на прикладі Карпатського регіону)» (державний реєстраційний номер 0111U000709), в якій автором запропоновані підходи до оцінки сучасного стану і сформульовано пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу в

малих містах Карпатського регіону; Тернопільському національному економічному університеті (Нововолинський факультет) «Оптимізація трудового потенціалу ТзОВ «Імперія жирів» для підвищення його конкурентоспроможності» (державний реєстраційний номер 0112U003190), де автором доведено пріоритети оптимізації використання трудового потенціалу на інституційному рівні підприємства з урахуванням територіальної специфіки.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження та обґрунтування прикладних проблем, стратегічних завдань, напрямів, рекомендацій й заходів щодо розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу зі специфічними підходами.

Для досягнення окресленої мети поставлено і передбачено розв'язати такі основні завдання:

- розкрити специфіку розвитку просторових форм організації суспільства в контексті нового економічного змісту трудового потенціалу;
- сформувати матрицю теорій розвитку просторових форм організації суспільства на основі використання їх трудового потенціалу;
- обґрунтувати методичні підходи до дослідження розвитку просторових форм організації суспільства на основі використання їх трудового потенціалу;
- класифікувати фактори просторового розвитку трудового потенціалу в різних типах поселень;
- виявити проблемні тенденції розвитку просторових форм організації суспільства та їх трудового потенціалу на прикладі Волинської області;
- розкрити особливості нормативно-правового регламентування розвитку просторових форм організації суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу;

- виявити проблеми середовища різних типів поселень щодо можливостей використання в них трудового потенціалу, у тому числі через соціологічну оцінку;

- виявити проблеми та можливості посилення інноваційності трудового потенціалу основних просторових форм організації українського суспільства в умовах глобалізації;

- окреслити роль освітніх закладів та визначити значення їх територіальної організації для розвитку просторових форм організації українського суспільства та їх трудового потенціалу;

- оцінити впливи міграції та сучасних інформаційних технологій на просторовий інноваційний розвиток трудового потенціалу у різних типах поселень;

- обґрунтувати важливість специфічних просторових форм організації українського суспільства для розвитку трудового потенціалу;

- обґрунтувати напрямки вдосконалення й стимулювання розвитку просторових форм організації українського суспільства як осередків використання трудового потенціалу на інноваційних засадах;

- сформулювати нові концептуальні засади та стратегічні цілі розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції просторового трудовотенційного балансування;

- визначити проблемність надмірної трудовотенційної концентрації в окремих просторових утвореннях та запропонувати механізми її подолання;

- обґрунтувати перспективи ефективізації використання трудового потенціалу у міських поселеннях та пріоритети просторової конвергенції можливостей розвитку сільських поселень в Україні.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції формування і використання трудового потенціалу.

Предмет дослідження – теоретичні й методологічні основи та прикладні засади розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції формування і використання їх трудового потенціалу.

Методи дослідження. Методологічними засадами дослідження є сучасні теорії ринкової економіки, регіоналістики, економіки праці, демографічного відтворення, просторового розвитку, наукові основи функціонування просторових форм організації суспільства, праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань інноваційного розвитку трудового потенціалу в умовах його різної просторової концентрації.

У даній роботі використано низку методів, найважливішими з яких є системний, структурний, балансовий, порівняльний, історичний, соціологічні методи, метод спостережень, графічний, економіко-статистичний, а також факторного, просторового, соціально-економічного аналізу тощо. Практично всі вони використані для всебічного вивчення об'єкту дослідження. Такі методи, як системний, структурний, порівняльний, а також методи факторного і просторового аналізу широко застосовувалися при вивченні закономірностей, тенденцій та особливостей розвитку просторових форм організації українського суспільства на основі ефективізації використання їх трудового потенціалу. Системно-структурний метод використаний при побудові логіко-структурних схем, які адекватно відображають окремі стани і процеси розвитку трудового потенціалу, дозволяє наглядно розкрити конкретні ідеї автора щодо його просторової специфіки. Аналітичні методи та метод порівняння дозволили автору виявити ряд проблем, які мають місце у формуванні та розвитку трудового потенціалу в розрізі різних типів поселень. Соціологічні методи використані при виявленні якісних характеристик трудового потенціалу та латентних проблем, пов'язаних з їх формуванням у різних просторових формах організації українського суспільства. У роботі також широко застосовані

методи прогнозування для наукового передбачення просторового розвитку з пріоритетом використання трудового потенціалу.

Інформаційною базою дослідження слугували статистичні дані Державної служби статистики України, дані міністерств і відомств, законодавчі та нормативно-правові акти України, а також результати наукових розробок українських і зарубіжних вчених за темою дослідження, дані міжнародної інформаційної мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в роботі розвинуто теоретико-методологічні та прикладні засади дослідження просторового розвитку трудового потенціалу, який, на відміну від існуючих, базується на виявленні функціональних специфікацій і диференціацій у можливостях використання трудових потенційних характеристик населення у розрізі різних типів поселень та дозволяє сформулювати пакет рекомендацій щодо подолання таких диференціацій зі збереженням права людини на гідні умови життя і праці за місцем постійного проживання

У процесі дослідження одержано такі наукові результати, що характеризуються новизною, а саме:

вперше:

- сформовано новий напрям дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції використання та посилення інноваційності їх трудового потенціалу, суть якого полягає у базуванні на сформованих і розвинених автором теоретико-методологічних основах, селективному підборі теоретичного підґрунтя, використанні концепції факторів просторового розвитку, розгляду трудового потенціалу із позиції суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу як ключового рушія розвитку традиційних та специфічних просторових форм організації суспільства;

- побудована матриця теорій просторового розвитку трудового

потенціалу в розрізі різних типів поселень, використання якої дозволяє селективно обґрунтувати пріоритети розвитку просторових форм організації українського суспільства з націленістю на ефективне використання трудового потенціалу населення та розкрити прикладні аспекти реалізації методики оцінки трудовотенційного розвитку; застосування цієї матриці в поєднанні з системно-комплексним підходом до вивчення просторового розвитку трудового потенціалу дозволяє різноаспектно оцінювати проблеми використання потенційних компонент у конкретних просторових умовах та обґрунтовувати шляхи покращення ситуації згідно сучасних потреб населення України в розрізі різних типів поселень;

- окреслена суб'єктна багаторівневність як парадигма дослідження просторового розвитку трудового потенціалу, основними точками відліку якої є: ієрархічна рівневність (глобальний, національний, регіональний, локальний, індивідуальний; галузевий, господарсько-територіальний, домогосподарський рівні); взаємопроникність рівнів (кожен індивід, котрий володіє відповідними кількісно-якісними особистісними характеристиками потенціалу праці, одночасно є системостворчим щодо домогосподарського рівня і так далі); процесність проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу з позиції досягнення ним більш досконаліх станів у визначених просторово-часових координатах;

- запропонована концепція просторового трудовотенційного балансування, визначено її ключові параметри та очікувані наслідки: просторова конвергенція умов трудової діяльності, рівня й якості життя населення з оптимальними можливостями розвитку його трудового потенціалу, в тому числі на інноваційних засадах у відповідності до функціональності типу поселення;

удосконалено:

- понятійно-термінологічний апарат теми дослідження; зміст поняття

«трудовий потенціал» розкривається як акумульована та реалізована сукупність психофізіологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи суспільних груп, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації в майбутньому резерв праці у конкретному вимірі простору, часу та умов; у просторових обмеженнях ефективність використання трудового потенціалу набуває ознак просторового розвитку, що передбачає трансформації в його внутрікомпонентній структурі з відображенням на якості життя населення;

- підхід до здійснення кількісно-якісної оцінки просторового розвитку трудового потенціалу як бази для авторської моделі його компонентної структури та виділення ключових факторів – причинно-рушійних сил, котрі визначають стан, тенденції розвитку просторових форм організації суспільства з позиції використання їх трудового потенціалу;

- видову диференціацію механізмів стимулювання розвитку просторових форм організації суспільства в контексті ефективного використання їх трудового потенціалу (регламентуючі, контролюючі, коригуючі, соціальні, стимулюючі та організаційні), базовим індикатором оцінювання цільової спрямованості яких доцільно вважати поріг трудопотенційної концентрації (або праценадлишковості) як допустимої межі прийняття локальним ринком праці носіїв трудового потенціалу з відповідними кількісно-якісними характеристиками і з неприпустимістю деструктивних проявів відносно постійно проживаючого населення;

отримали подальший розвиток:

- застосування еволюційного принципу до оцінки наукових підходів при визначенні специфіки розвитку просторових форм організації суспільства в контексті ефективного використання їх трудового потенціалу, що дало змогу встановити поступовий перехід від трудоворесурсного,

демографічного, політекономічного, виробничо-трудоного підходів у демографічно-економічний, ресурсно-економічний, соціально-демографічний; подальші етапи, які супроводжувались поступовим вирізненням у виробничому середовищі підсистеми соціально-трудоного відносин, обумовили органічний перехід розгляду трудоного потенціалу в кількісному аспекті до його вивчення в якісному вимірі; застосування цього принципу до оцінки дефініцій трудоного потенціалу послужило теоретичним підґрунтям авторського його розуміння з інтерпретацією особливостей ефективізації використання на різних просторових рівнях;

- концептуальні підходи підвищення ефективності використання трудоного потенціалу різних просторових форм організації українського суспільства: шляхом безпосереднього впливу на трудоний потенціал загалом; шляхом опосередкованого впливу через формування відповідного інституціонального середовища з чітко вираженими факторними впливами, причому факторні впливи різних просторових форм організації суспільства на використання трудоного потенціалу пропонується диференціювати за пріоритетністю дії окремих груп факторів;

- оцінювання просторових диференціацій можливостей використання трудоного потенціалу, особливістю якого є поєднання статистичних, соціологічних й аналітичних методів, що дало можливість виявити: розрив між різними типами поселень у можливостях трудоної діяльності на постійній основі; зростання частки осіб, котрі не бажають здійснювати трудову діяльність за тих умов праці, які пропонують роботодавці; невдоволеність значної частки працездатного населення продуктивністю та результативністю трудоної діяльності через незадовільні умови праці; виокремлення групи осіб, котрі не вбачають потреби підвищувати свою продуктивність праці і концентруються переважно в сільській місцевості; деформацію ціннісних установок населення, що обумовлює демотивацію

продуктивної й результативної праці; невідповідність середовищних характеристик різних типів поселень рівню, здатному сприяти підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Практичне значення отриманих результатів. Теоретико-методичні результати виконаного дослідження можуть бути використані для обґрунтування нормативно-правових і програмно-прогнозних документів, пов'язаних із просторовим розвитком в контексті використання трудового потенціалу. Отримані наукові результати використані при: обґрунтуванні впливу трудового потенціалу на інноваційний розвиток України в просторовому аспекті, що враховано в парламентських слуханнях, при реалізації Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів Комітетом з питань науки і освіти Верховної Ради України (довідка №04-24/11-1029 від 17.10.2013); розробці заходів, спрямованих на поліпшення управління перебігом міграційних процесів і здійснення їх моніторингу Державною міграційною службою України (довідка №282-13/0-14 від 18.07.2013); розробці передпроектної містобудівельної (зокрема, генеральних планів міст Чернівецької області) та прогнозно-планової документації по розвитку Чернівецького регіону загалом (довідка №303 від 01.02.2012); формуванні програми соціально-економічного розвитку малих міст Чернівецької області, реалізації завдань Державної цільової програми підтримки соціально-економічного розвитку малих місць Чернівецької області Департаментом економічного розвитку і торгівлі Чернівецької ОДА (довідки №01/189, №01/140 від 25.09.2012); обґрунтуванні заходів на 2014 рік в проекті програми економічного і соціального розвитку Волинської області Департаментом економічного розвитку і торгівлі Волинської ОДА (довідка №21022/02-11/2-13 від 31.10.2013); обґрунтуванні стратегічних напрямів розвитку обласного центру та урбанізованих територій Тернопільської області, розробці заходів,

спрямованих на активізацію розвитку українських міст Асоціацією міст України (довідки №3-203, №3-203/1 від 4.12.2013). Наукові результати дисертації використані у навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету на Нововолинському факультеті при розробці 3-х методичних рекомендацій, а також викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Регіональна економіка» (довідка №126-52/2854 від 17.12.2013).

Наукові результати дисертації використані при розробленні двох науково-дослідних програм, які успішно запровадженні у фінансово-господарську діяльність підприємств-замовників, зокрема програми: «Оптимізація фінансово-управлінських рішень у господарській діяльності ТзОВ «Нововолинський олійно-жировий комбінат» (№ держреєстрації 0111U008675) та «Оптимізація трудового потенціалу ТзОВ «Імперія жирів» для підвищення його конкурентоспроможності»(№ держреєстрації 0112U003190).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до пріоритетів розвитку просторових форм організації суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором самостійно та є його особистим внеском в економічну науку, зокрема у розміщення продуктивних сил і регіональну економіку. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використані ті ідеї та положення, які отримані автором особисто. Дисертація не містить матеріалів кандидатської дисертації.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження апробовані в проектах законодавчих актів, у методичних розробках, рекомендаціях і пропозиціях, викладені у монографії, статтях,

впроваджені в управлінську практику та в навчальний процес. Основні теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи доповідались на 17 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, конгресах, форумах, зокрема на: Міжнародній науково-практичній конференції «Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України» (Тернопіль, 22 листопада 2007р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні тенденції економічної теорії і практики: світовий досвід та вітчизняні реалії» (Херсон, 18-19 листопада 2010р.), Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації» (Тернопіль, 9-10 грудня 2010р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Регіональні виборчі процеси: теорія і практика» (Львів, 29 вересня - 01 жовтня 2010р.), Науково-практичної конференції «Система контролю в умовах глобалізації: закономірності та протиріччя» (Тернопіль, 11 червня 2010р.), Всеукраїнській Меморіальній науковій конференції «Наукова спадщина професора Злупка С.М. у світлі формування сучасної парадигми економічної науки в Україні» (Львів, 29-30 вересня 2011р.), Сьомій Всеукраїнській науковій інтернет-конференції «Наукові дослідження: шлях від теоретичного пошуку до практичної реалізації» (Тернопіль, 29-30 листопада 2011р.), XVI Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (Луцьк, 24-25 травня 2011р.), VII Загально-факультетській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми соціально-економічних, правових та гуманітарних процесів на макро-, мезо- та мікрорівнях» (Нововолинськ, 14-15 квітня 2012р.), Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Розвиток міжнародних відносин та зовнішньоекономічної діяльності підприємств за сучасних умов» (Донецьк, 26 жовтня-26 листопада 2012р.), Десятій Ювілейній Міжнародній науково-практичній конференції молодих

вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (Тернопіль, 21-23 лютого 2013р.), XXIV Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка в умовах глобалізації світових економічних процесів» (Львів, 5-6 квітня 2013р.), XVIII Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (Луцьк, 29-30 травня 2013р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів» (Тернопіль-Форос, 16-18 квітня 2013р.), II Міжнародній науково-практичній конференції «Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка» (Львів, 2-3 жовтня 2013р.), Десятій Ювілейній Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (Тернопіль, 21-23 лютого 2013р.), V Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития менеджмента и предпринимательства в России» (Ростов-на-Дону, 30 ноября 2013г.), Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции» (Сомрат, 7-8 ноября 2013г.) та ін.

Публікації. Основні наукові положення, висновки і результати дослідження опубліковано в 56 наукових працях загальним обсягом 41,63 друк. арк., з яких особисто автору належать 38,96 друк. арк., у тому числі 1 одноосібна монографія, 1 препринт, 34 статті в наукових фахових виданнях з економіки, 6 публікацій в іноземних виданнях, 17 публікацій у збірниках матеріалів конференцій.

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний

зміст роботи викладено на 558 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертація містить 33 таблиці (на 26 сторінках) та 68 рисунків (на 28 сторінках), з них 11 займають площу сторінки. Список використаної літератури включає 324 найменувань на 39 сторінках, 12 додатків на 23 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Змістовна сутність трудового потенціалу в світлі дискурсу просторового розвитку

Багатоаспектність вивчення трудового потенціалу вимагає акценту на його просторовий розвиток. З огляду на визначальну роль трудового потенціалу у суспільному економічному поступі, питання визначення сутності, факторів впливу, формування, використання та його розвитку є прямим чи опосередкованим об'єктом дослідження у численних наукових працях вітчизняних та зарубіжних авторів. Розуміння суті та складових поняття «трудоий потенціал» перебуває у безпосередній кореляції з загальним суспільно-економічним поступом і характеризується певними відмінностями у генезі поняття та специфікацією у різних просторових вимірах. Приміром, утвердженню в економічній літературі категорії «трудоий потенціал» передуює поширення у науково-практичному вжитку такої категорії, як «трудоі ресурси», а також знаходить свій подальший розвиток така новітня категорія, як «людський капітал» («людський ресурс»). У плеяді суміжних та споріднених термінів до терміну «трудоий потенціал» виокремлюються посеред іншого й такі категорії, як «робоча сила», «економічно активне населення», «працездатне населення» тощо. Дослідження трудового потенціалу в більш ширших просторових масштабах дозволяє говорити про його трансформацію у соціально-трудоий потенціал. З метою конкретизації та уточнення суті поняття трудового потенціалу і

подальшого визначення специфіки його просторового розвитку, на нашу думку, доречним є висвітлення широкого спектру дефініцій та тотожностей щодо вжитку даного терміну.

Як відомо, *потенціал* розглядається за різними підходами. Він може визначатись можливостями людини або ж на інших інституційних рівнях [19; 202; 13; 100; 115; 143; 25]. Побуває підхід з його розглядом як наявних сил. Теж часто вживаним є трактування потенціалу як запасу, певного засобу чи джерела. Відтак він може формуватись і використовуватись як на рівні людини, так і з акумуляційним вираженням в організаціях, окремих просторових локаціях, суспільстві в цілому. Тобто застосування даного поняття є різносферним та дозволяє у більш якісному вимірі простежити, оцінити, спрогнозувати різні явища і процеси. У свою чергу *ресурс* є кількісною мірою можливості здійснення певної діяльності, умови, що дозволяють з допомогою певних перетворень отримати бажаний результат. Потенціал є джерелом можливостей, які можуть бути задіяні чи не повністю задіяні для вирішення конкретних завдань у конкретному вимірі простору і часу. Трудовий потенціал характеризує здатність системи продукувати працю, тобто перетворювати потенційну енергію в енергію руху (кінетичну) [85]. Слід зазначити, що першопочатковий вжиток поняття трудового потенціалу (70-80 рр.), що був характерний для московської економічної науки та тривалий час домінував у подальших наукових пошуках, оперував більшою мірою кількісними категоріями сутнісного наповнення поняття трудового потенціалу.

Наукові підходи до визначення суті трудового потенціалу загалом зводяться до його розгляду як характеристики міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення в залежності від участі у суспільній діяльності. Домінантними у *наукових підходах* до розуміння суті трудового потенціалу на перших етапах його вивчення були

такі основні, як трудовресурсний, демографічний, політекономічний, виробничо-трудоий. Конкретизованими та деталізованими варіантами даних підходів виступали демографічно-економічний, ресурсно-економічний, соціально-демографічний тощо, з-поміж котрих поступово почали вирізнятись схильності вчених до вивчення трудового потенціалу з точки зору маржинального підходу [284]. З подальшим удосконаленням сфери виробничих відносин і з поступовим вирізненням в її середовищі підсистеми соціально-трудоих відносин відбувся органічний перехід від розгляду трудового потенціалу в кількісному аспекті з одночасним вживанням таких термінів, як робоча сила й трудові ресурси, до його вивчення в якісному вимірі. На рис. 1.1 відображено еволюцію формування підходів до вивчення трудового потенціалу, де вирізняється просторово-суб'єктний, який власне дозволяє виявити територіальну специфіку ефективності використання потенційних складових.

Такий вимір дозволив ґрунтувати розвиток потенційних характеристик населення не лише в кількісних одиницях, а виходячи з продуктивного й ефективного їх використання з метою одержання економічних та соціальних ефектів у визначених просторових обмеженнях. Тобто можливою стала інтерпретація дефініції трудового потенціалу не тільки як обліково-статистичного (кількісного), а й діяльнісно-результативного (якісного) імперативу у конкретних просторово-часових координатах, що націлює науковців на більш високий рівень теоретико-методологічних узагальнень, які водночас мають прикладне значення [23, с. 65-66].

Таким чином, нині актуалізується потреба дослідження трудового потенціалу в розрізі різних просторових утворень. Більше того, їх подальший розвиток у сучасному інформаційному суспільстві слід базувати саме на ефективності використання їх трудопотенційних можливостей. Відтак на сьогодні актуальними до вивчення трудового потенціалу різних

ПФОС залишаються підходи якісного виміру.

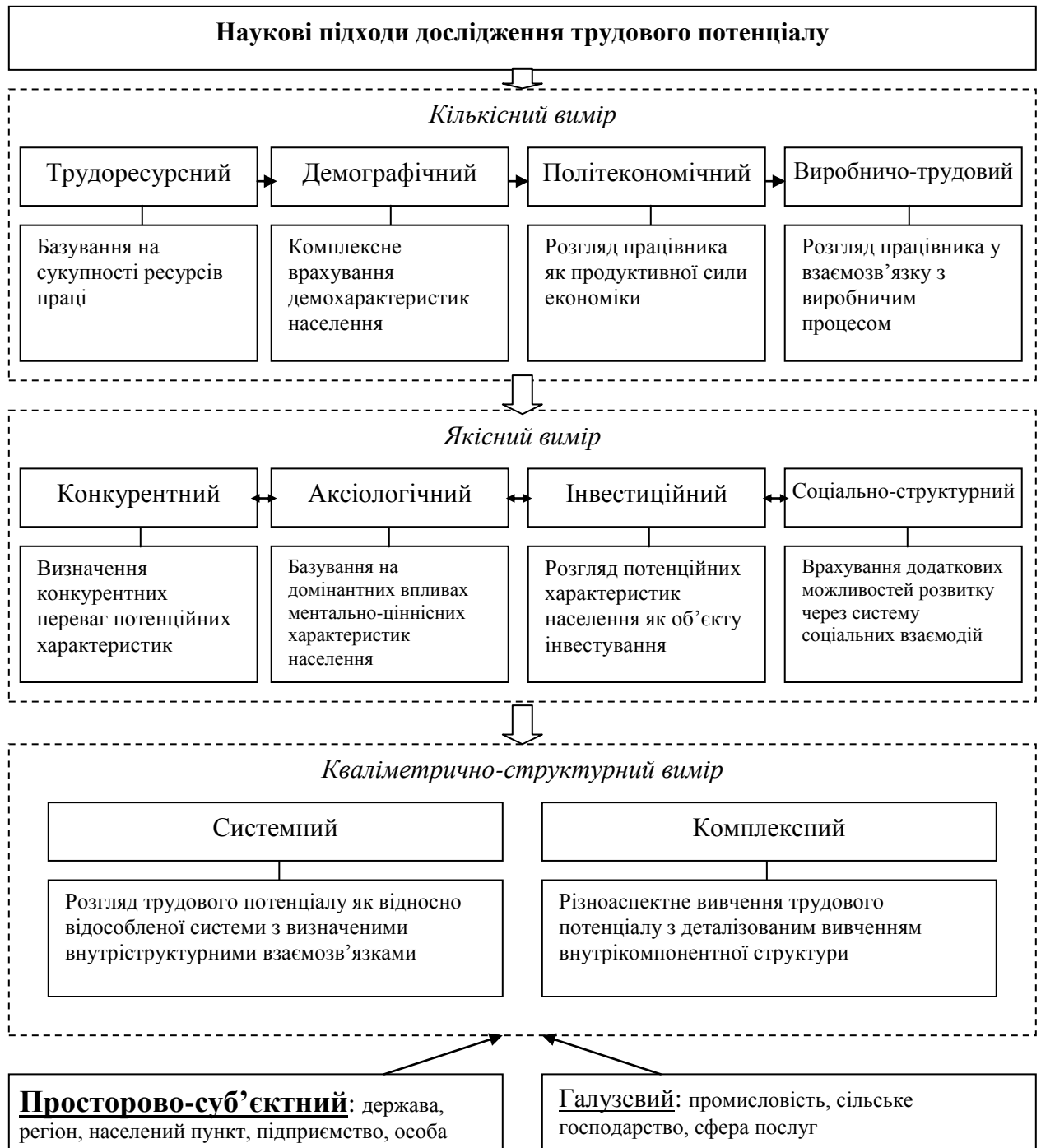


Рис.1.1. Узагальнення еволюційного формування підходів до вивчення трудового потенціалу*

* Складено автором

У сучасних умовах помітних деформацій ціннісних установок носіїв трудового потенціалу підвищується необхідність врахування їх ментальних характеристик, які формуються на рівні всього суспільства та вирізняються націооб'єднуючими ознаками (національний простір). У даному руслі варто звернутись до висловлювання С.М. Злупка, який зазначав, що коли йдеться про соціально-трудоваий потенціал, потрібно мати на увазі господарську культуру в усіх її формах і проявах – культуру соціального й економічного мислення, мораль, етику, словом, усе, що впливає на поведінку людей у праці, побуті, при вкладанні економічних угод, здійсненні виробничих, торговельних та інших операцій» [206, с. 15].

Розглянемо більш предметно розуміння дефініції трудового потенціалу різними вітчизняними вченими, що слугуватиме теоретичним базисом для авторського розуміння його просторового розвитку з інтерпретацією особливостей на рівні різних ПФОУС та обґрунтуванням значимості ефективності використання трудопотенційних характеристик населення для розвитку різних типів поселень.

Особливому внеску економічна наука та теорія праці завдячує дослідженням Львівської школи економістів (80-90-х рр.), зокрема у площині розгляду проблем соціально-трудоваого потенціалу, його якісних ознак, формування та використання у регіоні, що тяжіли до етимологічного розуміння суті трудоваого потенціалу. У науковому виданні «Соціально-трудоваий потенціал: теорія і практика» (1994 р.) за редакцією М. Долішнього, С. Злупка аргументується, що зміст трудоваого потенціалу, всі його енергетичні можливості зосереджуються у соціальній парадигмі і трудоваий потенціал є категорією соціальною такою ж мірою, як і суспільство загалом з усією сукупністю його відносин, у тому числі й господарських. Соціально-трудоваий потенціал – це той самий трудоваий

потенціал, але зорієнтований на виробниче функціонування з допомогою соціальних умов, факторів, мотивацій; увага зосереджується на таких його якісних параметрах, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства [206]. Трудовий потенціал, згідно М. Долішнього та С. Злупка є також якістю осіб, які персоніфікують трудовий потенціал та всією сукупністю відносин, що забезпечують цю якість [48]. Тобто акцент робиться на якість трудового потенціалу і відносини, які при цьому формуються. Очевидно, що в різних просторових координатах така система відносин значно різниться й ускладнюється залежно від ієрархічності та масштабності їх охоплення.

Трудовий потенціал є складовою частиною економічного потенціалу відповідних просторових утворень і з цієї точки зору визначається як кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки. Політекономічний аспект категорії трудового потенціалу визначає його як систему виробничих відносин між окремими індивідами, трудовими колективами, соціальними верствами і державою з приводу відтворення і використання працездатного населення країни, що має кількісні та якісні характеристики [223].

«Економічна енциклопедія» зазначає, що трудові ресурси у сукупності із природними ресурсами та засобами виробництва є складовою частиною продуктивних сил суспільства. Таким чином, людина, як безпосередній носій здатності до продуктивної праці, є об'єктом, що забезпечує суспільство необхідними об'ємами робочої сили. Категорія трудових ресурсів є безпосередньою кількісною характеристикою трудових здібностей людини і населення. Чисельність, структура трудових ресурсів пов'язані із чисельністю та віковою структурою населення, динамікою його

зростання; економічна ефективність трудових ресурсів розкривається у поняттях розподілу кваліфікованих кадрів, продуктивності праці, ефективності географічного розміщення, життєвого рівня населення, динаміки міграційних та урбанізаційних процесів. Як економічна категорія трудові ресурси виражають відносини розширеного відтворення фізичних і розумових здібностей, знань і навичок, інших якостей людей, необхідних їм для зайнятості в національній економіці, всебічного розвитку працівників у процесі суспільного виробництва [223]. Також в економічній енциклопедії трудовий потенціал визначається як людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили [56].

Сучасний економічний словник тлумачить трудовий потенціал країни, регіону, підприємства як наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [176].

Д. Богиня, О. Грішнова зазначають, що трудовий потенціал є інтегральною оцінкою кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [10]. Вчені розрізняють трудовий потенціал на рівні окремої людини, підприємства, конкретної території, суспільства загалом. Таким чином, оминається увагою просторова специфіка розвитку трудового потенціалу, який навіть у межах регіону (області) може значно різнитись та вимагати відмінних управлінських підходів.

В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб дають наступне визначення трудового потенціалу на рівні суспільства, що є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства [16].

Г. Осовська та О. Крушельницька визначають трудовий потенціал як

сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [130]. Тобто тут вже вирізняється просторова специфіка формування і використання трудового потенціалу, яка важлива для розуміння шляхів ефективізації його використання з метою забезпечення розвитку відповідного поселення.

Згідно з Н. Чорноморченко, трудовий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність та потенції людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці [293]. За іншим визначенням, що знаходимо у М. Семикіної, трудовий потенціал на регіональному рівні визначається як інтегральна сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізовувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) для задоволення особистих, колективних та суспільних потреб [192].

Згідно Л. Шевчук, трудовий потенціал – це гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, яким володіє людина, група людей, суспільство. При чому, згідно даного ресурсно-маржинального підходу до розуміння суті трудового потенціалу, гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство, детермінується насамперед кількістю та якістю здоров'я в тих самих конкретних умовах [297-299]. Бачимо, що вчена акцентує увагу на геопросторовій вимірності формування трудового потенціалу, що наближене до нашого бачення перспектив його використання.

Статистична методологія обліку праці оперує такими дотичними до

трудового потенціалу поняттями, як «економічно активне населення», «робоча сила», «працездатне населення», які, зрештою, є системотворчими щодо трудового потенціалу та дозволяють кількісно характеризувати його носіїв [287]. Так, робоча сила розглядається як здатність людини до праці. Під нею розуміють сукупність певних можливостей людини, котрі вона може використовувати у виробничому процесі. Відтак робоча сила є базою характеристики трудових ресурсів, трудового потенціалу, людського капіталу. Лівову частку трудових ресурсів, чи трудового потенціалу, складає економічно активне населення. Як відомо, економічно активне населення згідно методології МОП складається із населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили для ринкового виробництва товарів та послуг, а також деяких видів неринкового виробництва, що входять до системи національних рахунків та балансів і є економічною діяльністю [104]. Таким чином, до складу економічно активного населення входять тільки ті особи, які займалися економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до роботи, тобто, які можна класифікувати як «зайняті» та «безробітні» [104]. Резервом трудових ресурсів (трудового потенціалу) є економічне неактивне населення, що акумулює осіб, молодших 15 та старших 70 років, які не можуть бути кваліфіковані як зайняті чи безробітні. До останніх, як відомо, відносять: пенсіонерів по інвалідності та на пільгових умовах, осіб, зайнятих у домогосподарстві, учнів та студентів, зневірених, осіб з сезонним характером роботи та незайнятих з інших причин.

Як бачимо, у вітчизняній науковій літературі існує чимало авторських підходів до трактування трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях з виокремленням його фаз (формування, відтворення, розвитку, використання, нагромадження тощо), які, разом з тим, уникають комплексного підходу до

його просторового розвитку. З метою уникнення дублювання таких досліджень на рис. 1.2 наведено ключові положення дефініцій трудового потенціалу, сформульованих вітчизняними вченими, що наочно демонструє багатоаспектність даного предмету дослідження.



Рис. 1.2. Ключові положення дефініцій трудового потенціалу в працях різних вчених*

* Складено автором на основі джерел: [141, с. 9; 10, с. 42; 221, с. 22; 298, с. 26; 134, с. 6; 305, с. 582; 128, с. 35; 65, с. 38; 126, с. 33; 84, с. 35; 207, с. 348; 307, с. 22; 227, с. 175-176; 309, с. 109, 124; 26, с. 5; 175, с. 5]

Вважаємо, що при вивченні трудового потенціалу в фазі його розвитку в розрізі різних ПФОС його розгляд повинен фокусуватись на *кількісно-якісній та кваліметрично-структурній оцінці наявних та прихованих характеристик економічно активного населення з виокремленням працездатного і непрацездатного (в силу конкретних причин) з метою визначення можливих втрат такого потенціалу в конкретних просторових*

обмеженнях. Водночас цінним є розуміння трудового потенціалу як багаторівневої системи, що корелює з обґрунтуванням необхідності системно-комплексного підходу його дослідження в розрізі різних типів поселень.

У системі поглядів на людину, її вміння та навички, акумульовану здатність до праці особливе місце посідає така дефініція, як «людський капітал» і з Додатку А прослідковується авторський підхід до розуміння потенціалу трудового як основи людського капіталу [175, с. 5; 256]. Поняття «людський капітал», що виникло у 90-ті роки ХХ ст. з трактуванням людини як суб'єкта економічної діяльності одночасно визначає її як об'єкт найефективніших інвестицій. Людський капітал являє собою накопичений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей людини, є найбільш тотожною дефініцією до трудового потенціалу, у зв'язку з чим інвестиційний підхід дослідження потенційних складових за нинішніх умов є досить актуальним (див. рис. 1.1). Однак, з точки зору історично обумовленої перспективи вживання термінів, «трудоий потенціал» можна вважати більш загальною категорією, ніж «людський капітал», оскільки використання та походження останнього більш притаманні системі капіталістичної ринкової економіки, на відміну від «трудоого потенціалу», що безперечно властивий й іншим історичним формам виробництва. З позиції розвитку ПФОС розуміння людського капіталу як результату капіталізації трудопотенційних характеристик населення насправді є дуже важливим, адже дозволяє оцінити ефективність їх використання у конкретних середовищних умовах, виявити проблеми в однотипних поселеннях.

Як зазначають Г. Баб'як, В. Файфура, Д. Шушпанов, у визначенні трудового потенціалу слід виокремити суто виробничо-трудоий та біологічно-демографічний підхід, а основний акцент ставити на

економічний зміст трудового потенціалу. Дослідження науковців, на думку авторів, повинно спрямовуватися не лише на статевовіковій структурі, тривалості життя, загальноосвітньому та кваліфікаційному рівні населення, а, насамперед, розгортатися у динамічній моделі розгляду трудового потенціалу як здатності та можливості досягнення таким потенціалом встановлених цілей у системі його внутрішньої мікро- та макросередовищної взаємодії. За визначенням авторів, трудовий потенціал є домінантною формою реалізації людського фактора, а такі категорії як населення, трудові ресурси, робоча сила виступають конкретними носіями останнього на певних стадіях його відтворення; трудовим потенціалом є ті можливості працездатного населення (демографічні, соціальні, духовні), які можуть бути реалізовані і приведені в дію за умов певного рівня розвитку продуктивних сил суспільства на науково-технічного прогресу [3]. Такі твердження є важливими у контексті обґрунтування потреби розвитку ПФОУС з позиції ефективного використання їх трудового потенціалу, в чому для регіонів України є значні резерви.

Узагальнюючи наведені вище формулювання стосовно трудового потенціалу та інших гомологічних категорій і понять, вважаємо, що нині поширеним у дослідженнях повинен бути *системно-комплексний підхід*, тобто потенціал повинен розглядатись як система із визначеною внутрікомпонентною структурою (детальний її розгляд буде здійснено нижче). Комплексний підхід означає, що вивчення трудового потенціалу повинне здійснюватись різноаспектно з детальним простеженням загроз та перспектив *розвитку* його потенційних складових. Водночас має актуалізуватись просторово-суб'єктний підхід, що дозволить здійснити наукове обґрунтування пріоритетів розвитку конкретних ПФОС на основі ефективізації використання трудового потенціалу населення.

Не применшуючи значимості та вичерпності існуючих наукових

понять трудового потенціалу, нами пропонується авторське трактування даної категорії через призму процесів гуманізації праці. На нашу думку, під *трудовим потенціалом* слід розуміти акумульовану та реалізовану сукупність психофізіологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації в майбутньому резерв праці у конкретному вимірі простору, часу та умов суспільно-економічного, інноваційно-технологічного та екологічного розвитку [263]. Звертаємо увагу, що ключовим підходом у трактуванні трудового потенціалу, є його кількісно-якісна оцінка, а також просторова специфіка формування і використання [273].

Вибір підходу до вивчення трудового потенціалу залежно від фази суттєво видозмінює область дослідження. У нашому випадку обрано вивчення його розвитку, що потребує сучасна ситуація в сфері соціально-трудових відносин. *Розвиток трудового потенціалу* розглядаємо як прогресивну трансформацію його внутрікомпонентної структури в напрямку гармонійного посилення потенційних складових з можливостями подальшого їх більш продуктивного використання [269]. Під гармонійним посиленням мається на увазі їх поступове та відповідне покращення з недопущенням дисонування темпів зміни індикаторів, що їх характеризують. У першу чергу тут мається на увазі неприпустимість надмірного випередження потенційних складових економічного характеру тих, що відображають культурно-духовне середовища людської життєдіяльності. У свою чергу *просторовий розвиток трудового потенціалу* передбачає прогресивну трансформацію його структури у визначених просторових обмеженнях, акумулюючись при цьому результатами праці тих просторових утворень, які попадають в площину

встановлених просторових координат та між якими можуть бути налагоджені тісні соціальні, міграційні, комунікаційні, логістичні та інші мереж.

Вважаємо, що вивчення трудового потенціалу в нових умовах гуманізації праці та підвищення його значимості для розвитку ПФОУС слід здійснювати через *дискурс праці*. Як зазначає А. Філіпенко, дискурс є сукупністю принципів, правил та істин, які дають можливість індивіду зорієнтуватися у просторі і часі на відповідній стадії суспільно-економічної еволюції; він відображає не лише теоретичні уявлення про об'єкт, а й матеріалізує світогляд суб'єкта дослідження, його ментальний простір; дискурс є рефлексією суб'єктно-об'єктних відносин [230]. Таким чином, використання дискурсивної практики у дослідженні того чи іншого явища або процесу є вагомим інструментом для глибшого осягнення його суті. У царині дослідження трудової діяльності людини саме дискурс праці є визначальним для розкриття генези та суті трудового потенціалу, та, відтак, джерелом формування якісно нового розуміння змісту даного поняття у сучасних умовах потреби підвищення його значимості для розвитку ПФОС в Україні.

Досліджуючи соціокультурний феномен праці, Н. Глиницька зазначає, що праця, виступаючи як універсальна категорія, дозволяє розглядати її не тільки як предметну діяльність, ототожнену з речовинністю, але й як процес створення суб'єктом своєї соціальної й індивідуальної особистості; праця є посередником взаємної зміни навколишнього середовища та людини [30]. Власне через дискурс праці можемо простежити траєкторію розвитку поняття трудового потенціалу та особливості його новочасного розуміння (Додаток А). Прослідковуючи місце та роль людини в різні періоди розвитку людства (аграрний, індустріальний, постіндустріальний з окремим його етапом – інформаційним) постає очевидною дискусійність вживання таких

термінів, як робоча сила і трудові ресурси. Посилення ролі інтелектуальної (духовної) праці ніяким чином не в'яжеться з розглядом людини як робочої сили, під якою вчені найчастіше розуміють ті запаси праці, які може купити роботодавець, або ж здатність людини до праці, спроможність виконувати ті чи інші виробничі, інші соціальні функції лише за умов її безпосередньої участі в суспільно необхідній діяльності [190, с. 9-10; 120, с. 40].

Таким чином, відхід від трактування людини як робочої сили чи трудового ресурсу є логічною закономірністю процесу *гуманізації* економіки загалом та сфери праці зокрема, що передбачає розширення сфери свободи людини за рахунок створення більш гуманних відносин як до природи, так і до інших суб'єктів, на ліквідацію причин деградації, захист і вдосконалення середовища проживання людини. Процеси гуманізації призводять до підвищення творчої змістовності, привабливості, легкості, зростання продуктивної сили праці [183, с. 164, 166].

В умовах глобалізаційних технологічних трансформацій посилюється тенденції інвестування у підготовку та перепідготовку висококваліфікованих кадрів, розвиток системи освіти. Провідною ланкою розвитку інформаційного суспільства стає високоякісний людський капітал. На шляху переходу від інформаційного суспільства до суспільства знань саме «інтелект людини, який окрім природних здібностей, віддзеркалюється у глибині знань, професіоналізмі, способі життя, творчості, світосприйманні, благородстві почуттів, духовності тощо», проголошується одним із найважливіших компонентів трудового потенціалу [221].

Серед сучасних вимог до трудового потенціалу виділяються такі, як здатність до масштабності і комплексності мислення, володіння знаннями та досвідом, висока здатність до навчання і гнучкість, оперативність у знаходженні та прийнятті рішень, здатність до самостійного прийняття рішень та помірному ризику, здорове честолюбство, орієнтованість на

досягнення, уміння слухати, толерувати тощо [177]. Значно важливішими стають такі якісні когнітивно-поведінкові характеристики трудового потенціалу, як мистецтво мислення та вміння спілкуватися у процесі укладання різноманітних економічних угод, провадження виробничої, торговельної, сервісної діяльності тощо.

Слід зауважити, що одночасно із широкими перспективами, які відкриваються у сучасних умовах інформаційно-знанневого суспільства, загострюються і відповідні ризики, що супроводжують прогрес у трудовій сфері суспільства, особливо на низинних просторових рівнях. Стрес, синдром виснаження та невстигання за часом, що супроводжують щоденно чи не кожного сучасного працівника, визначаються ключовими у генерації таких проблем та ризиків здоров'я, як цукровий діабет, серцево-судинні захворювання, зміни опорно-рухового апарату, процеси пришвидшеного старіння тощо [317]. Найбільш показові сучасні умови організації праці, що здатні генерувати проблемні осередки у тенденціях просторового розвитку трудового потенціалу, наведено в Додатку Б:

Як відомо, конкретизація суті та змісту кожного наукового поняття реалізовується шляхом виділення його *структурних елементів*. Таким чином, структурно трудовий потенціал характеризується системою елементів (компонентів), які тою чи іншою мірою відображають вкладений у нього зміст. Очевидно, що вивчення структури трудового потенціалу особливо важлива у розрізі різних типів поселень. Таким чином, можна встановити, які його складові використовуються більш ефективно, а які недостатньо. Перш ніж виявити трансформації в структурі трудового потенціалу, які обумовлені процесами гуманізації праці та підвищення його ролі для розвитку ПФОС, слід виокремити найбільш показові підходи вітчизняних та зарубіжних вчених щодо їх авторського бачення потенційних складових. Так, проф. Б.М. Генкін у компонентній структурі трудового

потенціалу виділяє наступні складові [28]: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал та активність; організованість та асертивність; освіту, професіоналізм; ресурси робочого часу. Підтримку позиції Б.М. Генкіна знаходимо у працях проф. У. Садової та Д. Богині [185, с. 407; 10]. Удосконалення такої компонентної структури за прикладом потенціалу соціально-трудового на регіональному рівні має місце у дослідженнях С.Р. Пасека, яка пропонує перелік потенцій посилює складовою інноваційності [135; 136].

Детальну компонентну структуру трудового потенціалу регіону наводить Л. Шевчук. Так, основними компонентами трудового потенціалу виступають біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, мотиваційна [298]. У працях інших вчених також наводяться авторські підходи до уточнення компонентної структури трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях (Додаток В). Згідно предмету нашого дослідження з необхідністю виявлення специфічних ознак розвитку трудового потенціалу в розрізі різних ПФОС більш цінними є висновки вчених щодо його компонентної структури на вищому ієрархічному рівні – територій. Звичайно їх трудовий потенціал формується через акумуляційні можливості носіїв трудового потенціалу. Разом з тим, потенційні компоненти тут ускладнюються, набуваючи ознак системності та змінюючись під факторним впливом з складнішими причинно-наслідковими зв'язками.

Слід пам'ятати, що надмірна деталізація й ускладнення компонентної структури трудового потенціалу утрудняє його подальшу кількісно якісну оцінку, особливо на низинних просторових рівнях чи специфічних просторових утвореннях, по яких статистична база ведеться вибірково. Відповідно до наведеного вище визначення поняття трудового потенціалу та з урахуванням напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених пропонуємо

виокремлювати наступні складові трудового потенціалу, наведені на рис. 1.3 [263].

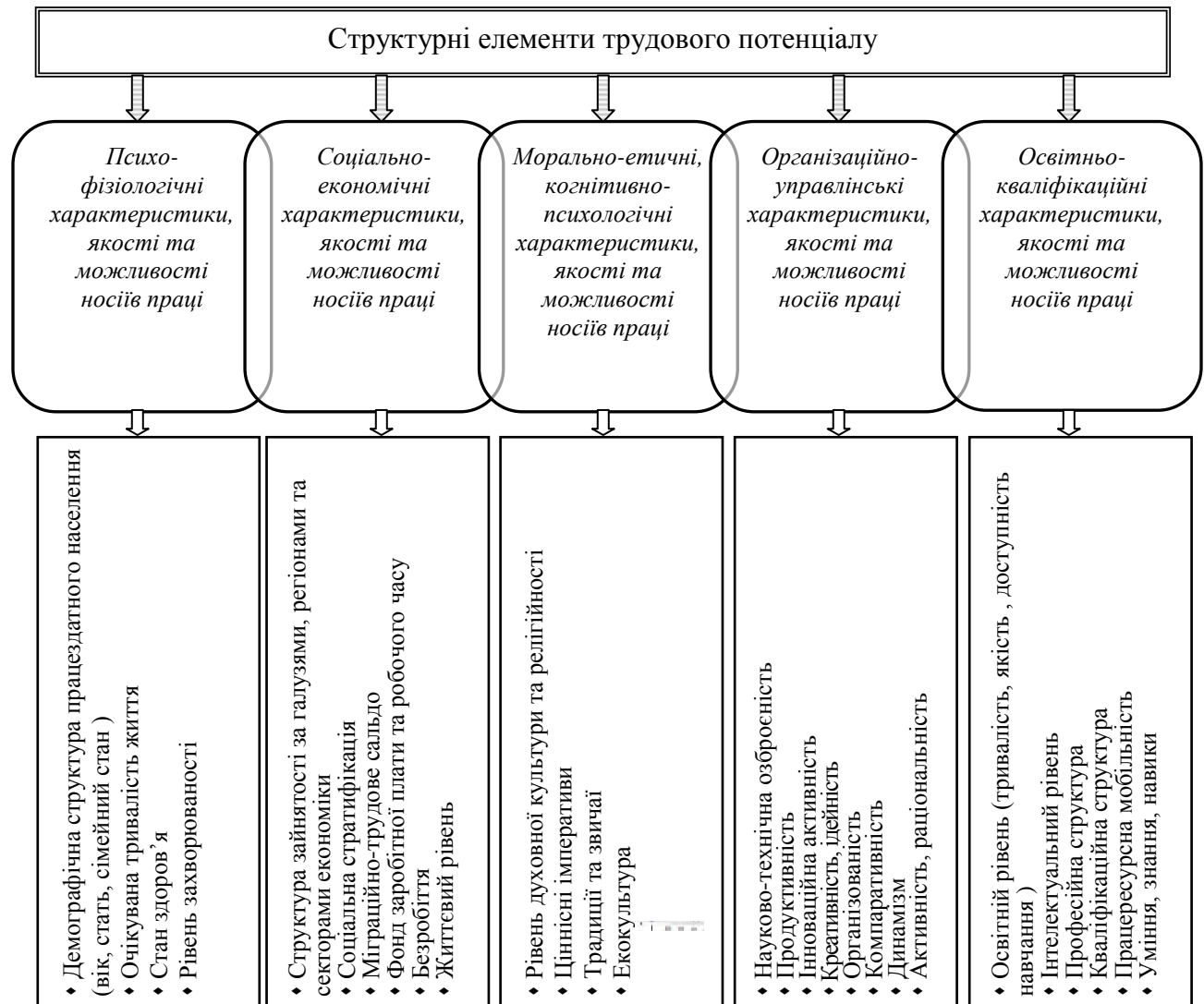


Рис. 1.3. Структурні елементи трудового потенціалу: загально-просторовий підхід*

* Складено автором

Якщо мова йде про *трансформацію компонентної структури* трудового потенціалу, то такий процес передбачає посилення ролі окремих потенційних складових в силу нових умов гуманізації праці, переходу до інформаційного суспільства та потреби ефективних модернізаційних змін у визначених

просторових утвореннях. Виходячи з сучасних реалій та пріоритетів розвитку різних ПФОУС (особливо сільських поселень, малих міст та специфічних просторових утворень як осередків активізації інноваційної діяльності), однозначною вимогою постає посилення таких компонент, як освітньо-кваліфікаційні та морально-етичні характеристики, якості та можливості носіїв трудового потенціалу. Щодо першої, – це обумовлено необхідністю посилення інтелектуалізації соціально-трудова відносин. Роль морально-етичної компоненти передбачає подолання деформацій у системі ціннісних установок з виключною орієнтацією на продуктивну трудову діяльність, потреби інноваційної активності, одержання задоволення від результатів праці.

Щодо кожної з компонент трудового потенціалу важливо підкреслити її *відносну відособленість*. Це означає, що з точки зору розгляду трудового потенціалу як системи кожна компонента є своєрідною підсистемою, змінні процеси в якій характеризуються конкретними показниками та просторовою специфікою використання. Перелік таких показників може бути досить громіздким у силу наявної статистичної інформації та відрізнятися у різних авторських методиках комплексної оцінки розвитку трудового потенціалу. Разом з тим, важливо розуміти основні детермінанти стану компонент трудового потенціалу (рис. 1.4). Вивчення специфіки кожної з них може виступати предметом окремого дослідження. Так, особливої популярності сьогодні набувають освітньо-кваліфікаційні та морально-етичні характеристики носіїв трудового потенціалу, закономірність посилення значущості яких обґрунтована вище.

Трудовий потенціал	Когнітивно-психологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Креативність Ідейність Компаративність Динамізм Активність Раціональність поведінки Гнучкість Адаптивність</i>
	Освітньо-кваліфікаційні характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Освітній рівень (тривалість, якість, доступність навчання) Інтелектуальний рівень Професійна структура Кваліфікаційна структура Працересурсна мобільність Уміння, знання, навички Талант, геніальність</i>
	Організаційно-управлінські характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Науково-технічна озброєність Продуктивність праці Інноваційна активність Санітарно-гігієнічні умови праці Мотивація до трудової діяльності Організованість Режим праці Режим відпочинку</i>
	Соціально-економічні характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Структура зайнятості за галузями, секторами економіки Соціальна стратифікація Міграційно-трудова сальдо Фонд зарплати та робочого часу Рівень безробіття Життєвий рівень Соціальна захищеність</i>
	Морально-етичні характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Рівень духовної культури Релігійність Ціннісні імперативи Світоглядна позиція Традиції та звичаї Екокультура Соціальний менталітет Етнічний менталітет</i>
	Психофізіологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці	<i>Демографічна структура працездатного населення (стать, вік, сімейний стан) Очікувана тривалість життя Рівень захворюваності Витривалість до фізичних навантажень Стан здоров'я</i>

Рис. 1.4. Основні детермінанти стану компонент трудового потенціалу*

* Складено автором

У відповідності до запропонованої компонентної структури трудового потенціалу нами виділено ключові фактори як причинно-рушійні сили, які визначають стан та тенденції формування трудового потенціалу різних ПФОС, відтак дають кількісно-якісну основу можливостей його використання для їх розвитку: демографічна динаміка відтворення народонаселення; рівень соціально-економічного розвитку; інтелектуально-культурний розвиток; міграційна політика та трудова мобільність населення; раціональність міжрегіонального та міжгалузевого поділу праці; стан соціально-правової захищеності; життєвий рівень населення; рівень розвитку та доступність освітніх послуг; місткість та динамізм ринку праці; соціально-політична стабільність; житлово-комунальне забезпечення; мотиваційні механізми та система оплати праці; санітарно-гігієнічні норми та стандарти праці; прогресивність та інноваційний розвиток; рівень розвитку культури трудових відносин.

Даний перелік факторів впливу на формування і використання трудового потенціалу, не претендуючи на вичерпність, окреслює головні дієві сили, що впливають на його кількісно-якісні параметри, а отже, прямо чи опосередковано акумулюють резерви його зростання в конкретних ПФОС.

Усвідомлюючи усі відмінності та тотожності у розумінні суті та компонент трудового потенціалу, на нашу думку, акцент насамперед необхідно ставити, власне, на питаннях просторового розвитку трудового потенціалу, його резервів, оцінювання перспектив ефективізації його використання для стимулювання процесів покращення якості життя у конкретних типах поселень, у тому числі за рахунок формування специфічних просторових утворень. Просторовий розвиток трудового потенціалу як динамічна категорія переслідує мету позитивних кількісно-якісних зрушень у власній структурі в конкретних просторових обмеженнях,

хоча й без повної ізоляції, а налагоджених механізмом взаємодії із зовнішнім середовищем. Просторовий розвиток трудового потенціалу передбачає прогресивний поступ у залученні працездатного населення до суспільно-корисної праці, досягнення зростання його якісних характеристик та загальної продуктивності як за рахунок внутрішніх можливостей територій, так і з залученням екзогенних переваг (найбільш показовими тут є міграційні процеси за селективним підходом). Як зазначає Л. Шаульська, розвиток трудового потенціалу обумовлює процес прогресивних змін його кількісно-якісних характеристик для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання в нинішній час та у перспективі [296]. Таким чином, якісні трансформації в його структурі можуть і повинні стати стимулятором розвитку ПФОУС.

Слід зазначити, що *методологія оцінювання* просторового розвитку трудового потенціалу характеризується варіативністю методів оцінки. Однак, узагальнення наукових досягнень у площині методології оцінювання дозволяє виділити два ключових підходи до його оцінки, а саме кількісний та якісний, що прямо відображає відповідні трудовотенційні параметри. Очевидно, що за кількісними характеристиками трудовий потенціал можна охарактеризувати через кількість працездатного населення. На якісному рівні дослідження трудовий потенціал характеризується такими узагальнюючими показниками, як фізичний стані здоров'я людей, соціально-демографічний та інтелектуально-культурний склад населення, в т.ч. морально-етичний і творчий потенціал нації.

Безперечно найголовнішою і по суті визначальною передумовою просторового розвитку трудового потенціалу є працездатність населення, що обумовлюється здоров'ям та фізичним розвитком людини. Психічне та фізичне здоров'я як кожної конкретної людини, так і суспільства загалом є домінантою здатності до праці та безпосередньої трудової активності

населення. Психофізіологічна складова розвитку трудового потенціалу є фактично його біологічною, природною базою. Насправді вона може дуже різнитись у різних типах поселень, спричиняючи з різною силою їх розвиток.

Таким чином, ресурс просторового розвитку трудового потенціалу на основі покращення його демографічних характеристик (у психофізіологічній потенційній компоненті) набуває особливого значення. Хоча, ставлячи акцент на оптимізацію демографічних процесів, особливо в сільських поселеннях, не слід забувати про те, що вони повинні безпосередньо узгоджуватися із просторовою демографічною культурою та традицією і, як правило, вступають у полеміку із можливостями забезпечення відповідного демографічного приросту належною соціально-економічною базою.

Інтелектуально-культурний рівень населення як один із необмежених факторів просторового розвитку трудового потенціалу, що здебільшого проявляється у морально-етичній та когнітивно-психологічній компонентах, характеризується і обумовлюється досягнутим рівнем духовної культури суспільства щодо трактування людини та її здібностей до праці. Культурні цінності – це ті підставові чинники, які формують ставлення до праці, характер поведінки людей у процесі праці, у побуті, при здійсненні соціально-економічної діяльності. Першочергову вагу у системі компонентів інтелектуально-культурного рівня населення як характеристики трудового потенціалу посідають освіченість та кваліфікація, моральність, релігійність, творчий потенціал, культура (в тому числі ено- та екокультура), ментальність тощо. Як зазначається у Д. Богині та О. Грішної, моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до дітей, перестарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо [10]. У свою чергу, темпи науково-технічного прогресу, кількість патентів, міжнародних премій, авторських прав тощо характеризують творчий

потенціал та активність населення.

Ведучи мову про організованість суспільства в контексті розкриття суті поняття просторового розвитку трудового потенціалу, слід акцентувати увагу на таких її якісних характеристиках, що уможливають належні умови до розвитку кожної людини та трудового потенціалу загалом у конкретних просторових координатах. Зокрема слід зосереджувати увагу на повноті та стабільності законодавства, мірі й обов'язковості дотримання законів та укладених угод, загальної економічної і соціальної стабільності.

Аналізуючи та оцінюючи просторовий розвиток трудового потенціалу, необхідно звертати увагу на ті умови та особливості, які обумовлюють той чи інший стан трудового потенціалу у кожен конкретний період часу та простору. Так, функціонування та відтворення трудового потенціалу України на даний час здійснюється у складних новочасних умовах, для яких характерними є не лише криза економічних, політичних, соціальних явищ, але і наростання суттєвих ціннісно-моральних протиріч та значної соціальної напруги.

Демографічні особливості природної бази відтворення трудового потенціалу на даний час несуть у собі не лише наслідки попередніх історичних подій минулого української нації, але і насичені сучасними негативними тенденціями. Насамперед мова йде про неоптимальні характеристики демографічної бази відтворення трудового потенціалу, які позначаються на подальшому його розвитку: зниження народжуваності, зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, зростання загальної захворюваності, диспропорції статевовікової структури, негативні міграційні процеси.

Окремий відбиток у сьогоденний стан та перспективи просторового розвитку трудового потенціалу вносить міжрегіональна та міжпоселенська неоднорідності кількісно-якісного складу людських ресурсів. Так, надмірна

концентрація людських ресурсів в одному регіоні та їх відповідна нестача в інших ставить вимогу провадження цілеспрямованої політики перерозподілу економічно активного населення між регіонами, галузями національної економіки, секторами на основі систематизації і врегулювання останніх за критерієм збалансованості та оптимальності.

На порядку денному стоїть питання прогресивного розвитку системи підготовки кадрів у сфері вищої та професійно-технічної освіти. На сьогоднішній день відчутними є явні диспропорції у співвідношенні пропозиції та попиту професій на ринку праці. З однієї сторони, новітній технологічний розвиток економіки та пов'язаний із ним попит на висококваліфіковані та освічені кадри вимагає зростання кількості випускників із вищою освітою в розрізі відповідних спеціальностей. Однак, з іншої сторони, таке галоповане зростання не завжди сумісне із якістю освіти та ємністю ринку праці за найбільш прогресивними та соціально-привабливими напрямками освіти.

Як відомо, в Україні сталою є тенденція зростання кількості вищих навчальних закладів та, відповідно, випускників, що отримують дипломи про закінчену вищу освіту. Разом з тим, одночасно спостерігаємо скорочення студентів професійно-технічних навчальних закладів. Такі диспропорції, як правило, зумовлюються низькою престижністю робочих професій та часто необґрунтованою вимогою з боку роботодавців при прийомі на роботу наявності диплому про вищу освіту на робочі позиції, що потребують більшою мірою наявності конкретних умінь і навичок, аніж високої академічної підготовки.

Невідповідність у співвідношенні попиту та пропозиції на ринку праці покликана вирішувати система перепідготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників, що має відповідати структурні специфіці конкретної території. Дана система є суттєвим резервом просторового

розвитку трудового потенціалу, оскільки вміння вчитися, підвищувати власну кваліфікацію та здобувати затребувані ринком праці професійні якості та навички прямо впливають на якісні характеристики трудового потенціалу.

Таким чином, першочерговості у площині якнайповнішого залучення працездатного населення до праці набуває питання відродження внутрішньовиробничих систем підвищення кваліфікації кадрів, збалансування ринку додаткових освітніх послуг на нові професії на предмет їхньої доступності, впровадження моніторингу ринку праці та цільове використання маркетингових технологій розвитку системи освіти у відповідності до нових соціально-економічних умов розвитку держави загалом. Це слугуватиме доброю основою для підвищення значимості результатів використання трудового потенціалу для розвитку ПФОУС, особливо тих, які мають у цьому дійсну потребу та значні резерви.

Негативні соціально-економічні тенденції розвитку держави безпосередньо відбиваються на кількісно-якісних характеристиках трудового потенціалу, в тому числі продуктивності праці, мотивації до здійснення трудової діяльності, кваліфікаційно-освітньому та інтелектуально-духовному рівні населення, вартості праці, доходів населення. Як відомо, зниження життєвого рівня населення несумісне із прогресивним розвитком трудового потенціалу та країни в цілому, оскільки є прямим відображенням неможливості суспільства забезпечити належний рівень розвитку системи охорони здоров'я, якості освіти, професіоналізму тощо.

Зростання прихованого та офіційного безробіття, активізація потоків нелегальної трудової імміграції, зростання трудової еміграції кваліфікованих громадян України працездатного віку за кордон, зниження інтелектуально-освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня людських

ресурсів, невідповідність якості наявної пропозиції праці потребам ринку праці, масштабне розшарування населення за рівнем доходів є прямими доказами не лише неефективного загальнодержавного менеджменту, але і безпосередньо недієвості (фактичної відсутності) науково обґрунтованої системи управління розвитком трудового потенціалу в розрізі різних ПФОУС.

Слід зазначити, що з метою розв'язання конкретних проблем, які стосувалися питань підтримки, відтворення трудового потенціалу як рушія розвитку ПФОУС, були розроблені численні урядові програми, однак у своїй більшості вони носили декларативний характер та не відображали вимоги комплексності у реалізації стратегії цілеспрямованого розвитку трудового потенціалу.

Проривом у даному питанні можна вважати схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, яка констатує, що збереження та розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни [77].

Ставлячи за мету забезпечення підтримання, відновлення трудового потенціалу, відтворення рівня кваліфікації осіб працездатного віку (економічно активного населення) та підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного та соціального розвитку, дана програма орієнтується на програмно-цільовий метод комплексного виконання раніше прийнятих державних програм, однак, в умовах фінансової кризи, ризикує залишитися на етапі концепції без вагомих перспектив власної реалізації (Додаток Д) [289].

Варто відзначити, що окреслені шляхи та способи вирішення проблем щодо збереження і просторового розвитку трудового потенціалу на

макрорівні досить комплексно відображають полівекторність управління даною економічною категорією. Зокрема тут звернено увагу і на проблеми демографічного характеру, що має пряме вираження у психофізіологічній компоненті, і на необхідності підвищення освітньо-кваліфікаційного потенціалу (освітньо-кваліфікаційна компонента). Разом з тим, більшість проблем криється у компоненті соціально-економічних характеристик та якостей носіїв трудового потенціалу, що суттєво різняться між різними типами поселень. Відповідно говорити про покращення демографічної ситуації, відновлення системи цінностей, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня населення тощо буде недоцільним, допоки не буде створено можливостей використання трудових потенцій. Тільки через продуктивну трудову діяльність та одержання натомість належних економічних та соціальних вигод можливе забезпечення просторового розвитку трудового потенціалу на засадах сталості і збалансованості.

Аналіз Концепції програми збереження та розвитку трудового потенціалу, інших законодавчо-правових актів та наукових публікацій, дозволяє нам констатувати існування значної багатогранності у розумінні напрямків розвитку трудового потенціалу. Така багатогранність, з одного боку, слугує якнайповнішому висвітленню численних проблемних ланок у розвитку трудового потенціалу, однак, з іншого боку, не формує системного уявлення щодо напрямків розвитку та відтворення трудового потенціалу. З метою подолання даної прогалини у контексті розуміння суті трудового потенціалу та його розвитку необхідно згрупувати напрямки розвитку як за змістом та відповідальною сферою, так і за пріоритетністю.

Вирішення ключових проблем по кожному із напрямків сприятиме виробленню системи кількісно-якісного просторового розвитку трудового потенціалу, сприятиме зростання ефективності основної рушійної сили суспільства – людини, та сприятиме переходу суспільства до сталого

економічного зростання [255].

Отже, сучасні умови розвитку сфери соціально-трудових відносин вирізняються чітко орієнтованим спрямуванням на подальшу гуманізацію праці. За таких обставин через призму дискурсу праці місце людини в таких процесах постає в зовсім іншому вимірі. Усе більшої ваги набуває інтелектуальна або духовна праця. У зв'язку з цим пріоритети використання трудового потенціалу повинні концентруватись навколо освітньо-кваліфікаційних та морально-етичних характеристик, якостей і можливостей його носіїв. Лише за таких умов можливим є забезпечення комплексного розвитку різних ПФОУС з дотриманням вимог гуманізації сфери соціально-трудових відносин. У випадку подальшого неврегульованого використання трудового потенціалу перспективи соціально-економічного зростання країни, її регіонів, конкретних типів поселень будуть практично обмеженими.

1.2. Просторові форми організації українського суспільства як середовище концентрації трудового потенціалу

Формування і використання трудового потенціалу як сукупність кількісно-якісних характеристик, якостей і можливостей окремої людини чи об'єднань людей на різних ієрархічних рівнях, що формують, реалізують чи акумулюють для реалізації у майбутньому резерви праці, відбувається у конкретному просторовому вимірі (відображений на рис. 1.1 просторово-суб'єктний підхід). Просторові характеристики трудового потенціалу розкривають його особливості через призму території, часу та умов розвитку. Нинішні умови інформаційного суспільства ставлять розвиток різних просторових утворень у залежність від ефективності використання людських можливостей. Відтак просторовий розвиток трудового потенціалу

та розвиток ПФОС є дуже взаємопов'язаними процесами.

Для обґрунтування значимості використання трудового потенціалу для розвитку ПФОС слід визначити *теоретичні підходи* трактування категорій і понять, пов'язаних з територіальністю, просторовістю

Дослідження просторових характеристик трудового потенціалу безпосередньо пов'язане із питаннями *територіальної організації* господарства (місцевої економіки) та територіальної системи розселення населення. Як зазначає А. Крупко, територіальність є основною якістю населення та розселення як частини географічного простору; територіальність проявляється через територіальну диференціацію [88].

Згідно даного наукового підходу при дослідженні зв'язків у процесі розгортання форм людської діяльності найважливішим є визначення меж ареалів, їх форм та розмірів, міри територіального тяжіння центрів різноманітних ареалів; особливого значення набуває визначення міри центральності чи периферійності населення (розселення). Ареали людської діяльності і всі види руху населення складають зміст поняття «*територіальна організація населення*». У зв'язку із цим, *формами* територіальної організації населення визначаються:

- окремі житла із ареалами життєдіяльності населення;
- групи окремих жител з ареалами життєдіяльності населення;
- райони різного рангу (від нанорайонів до районів обласного рангу).

Оскільки будь-які елементи економічної системи у геопросторовій системі координат мають певний *стан розподілу*, важливим є дослідження співвідношень такого розподілу, зокрема між територіальною організацією населення та територіальною організацією господарства. Так, Є. Алаєв, розглядаючи розміщення як конкретний стан розподілу явищ по території, пропонує для означення розміщення людей і поселень використовувати термін «розселення». *Поселення* (населений пункт), згідно автора, є

територіально цілісний і компактний ареал концентрації населення з усіма необхідними умовами і облаштуваннями для життя, праці, відпочинку людей [2].

Поселення як економіко-географічний об'єкт та основна одиниця спостереження в економіці населення є одночасно місцем розміщення підприємств і установ безпосередньої сфери прикладання праці.

Очевидно, що розселення населення по території є практично завжди нерівномірним і така нерівномірність є у відповідні періоди часу як причиною, так і наслідком просторових відмінностей у освоєнні території. Просторові відмінності проявляються як у диференціації величини трудового потенціалу у межах тої чи іншої ПФОС, так і у щільності та диверсифікації структури місць прикладання праці у відповідні періоди часу.

Між територіальними системами виробництва і розселення існує тісний взаємозв'язок та взаємообумовленість. Система населених пунктів, що виникла під впливом тих чи інших економічних факторів у певний момент часу виступає одним із ключових факторів, що впливає на розвиток та розміщення нових виробництв [267].

Як зазначає Ю. Пітюренко, системи виробництва і розселення розвиваються в діалектичній єдності та протиріччі. Єдність виявляється у тому, що виробництво не може розвиватися без розселення, а розселення – без виробництва. Характер розміщення продуктивних сил і особливості їх концентрації на тій чи іншій території є основними факторами, що впливають на формування системи розселення, але новоутворені міста і системи розселення, у свою чергу, спричиняють великий вплив на розміщення та розвиток нових виробництв, розширення існуючих підприємств [142; 265; 269].

У свою чергу діалектичне протиріччя полягає, з одного боку, в тому,

що виробництво та характер його розміщення змінюється більш динамічно, ніж форми розселення, яким притаманна певна консервативність, а, з іншого, – у тому, що концентрація виробництва на певній стадії не узгоджується із соціальними і природоохоронними інтересами, що проявляється у погіршенні життєвого середовища, а, отже, й у зміні системи розселення.

Розселення населення слід розглядати як інтегральну частину територіальної структури господарства, оскільки щільне взаємопроникнення розселення та територіальної організації виробництва не дозволяє виокремити обидва елементи порізно.

Наочною ілюстрацією такого взаємопроникнення та, фактично, проявом становлення просторових форм організації трудового потенціалу є розгляд останнього через призму цивілізаційного розвитку.

Так, еволюція процесу становлення господарства (економіки – національної, регіональної, локальної) від його первинного, аграрного, індустріального до постіндустріального типу віддзеркалює взаємопов'язану еволюцію процесу розселення та формування просторових форм концентрації трудового потенціалу.

Раннім етапам розвитку людства притаманні примітивні риси господарства, яке визначається як привласнююче господарство. Збиральництво, рибальство та полювання як ключові форми матеріальної бази функціонування тогочасного людства зумовлюють чітку залежність останнього від природного фактора та носять причинно-наслідковий характер щодо руху племен у пошуках нових та неосвоєних територій для поживи.

У зв'язку із постійним переміщенням племен та їх відносною малою чисельністю у масштабах світового простору не можна вести мову про існування постійних поселень, оскільки відсутні об'єктивні підстави для

осілости (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Взаємозв'язок розселення населення та
територіальної організації економіки різних просторових рівнів*

Тип господарства	Домінуючий фактор господарювання	Основна характеристика господарювання	Тип розселення	Характерні особливості територіальної організації населення
1	2	3	4	5
<i>Причласночий</i>	Природний	Наявність примітивних форм господарського освоєння території за посередництвом рибальства, збиральництва, полювання	Однозначно не прослідковується	Дуже низька щільність населення (не більше 1 чол. на 1 км ²) та відсутність постійних поселень. Домінантною характеристикою є залежність від природного фактора – наявності питної води, готових природних продуктів харчування, прилаштувань до житла
<i>Аграрний</i>	Природо-ресурсний	Переважає у структурі зайнятості-виробництва сільського господарства з такими ключовими галузями, як рослинництво та тваринництво	Постійний землеробський Кочовий тваринницький	Розмір та густина постійних землеробських поселень перебуває у чіткій залежності від природних умов, сприятливих для рослинництва. Щільність населення складає від 10 до 100 чол. на 1 км ² . Посилення концентрації населення поєднується із його досить низькими міграційними характеристиками. Відсутність постійних поселень за кочового тваринницького типу розселення трансформується в ході еволюції у появу тимчасових сезонних поселень та зростання щільності населення до 10 чол. на 1 км ²

1	2	3	4	5
<i>Індустріальний</i>	Ресурсно-виробничий, Трудовий (наявність та кваліфікація трудових ресурсів)	Переважає в структурі зайнятості та виробництва продукції промисловості та будівництва	Постійний (у містах та їх агломераціях)	Внаслідок швидкого розвитку промисловості зростає концентрація населення в містах та їх агломераціях, посилюються масові потоки постійних переселенців (з сільської місцевості у міста, приміські зони). Зростають масові маятникові трудові міграції в міських агломераціях, які перевершують постійні переселення. Щільність населення – до 1000 чол. на 1 км ² в найбільш урбанізованих районах. Ключовим чинником концентрації населення виступають соціально-економічні умови, зручність транспортних зв'язків
<i>Постіндустріальний</i>	Людський	Переважає в структурі зайнятості та виробництва продукції сфери послуг	Постійний (агломерації, мегаполіси)	Інтенсивний розвиток сфери обслуговування обумовлюється високою концентрацією населення на території (як правило не менше 50 чол. на км ²) та перетворює населення у ключовий ресурс розвитку економіки. Характерною особливістю є скорочення кількості зайнятих у первинному та вторинному секторах економіки, деконцентрація виробництва, скорочення площ та абсолютних масштабів впливу на природу. Висока концентрація населення поєднується із високою міграційною активністю

* Складено автором на основі джерела: [195]

Перехід від привласнюючого до аграрного типу господарювання ознаменував істотний прорив у площині територіальної організації населення. Переважання у структурі «зайнятості-виробництва» аграрного типу господарювання первинного сектора економіки – сільського господарства, пов'язаний із виникненням двох типів територіальної організації населення [279]. Перший, пов'язаний із обробіткою землі та в

силу власної специфіки узалежнених від земельних ресурсів, – постійний, а другий – обумовлений розвитком тваринництва та необхідністю переміщення людей по території освоєння стадами тварин нових кормових площ, – кочовий. Незважаючи на істотний прорив у сфері освоєння господарства та налагодження більш сталих просторових форм організації населення та місць прикладання його праці, для тогочасної територіальної організації населення притаманна досить висока розосередженість населення та його подальша залежність від природо-ресурсного фактора.

Наслідки промислової революції XVII-XVIII ст., що проявилися у домінуванні індустріального типу господарства з переважанням у структурі зайнятості та виробництва промисловості і будівництва, супроводжувалися розселенням населення на території освоєння промислового та ресурсного (сировинного) потенціалу. Промисловий розвиток зумовив значні трансформації у просторовому аспекті організації населення, що насамперед проявилися у підвищенні концентрації трудового потенціалу у містах та численних міських агломераціях.

Зворотній тип взаємозв'язку між розміщенням виробництва та територіальною організацією населення можемо спостерігати з другої половини XX ст. із переходом на якісно новий тип господарювання – постіндустріальний. Домінування сфери послуг у структурі виробництва та зайнятості виступає і як наслідок і як причина нової мегаконцентрації населення. Розселення населення на даному етапі виступає більшою мірою вже не як остаточний наслідок, а як причина розвитку господарства. Просторово економіка зосереджується у найбільш заселених і освоєних територіях. Високотехнологічний розвиток економіки на основі впровадження передових досягнень науково-технічного прогресу та організаційних інноваційних рішень сприяє концентрації трудового потенціалу не лише у великих містах із розвиненою інфраструктурою, але й

у системі поселень, що розміщуються у зоні впливу великих міст. Така деконцентрація є вагомою ланкою процесу активізації соціально-економічного розвитку периферійних регіонів та значним резервом запобігання негативним наслідкам надмірної концентрації населення та економічних об'єктів у межах величезних агломерацій.

Отож, розуміння вищенаведених цивілізаційних характеристик процесу становлення територіальної організації населення та його взаємозв'язку із процесами розвитку економіки є важливим елементом до з'ясування причинно-наслідкових характеристик ПФОС та концентрації в їх межах трудового потенціалу за сучасних умов.

На думку Л. Шевчук, і величина трудового потенціалу, і кількість місць прикладання праці детермінуються відносно стійкими у часі елементами економічної системи – транспортними магістралями та населеними пунктами [298]. Причиною такої детермінованості, згідно даного наукового погляду, є те, що величина трудового потенціалу, кількість місць прикладання праці виступають більш динамічними елементами економічної системи, ніж такі відносно стійкі у часі елементи економічної системи, що притаманні будь-якій території, як транспортні магістралі (економічні коридори) та населені пункти (економічні пункти, центри і вузли).

За численними критеріями градації та класифікації виділяють найрізноманітніші *різновиди поселень*. За найбільш поширеним критерієм розмежування промислового та сільськогосподарського виробництва виділяють:

- міські поселення (міста), населення яких у переважній більшості зайняте у несільськогосподарському виробництві;
- сільські поселення (села), головним місцем прикладання праці у яких є сільськогосподарське виробництво.

Розвиток *міських поселень* пов'язаний з орієнтацією на розвиток та розміщення потужних промислових підприємств, об'єктів будівництва та транспорту, в той час, коли для сільських поселень визначальним є використання землі, розвиток та розміщення об'єктів сільськогосподарського виробництва [212]. Для сільських поселень у порівнянні із міськими характерною є більша віддаленість від місць прикладання праці, деконцентрація та територіальна розосередженість сільського населення [212; 285].

Проміжну ланку у градації розселення на міське та сільське займають *селища міського типу*. У селищах міського типу (сmt.), що виникають, як правило, у районах нафтової, газовидобувної, енергетичної, лісової, деревообробної промисловості, промисловості будівельних матеріалів тощо, потреби у трудовому потенціалі є доволі невисокими. Дана потреба цілком покривається населенням селищ міського типу, на динаміку якого має значний вплив власне динаміка розвитку ключового підприємства, його спеціалізація, експлуатація та розміщення. Селища міського типу є вагомим резервом поповнення мережі міст.

Беручи до уваги динаміку соціально-економічного розвитку, можна говорити про суттєву умовність поділу розселення на сільське та міське. Так, у мережі сільських поселень виникають ареали, в яких сільськогосподарське виробництво є далеко не єдиною та визначальною сферою прикладання праці, а у сфері зайнятості постійно зростає частка зайнятих у несільськогосподарському виробництві. Таким чином, можна було б вважати альтернативним поділ поселень на міські (міста, міські селища) та неміські (селища та села).

Типологія поселень за функціями, що виконують поселення у певній локальній системі, на певній території, передбачає виділення таких градацій, як центральне, периферійне поселення, поселення-супутник, ізольоване

поселення, локалітет, комунітет, адміністративний центр і столиця.

Є. Алаєв у своїй праці «Економіко-географічна термінологія» пропонує визначати систему розселення (систему поселень) як територіальну сукупність поселень, між яким існує більш чи менш чіткий розподіл функцій (взаємний обмін функціями), виробничі та соціальні зв'язки [2]. Очевидно, що такі зв'язки здебільшого виникають у соціально-трудовай та культурно-побутовій сферах, і ґрунтуються на процесах обміну, розподілу та перерозподілу відповідних ресурсів, пошуку можливостей доступу до нових резервів одержання благ.

Територіальна організація розселення є досить складним процесом, який тісно пов'язаний з територіальною організацією суспільного виробництва і виражається в поєднанні певних форм (поселення, агломерації, системи, мегаполіси тощо). Розселенням є розміщення населення на території та форми територіальної організації населення у вигляді системи поселень.

Основою формування просторових форм концентрації трудового потенціалу є також форми виробничих структурно-територіальних систем. Так, виділяють чотири типи елементів *територіальної структури*: точкові, вузлові, ареальні, регіональні [133]. Точкові елементи формуються на основі одного населеного пункту (село, селище, мале місто) і включають пункти, центри і зосереджені вузли. Вузлові елементи охоплюють кілька порівняно близько розташовані пункти і виокремлюються у формі розосереджених вузлів, кущів та агломерацій. Ареальними формами територіальної структури є дискретні кущі (мікрорайони), мезорайони, райони і зони. Регіональним формам відповідають такі континуальні елементи, як мікрорайони першого і другого порядків, мезорайони (області) та макрорайони.

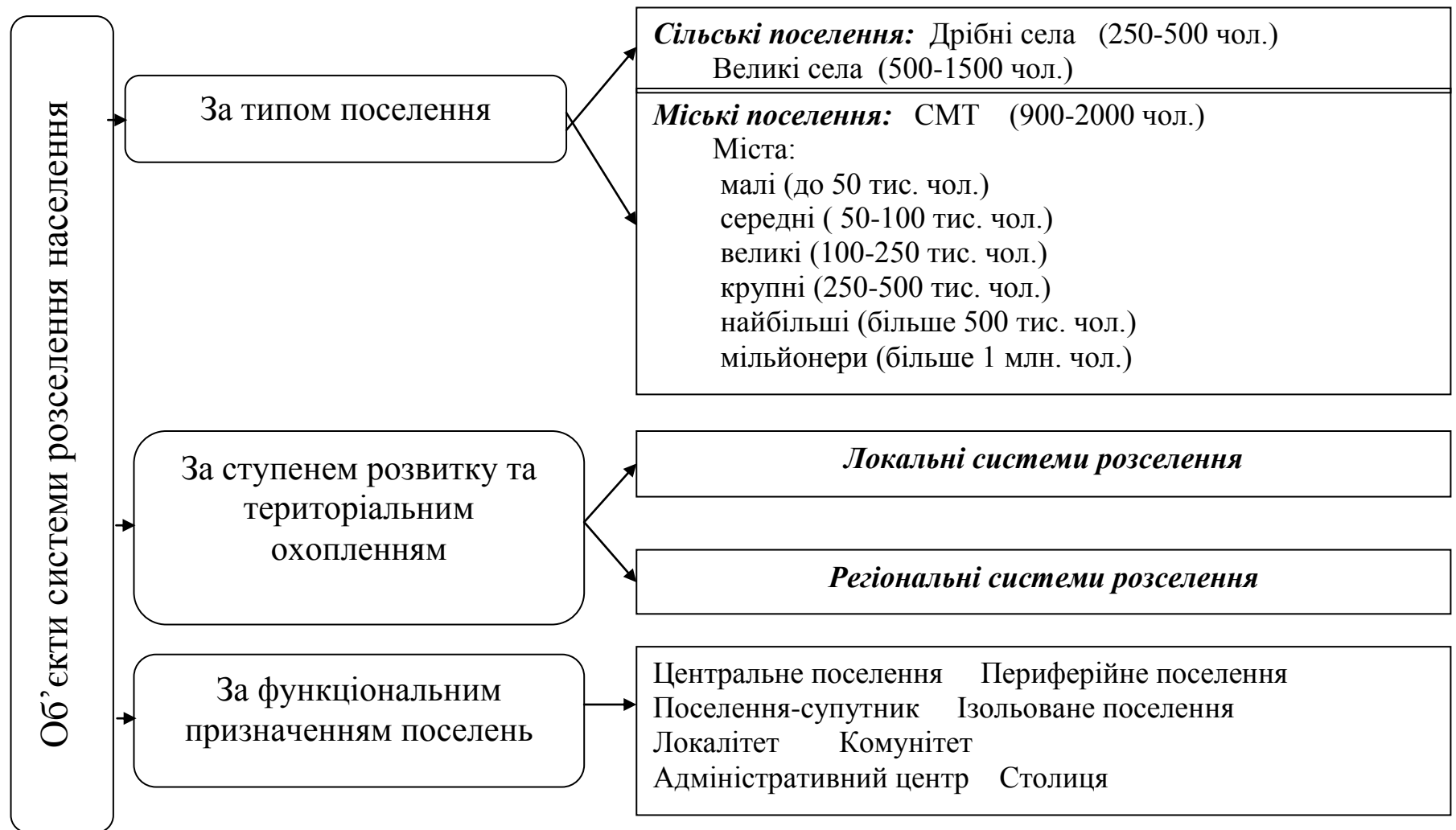


Рис. 1.5. Типологія об'єктів системи розселення населення України як просторових форм концентрації і використання трудового потенціалу*

* Складено автором

У територіальних системах розселення виділяється два класи, а саме: локальна і регіональна системи. Локальною системою розселення є мережа поселень контактної території, що пов'язані спільністю виробничих зв'язків, системи інформації, обслуговування населення, транспортної мережі та централізації управління автономними об'єктами системи (рис. 1.5).

Локальні системи розселення уможливають налагодження більш тісних економічних зв'язків між об'єктами системи. Центром локальної системи є найбільше багатофункціональне місто, навколо якого можуть групуватися міста нижчих рангів.

У свою чергу, регіональна система розселення, маючи аналогічні якісні ознаки, відрізняється більшими масштабами на більш неконтактній території, внаслідок чого в її межах відсутні можливості для щоденного активного спілкування населення. Показником, що дозволяє виділити контактну та неконтактну території при розмежування регіональної і локальної систем розселення є показник доступності. Останній виражається в затратах часу та засобів, необхідних для подолання відстані від центру до крайнього пункту системи розселення (для прикладу, локальна система розселення повинна відповідати цензу в межах однієї-півгодини). Доступність за нинішніх умов посилення гнучких форм зайнятості та віртуалізації робочого місця, що прямо позначається на розвитку трудового потенціалу, продовжує залишатись вагомим фактором впливу на ефективність використання трудових потенцій населення.

Теоретико-методологічний підхід дослідження явищ виокремлення просторових форм концентрації трудового потенціалу через призму територіальної організації регіональних ринків праці дозволяє виділити в структурі останніх ядра (таксономічні утворення або таксони), у межах яких максимально проявляється взаємодія трьох ключових чинників – пропозиції праці і місць прикладання праці, попиту на робочу силу, а

також рівнозначно акумулюється достовірна інформація щодо вартості праці та її якісного складу на ринку.

Залучення до арсеналу досліджень одного із основних методологічних прийомів у географії, а саме, просторового структурування – *таксонування*, дозволяє здійснити виділення різних таксонів – територіальних (геотериторіальних) одиниць, що мають специфічні кваліфікаційні ознаки [300]. Найпоширенішими є такі таксони, як ареал, зона, район, регіон.

Так, територіальна організація національного ринку праці передбачає, за одним із наукових підходів можливість виокремити геопросторове розміщення базових центрів прояву економічної активності населення і попиту на робочу силу (а саме окремих населених пунктів, їхніх ареалів, районів чи регіонів), які виступають як осередки безпосередньої взаємодії суб'єктів ринку праці та функціонально-територіальних взаємозв'язків між ними [184].

Дослідження стану територіальної організації ринку праці Львівської області дозволило науковцям встановити п'ять його ієрархічних зрізів [184]:

1. регіональний, який визначається зоною впливу на інші західні області України;
2. обласний, з центром у м. Львів;
3. внутрішньообласні (регіональні), для яких характерні риси подібності вікової сегментації ринку праці, трудової міграції та мотивації зайнятості;
4. 20 районних (адміністративно-територіальних);
5. первинні (низові) у населених пунктах, яким властиві ознаки підвищеної атрактивності незайнятого населення і специфіки трудовідтворювальних процесів.

Отже, можна зробити висновок, що структурні одиниці низинних рівнів формують опорний каркас системи локальних моделей, а

структурні моделі ринків праці обласних систем можна визначити як основу платформи моделей міжобласних і загальнонаціональних рівнів, що в подальшому відображається через акумуляційні процеси формування і використання трудового потенціалу.

Щодо таксономічної градації регіональної системи населення і розселення можливе виділення таких таксонів [87]:

- 1) обласні системи;
- 2) внутрішньо обласні системи;
- 3) системи низових адміністративних районів.

Для сільської підсистеми ієрархія таксонів є складнішою та включає в себе:

- кушові системи, що тяжіють до найбільш крупних і важливих в організаційному змісті поселень;
- господарські системи в межах колишніх колгоспів, а сьогоденних акціонерних господарських одиниць;
- системи, які є поселеннями, об'єднаними спільністю зв'язків з обслуговування населення.

Матеріальну єдність локальної та регіональної системи розселення складає формування, відповідно, виробничо-територіального та територіально-виробничого комплексу. У свою чергу, регіональна система розселення і територіально-виробничий комплекс складають підсистему більш вищого порядку – економіко-географічного району.

Кількісно-якісні зміни у складі системи розселення, що безпосередньо відбиваються у зміні кількісно-якісного складу (характеристик) трудового потенціалу, пов'язані із динамікою розвитку поселенської мережі. Так, будівництво нових промислових підприємств, освоєння нових паливних та мінерально-сировинних ресурсів, розвиток туризму і рекреації зумовлюють появу низки нових поселень. Одночасно скорочення низки останніх обумовлюється організаційно-структурними змінами у поселенській мережі – шляхом укрупнення поселень за рахунок

приєднання (об'єднання) менших поселень до більших та через зникнення певних поселень з причини переселення чи природного вибуття внутрішніх жителів. Таким чином, перспективність (закономірність) використання й розвитку трудового потенціалу в значній мірі може детермінувати зміни в системі поселень.

Особливу роль у соціально-економічному розвитку держави та формуванні трудового потенціалу відіграють *міста*. Місто як універсальне утворення є одночасно місцем зосередження населення та обслуговуючої інфраструктури та місцем концентрації промислової діяльності. Оскільки, міста, як центри промислового розвитку, виступають і осередками промислово-територіальних систем, і центрами системи розселення, їх можна вважати опорними пунктами формування та розвитку трудового потенціалу.

Містами в Україні є населені пункти із населенням не менше 10 тис., яке у переважній більшості складають робітники й службовці. Міські поселення, що налічують не менше 2 тис. осіб, а понад дві третини зайнятих працює не в сільському чи лісовому господарстві, є селищами міського типу. Типологія міст у залежності від кількості мешканців, дозволяє виділити наступну типологію:

- малі міста (до 50 тис. мешканців);
- середні міста (50-100 тис.);
- великі міста (понад 100 тис.).

Окремо слід виділити групу великих міст – міст-мільйонерів, що складають міста, кількість населення яких перевищує 1 млн. Міста за функціональною ознакою можна ідентифікувати як адміністративні, промислові, культурні, наукові центри, однак більшість міст внаслідок власної універсальності є багатофункціональними центрами. Разом з тим, допустимою є і їх монофункціональність, що особливо гостро проявляється для малих міст [286]. Монофункціональні міста – це такі, що виникли і функціонують на базі одного чи кількох однопрофільних

підприємств. Доцільно вважати місто монофункціональним і за показником частки зайнятих у відповідній галузі. Зокрема, як пропонує І. Жабінець, вважати монофункціональним містом слід таке, де цей показник становить більше 50% [58, с. 6].

Для міст є характерною досить висока концентрація науково-освітнього потенціалу, що є вагомим джерелом формування якісних характеристик трудового потенціалу; а розвиненість соціальної та виробничої інфраструктури виступає у містах гарантом потенційної реалізації трудового потенціалу.

За підсумками 2011 р. майже 70% населення в Україні проживало в містах. Загальна кількість міст в Україні складала понад 450, а селищ міського типу – майже 900 [209]. Рівень урбанізації в Україні має значні територіальні відмінності, зокрема найвищий він у Донецькій, Луганській та Дніпропетровській областях.

Високі темпи урбанізації, що характеризуються форсованим збільшенням чисельності міського населення, розширенням міської поселенської мережі та розростанням великих міст, зумовлюють появу нових форм розселення, що більшою мірою узгоджуються із територіальною організацією продуктивних сил та тенденціями науково-технічного прогресу. За таких умов ефективне управління розвитком трудового потенціалу в малих містах вимагає вдосконалення міської політики, яка передбачає діяльність державних інститутів, міських спільнот та інших учасників міських відносин і спрямована на реалізацію та узгодження їхніх інтересів у сфері градоустрою в рамках певної ідеології [51, с. 52]. Основними її учасниками повинні бути міські територіальні громади й органи міського самоврядування, що виступають від їхнього імені, городяни та їхні об'єднання, підприємства й підприємці, а також неурядові організації; засоби масової інформації [51, с. 49].

Найбільш типовою просторовою системою розселення населення є

агломерація. Агломерація є найрозвинутішою груповою формою розселення, оскільки виступає невід'ємною рисою сучасних процесів урбанізації. Агломерації слід розглядати як територіальні утворення, в основі яких лежить певна сукупність міських, сільських та інших поселень, які об'єктивно об'єднані в єдине ціле (складну багатокомпонентну динамічну систему) інтенсивними економічними, у тому числі трудовими та соціальними, культурно-побутовими, рекреаційними й іншими зв'язками, а також екологічними інтересами [11; 123; 124, с. 228].

На даний час в Україні налічується два десятки агломерацій, у яких проживає майже половина населення держави. Найбільшими агломераціями є Київська, Харківська, Донецько-Макіївська, Горлівсько-Снакіївська, Дніпропетровсько-Дніпродзержинська.

Агломераційні процеси є характерними для переважної більшості держав світу. Так, фактично кожна п'ята людина планети на даний час є мешканцем не лише міста, але дуже великого міського поселення із чисельністю населення більш як 1 млн. чол.

Агломерація завдячує своєму формуванню великому місту, однак до її складу також входять численні територіально розосереджені середні та малі міста, селища міського типу, сільські поселення. Специфічні природні умови сприяють також утворенню і сільських агломерацій, як от, у гірських долинах, вздовж річок тощо. Агломерації (за умов успішного їх функціонування) характеризуються великим ступенем територіальної концентрації різних видів господарської діяльності, розвиненістю соціальної інфраструктури. Агломерації спричиняють істотний вплив на прилеглі території, зокрема на їх структуру та господарську спеціалізацію, соціально-економічний розвиток, зайнятість населення, освіти, стан навколишнього середовища оточуючих поселень тощо.

Загалом, агломерація як територіальне економічне утворення

характеризується такими особливостями, як:

1. виникнення на базі великого міста (або кількох компактно розташованих міст — конурбація) і утворення значної зони урбанізації шляхом поглинання суміжних населених пунктів;
2. наявність високої міри територіальної концентрації різноманітних виробництв, насамперед промисловості, інфраструктурних об'єктів, наукових та навчальних закладів, високої щільності населення;
3. спричинення перетворюючого впливу на навколишнє середовище, зокрема шляхом зміни економічної структури території та соціальних аспектів життя населення;
4. наявність високого рівня комплексності господарства та територіальної інтеграції його елементів.

Багатогалузевий та багатофункціональний характер агломерацій обумовлює необхідність розгляду їх і як форми розселення, і як форми розміщення суспільного виробництва. Об'єднання населення, системи господарюючих об'єктів, інфраструктурних одиниць, науково-технічного потенціалу дозволяє означити агломерацію як безпосередньо сучасну просторову форму концентрації трудового потенціалу.

Міські агломерації як взаємозв'язані групи, насамперед, міських поселень об'єднуються на основі спільності трудових, культурно-побутових, рекреаційних, інфраструктурних, виробничих та інших зв'язків. Однак, найбільш вагомими є саме трудові зв'язки, які за посередництвом добового циклу маятникових міграцій об'єднують жителів в єдине ціле.

Максимально ефективно використання системи промислової та соціальної інфраструктури, концентрація кваліфікованих кадрів, зв'язок виробництва та системи навчальних закладів, диверсифікація та концентрація виробництв на тлі значного резерву трудового потенціалу дозволяє досягти значного агломераційного ефекту. Однак, фактор

компактного розміщення одночасно слугує джерелом перевантаження середовища (у першу чергу на об'єкти соціальної інфраструктури), причиною виникнення продовольчих, житлових, транспортних проблем та, загалом, потенційно продукує ризики у формуванні трудового потенціалу.

Особливу групу ризиків, що супроводжують урбанізаційні процеси, складають екологічні ризики. Даний вид ризиків особливо актуалізуються у таких високо урбанізованих регіонах, як Донбас, Придніпров'я тощо. Деформація природних умов життєдіяльності людини у таких регіонах, насамперед, пов'язується із досягненням критичних рівнів забруднення поверхневих вод, землі та повітря в обсягах, що перевищують усі можливі обсяги самоочищення екосистеми. Як зазначають вітчизняні вчені, несприятливі екологічні умови є причиною близько 20% прямих захворювань [181].

Активізація негативних чинників, пов'язаних із функціонуванням агломерацій, спричиняє процес субурбанізації, що пов'язаний із переміщенням вагової частини жителів центрального міста агломерації у приміську зону. Таке переміщення тісно пов'язане зі змінами загальної структури господарювання та зайнятості.

Так, унаслідок переміщення торгівлі, сфери обслуговування, окремих виробництв у приміські зони, здійснюється перерозподіл трудового потенціалу між «центром» та «периферією» агломерації. Незважаючи на те, що процеси відтоку трудового потенціалу у напрямку приміських територій відбувається значно повільнішими темпами, ніж процеси переселення жителів, актуалізується питання подальшого розвитку великих центральних міст.

На даний час Україна, на відміну від більшості розвинених країн, перебуває на зародковій стадії етапу субурбанізації, що, однак, вимагає вироблення превентивних виважених кроків щодо подальшого розвитку як новоутворених при агломераційних поселенських формах, так і

вироблення стратегії розвитку міських центрів. Деконцентрацію населення та виробництва слід розглядати більшою мірою не як ризик, а як можливість розвитку більш прогресивних просторових форм розвитку і поселенської мережі, і трудового потенціалу.

Так, траєкторія розвитку урбанізаційних процесів у найбільш привабливих регіонах у напрямку «розростання» - «поглинання» агломерацій веде до формування нових урбанізованих зон та в кінцевому етапі – до формування мегаполісів, що відкриває значні резерви для розвитку трудового потенціалу. Даний процес одночасно потребує вироблення дієвих організаційно-економічних механізмів управління трудовим потенціалом.

Сільський тип розселення на відміну від міського характеризується деконцентрацією населення та мережі господарюючих суб'єктів. У загальному сенсі сільська територія означає складну і багатофункціональну природну, соціально-економічну і виробничо-господарську структуру, що характеризується сукупністю властивих кожній з них особливостей, серед яких варто відзначити площі земельних угідь, особливості ландшафту, чисельність проживаючих людей та тип їх зайнятості, чисельність, видове різноманіття рослинного і тваринного світу, обсяги і структура виробництва, розвиток соціальної і виробничої інфраструктури тощо [31, с. 12].

Структурно слід виокремлювати групове сільське розселення та розсіяне сільське розселення. Більшість сільських поселень в межах України слід відносити до групової форми розселення, оскільки своїм формуванням вони завдячують компактному розміщенню жител у селах, селищах. Розсіяний тип сільських поселень є менш поширений, оскільки передбачає досить віддалене розташування окремих жител сільських мешканців із прилеглими земельними ділянками одне від одного та об'єктивно оправдовує себе лише в складних географічних умовах. Так, наприклад на високогір'ї Карпат окремі садиби розміщуються досить

віддалено одна від одної. Разом з тим, це детермінує зовсім інший спосіб життя постійно проживаючого тут населення, що передбачає відсутність розвинених засобів комунікації та різних форм благоустрою, а це прямо ускладнює можливості розвитку трудового потенціалу згідно сучасних вимог модернізаційних змін.

Сільське населення в Україні складало у 2011 році 31,5%, кількість сільських населених пунктів налічувала 28457 одиниць. При чому три чверті сільського населення мешкало у середніх та великих селах, які вважаються найбільш перспективними в Україні.

Сільський тип розселення та пов'язана із ним заангажованість сільських жителів у сфері сільського господарства перебуває у тісній залежності від природних умов. Так, сільське розселення тісно пов'язане з природними умовами – як через залежність сільського господарства від клімату та ґрунтів, так і, безпосередньо, внаслідок значного включення в природні цикли (насамперед сезонні) [195].

Певним чином даною властивістю обумовлюється й така характеристика жителів сільських поселень, як високий ступінь консервативності. Оскільки життєві норми та принципи так як і історично та культурно обумовлені особливості у жителів сільських поселень змінюються досить повільно та не піддаються суттєвому впливу глобалізації у царині суспільного життя, зміни якісних характеристик трудового потенціалу сільських мешканців не носять значних динамічних характеристик.

Однак, незважаючи на значну консервативність, на сільських жителів усе частіше поширюються тенденції схильності до міського способу життя (зокрема через відмову від ведення особистого селянського господарства) та зайнятості в містах.

Вагомим фактором відтоку сільських мешканців у міста є значний якісний розрив між сільськими та міськими поселеннями в частині розвитку сфери обслуговування, рівня та умов життя (наприклад,

доступність магазинів, лікарень, дитячих садочків, закладів освіти, побутового обслуговування тощо).

З однієї сторони, установи сфери обслуговування поширюють «реалізацію» власних послуг не лише на контингент міських жителів, але і на мешканців прилеглих сільських поселень, реалізуючи, таким чином, центральні функції міських поселень; з іншої сторони, саме «незрілість» сфери обслуговування і пов'язана з нею вузькість даного мобільного ресурсу щодо вибору місця праці є причиною, що значно активізує процеси відтоку сільських жителів у міста.

Дана тенденція посилюється й у зв'язку із суттєвим зниженням мотиваційних складових сільськогосподарської праці: малоефективні технології сільськогосподарського виробництва на фоні неспіврозмірності в оплаті праці сільськогосподарських виробників у порівнянні із існуючим ланцюжком посередників у промисловій переробці та реалізації продукції сільськогосподарського виробництва знижують мотивацію до праці мешканців сільських територій. Зниження таких мотиваційних очікувань сприяє не лише посиленню міграційних потоків у напрямку міста, але й є вагомим чинником переростання міграційних інтересів у напрямку за кордон (формування зовнішніх міграційних орієнтирів) [243].

Урівноваження процесів відтоку сільських жителів у міста, надмірного агломерування та, відповідно, концентрації населення і сфери виробництва у містах лежить у площині налагодження дієвої системи управління процесами розселення та розвитку трудового потенціалу. Дані процеси повинні протікати на фоні загального підвищення ефективності господарської діяльності, впровадження передових інноваційних технологій у сільськогосподарському виробництві та зростання його конкурентоспроможності.

Так, на думку В. Нагірної, перетворення окремих галузей сільського господарства (насамперед, зерно-, ріпако-, льоно-

соняшниковиробництва та продукції тваринництва) на конкурентоспроможні виробництва експортної орієнтації може сприяти зменшенню відтоку сільського населення, активізації розвитку малих та середніх міст як центрів переробної промисловості, відродження спеціалізованих агропромислових районів, зон, а отже, позитивно впливатиме на динаміку розвитку трудового потенціалу загалом [116].

Значний ресурс розвитку як системи розселення, так і процесів формування та реалізації трудового потенціалу міститься саме у площині стимулювання розвитку середніх і, особливо, *малих міст*.

Як відомо, малі міста є найбільш чисельною за кількісним складом групою міст, з ними безпосередньо пов'язане життя майже 22 млн. міських та сільських жителів, що, очевидно, є визначальним фактом як для формування трудового потенціалу, так і для реформування поселенської мережі.

Активізація процесів введення нових та модернізації існуючих об'єктів житлової, транспортної, інженерної, соціально-культурної інфраструктури поряд із створенням для жителів малих, середніх міст та сільських поселень можливостей підвищення власного освітньо-кваліфікаційного рівня є дієвим інструментом подолання демографічно-соціальних та економічних проблем розвитку малих і середніх міст.

Шляхом стимулювання процесів створення в малих і середніх містах філій підприємств, які функціонують у великих містах, а також розміщенням у них винесених з великих міст і створенням нових наукових інститутів, навчальних закладів стане більш можливим процес стримування зростання великих міст та вирішаться конкретні проблеми стосовно подолання просторових диспропорцій розвитку трудового потенціалу держави [213].

На вищих просторових рівнях простеження специфіки розвитку трудового потенціалу окрім окремих населених пунктів вимагає *регіон*. Варто зазначити, що даний просторовий рівень за ступенем вивченості

трудового потенціалу є чи не найбільше розробленим. Це в значній мірі обумовлено перевагами застосування у наукових працях підходу регіоналізму як оптимального використання специфіки та унікальності внутрішнього потенціалу регіонів для прискорення темпів їх економічного зростання. Даний підхід добре себе зарекомендував в Іспанії, Греції, Португалії, Франції, Німеччині, впроваджується в Чехії, Угорщині, Польщі [4; 38, с. 41]. Поняття регіону може застосовуватись у різних просторових площинах. Допускається ототожнення регіону з областю як складною територіальною системою, що є основною ланкою територіальної організації суспільства і держави та в її межах функціонує багатогалузеве господарство, галузі якого взаємодіють між собою [90, с. 91; 106, с. 504; 17, с. 5]. Основні наукові підходи до визначення сутності «регіон», які існують у науковій літературі наведено в додатку Е.

Із суспільної точки зору поняття регіону складається з двох основних елементів – простору та населення, яке проживає на його території. Під простором слід розуміти такі природні елементи як рельєф, водорозділ, ріки та водні резервуари, рослинність, території, охоплені державною охороною (парки та заповідники) тощо. Вони допомагають визначити межі конкретного регіону. У свою чергу, населення, що проживає у цьому просторі, характеризується своєю етнічною приналежністю, діалектами, звичаями або одягом. Риси, характерні для населення, що проживає на даній території, як і сама територія, у цьому випадку є важливими критеріями для визначення кордонів даного регіону. Важливим елементом регіону є «центр тяжіння», довкола якого згущується сплетіння взаємозв'язків, які єднають інтереси мешканців у його близькому оточенні [229, с. 14]. Очевидно, що дані характеристики регіону в значній мірі детермінують специфічність розвитку його трудового потенціалу.

Узагальнюючи наведене вище розуміння можливих ПФОУС, що виступають середовищем використання трудового потенціалу і для яких

ефективність такого використання за нинішніх умов постає ключовим рушієм розвитку, важливо конкретизувати основні ознаки, що визначають таку специфічність. Вважаємо, що такими є в першу ті, які виникають у площині економічної діяльності. У випадку наявності можливостей трудової діяльності задля задоволення особистісних потреб формуються передумови подальшої ефективізації використання потенційних складових і навпаки (рис. 1.6).

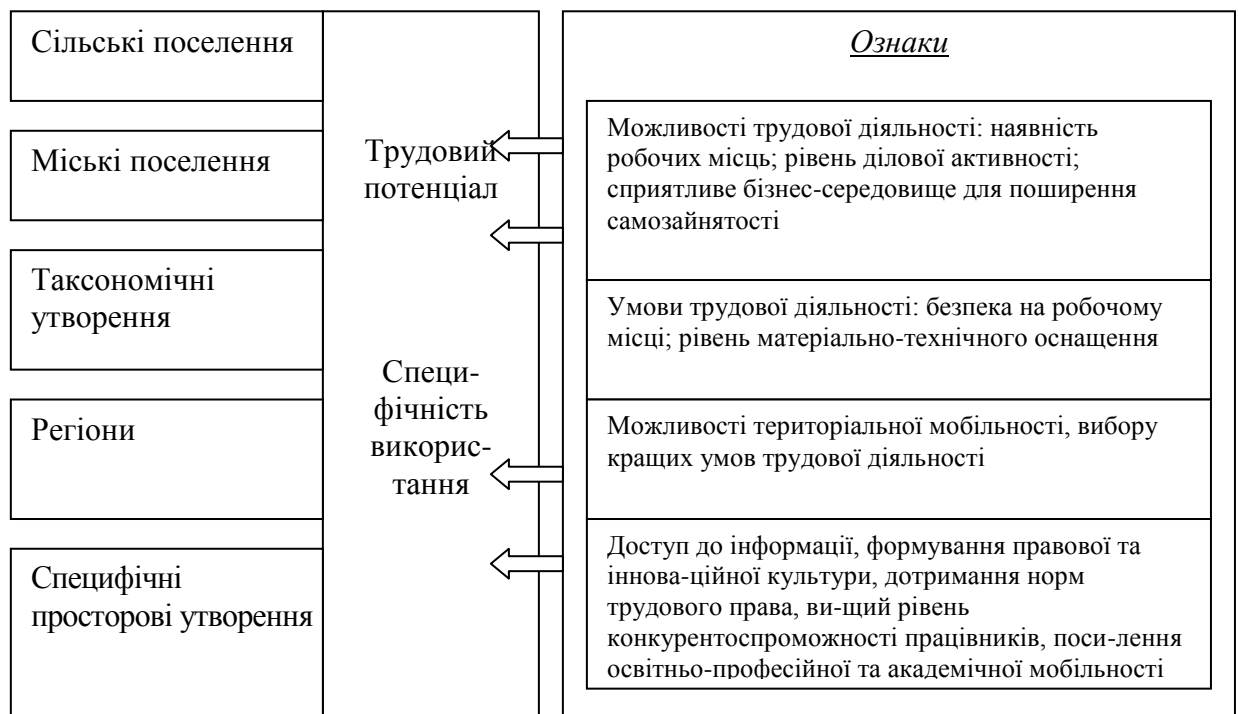


Рис. 1.6. Основні детермінанти специфіки використання трудового потенціалу в різних ПФОС *

* Складено автором

Отже, особливості використання трудового потенціалу в значній мірі залежать від просторової вимірності його дослідження. Вимірність вищого ієрархічного порядку формує ширші можливості просторового розвитку потенційних складових, зокрема через підвищення трудової мобільності населення з метою пошуку кращих умов праці. Разом з тим, вивчення специфіки використання трудового потенціалу в розрізі

сільських і міських територій з конкретизацією окремих їх типів може слугувати важливим науковим базисом практичного покращення тут ситуації у сфері соціально-трудова відносин та підвищення рушійності результатів праці для розвитку даних просторових утворень. Наразі актуальним залишається необхідність теоретико-методологічного обґрунтування диференційованих підходів вивчення використання трудового потенціалу в розрізі різних ПФОУС, що надасть можливість надалі поглиблювати напрацювання за виокремленими напрямками.

1.3. Матриця теорій розвитку просторових форм організації українського суспільства і трудового потенціалу: синтез та синергізм

Тенденції постіндустріального розвитку свідчать про переміщення акцентів із площини використання ресурсів у площину створення належних умов та середовища їх відтворення і розвитку. Оскільки трудовий потенціал є ключовою ланкою у механізмі соціально-економічного розвитку, економічного зростання, створення належних умов його розвитку, відтворення та конкурентоздатності, то на даний час він набуває пріоритетного значення для стимулювання модернізаційних змін у визначених просторових утвореннях. З огляду на те, що процеси використання та відтворення трудового потенціалу відбуваються у конкретних ПФОС, актуальності набирає питання поєднання тенденцій розвитку даних процесів із тенденціями, загрозами та можливостями для трудового потенціалу, що несуть у собі ті чи інші ПФОС [277; 278].

Нажаль, значні дисбаланси національного ринку праці, як от відтік інтелектуального потенціалу закордон, зростання безробіття, зниження освітнього рівня та якості людських ресурсів, свідчать швидше про відсутність дієвих механізмів належного просторового розвитку трудового потенціалу, аніж про використання можливостей його росту в умовах відповідних просторових форм. З метою з'ясування проблемних

аспектів та потенційних можливостей використання трудового потенціалу як головного рушія розвитку ПФОС доцільним, на нашу думку, є розгляд останнього через призму підставових можливостей та загроз, що несе у собі кожна конкретна просторова форма.

Як вдалося з'ясувати у §1.2, важливою ПФОС концентрації трудового потенціалу слід вважати міста. Причому градація міст охоплює ряд малих, середній, великих міст, а також результат їхнього розростання у формі агломераційних утворень. Попри домінуючу міську просторову форму концентрації трудового потенціалу в рамках теоретичного аналізу до уваги слід взяти також й інші не менш важливі форми, зокрема такі новітні, як мегаполіси, глобальні міста, технопарки, спеціальні економічні зони, регіони, а також філософськи осмислені організаційні форми – ідеальні міста.

Ідеальний порядок формування та використання трудового потенціалу знаходимо у *теоріях ідеального міста*. Насамперед, вартими уваги є праці Т. Мора та Т. Кампанелли, які попри їх ідеалістично-утопічні ідеї створення ідеальної держави, формують змістовну площину уявлень щодо форм та властивостей оптимального режиму формування, відтворення та реалізації потенціалу праці [79].

Англійський мислитель Т. Мор в «Утопії» через призму вигаданої країни-острова виявляє ідеальну форму організації соціально-економічного ладу та досягнення суспільного добробуту. Просторово острів розділений на 54 однотипних міста, розташування та благоустрій яких повністю ц зручно задовольняє усі потреби населення [228].

Основою розвитку країни та ефективності усупільненого виробництва виступає праця, при чому реалізовувати власний потенціал праці зобов'язаний кожен. Землеробству, як основному роду занять, навчається кожен, причому завдяки налагодженій ротації населення із міст у прилеглі до міст сільські території кожен має нагоду та зобов'язаний принаймні 2 роки пропрацювати у селі. Попри землеробство

вивчаються також ремесла, що складають основу реалізації сімейно-ремісничого міського виробництва.

Завдяки повноцінній реалізації власного потенціалу праці кожним мешканцем, ощадливості та поміркованості у використанні благ, праця не є виснажливою і забезпечує усі необхідні потреби жителів. Працюючи у загальній кількості 6 годин на добу (три до обіднього часу та три у післяобідній період), мешканці мають вдосталь часу для відновлення сил, відпочинку та самовдосконалення, навчання і прослуховування щоденних публічних лекцій тощо. Завдяки тому, що усі зайняті виконанням корисних справ, для їх здійснення достатньо невеликої кількості потенціалу праці, а надмір потенціалу спрямовується на виконання супутніх інфраструктурних обов'язків, як от ремонт доріг, благоустрій тощо. Як зазначається в «Утопії», зобов'язання та реалізація праці переслідує лише одну мету – «забезпечити, наскільки це можливо з точки зору суспільних потреб, усім громадянам найбільшу кількість часу після тілесного рабства для духовної свободи та освіти. У цьому, на їх думку, полягає щастя життя» [112].

У певній аналогії до «Утопії» італієць Т. Кампанелла у «Місті Сонця» теж виявляє ідеальну форму міста, яке згідно чітко розробленої системи організації життєдіяльності, дозволяє всім мешканцям бути щасливими та вповні зреалізувати себе, одночасно максимально задовольняючи інтереси общини. Місто, що розташоване на пагорбі та поділене на сім поясів, передбачає наявність зручних житлових, робочих приміщень, спеціальних місць для відпочинку та навчання, міцних і надійних оборонних споруд.

Під мудрим головуванням правителя первосвященника-Сонця та його помічників – Могутності, Мудрості та Любові у місті реалізується ідеальне середовище добробуту і достатку.

Досягнення високого рівня достатку та суспільного задоволення уможливується, насамперед, за рахунок особистої участі кожного

жителя міста, що наполегливо та віддано реалізовує власний потенціал праці. Не дивлячись на те, що на ту чи іншу посаду – службу, міських мешканців призначають відповідно до потреб громади, кожен із них здійснює власну працю як найдостойнішу. При призначенні міських мешканців на ту чи іншу працю враховуються також індивідуальні характеристики. Так, обов'язок щодо заняття такими найпочеснішими справами, як військова справа, землеробство та скотарство, покладений на кожного. Рівнозначно кожен, хто володіє більшою кількістю мистецтв чи ремесел та виявляє до занять ними найкращі здібності (володіє вищим особистісним трудовим потенціалом), може їх виконувати, а, отже, і користується ще більшою повагою. У тому числі такі важкі ремесла (у нашому розумінні робочі професії), як будівництво та ковальство, вважаються найбільш похвальними і жоден від них не ухиляється. Кожен виконує хоч і невелику працю, однак найбільш результативну як для себе, так і для цілої громади [67]. Такі твердження Т. Кампанелли є особливо актуальними сьогодні, адже нажаль низка професій виняткової соціальної ваги втратила повагу з боку людей. Це обумовлено, з одного боку, незадовільними умовами праці (у тому числі що стосується розміру заробітної плати) представників таких професій (для прикладу, вчителів, лікарів, правоохоронців, працівників державтоінспекції та ін.). Це змусило їх вдаватись до систематичних неправомірних дій, наслідком чого відбулось суттєве пониження рівня поваги населення до таких професійних груп.

З іншого боку, не виховується повага до тих видів професійної діяльності, що актуалізуються в нинішніх умовах переходу до інформаційного суспільства. І, в першу чергу, це повинні бути ті професійні групи, для яких характерна підвищена інноваційна активність, адже результати їх праці можуть слугувати подальшим рушієм розвитку людства, імперативом модернізаційних перспектив розвитку держави на інноваційних засадах.

Згідно висновків Т. Кампанелли завдяки ідеально підібраному розподілу праці у Місті Сонця кожен міський мешканець займається не шкідливою для нього працею, а, навпаки, працею, що розвиває його сили. Отож, у дефініціях сучасної наукової мови можна із впевненістю сказати, що у Місті Сонця, як одній із ідеальних просторових форм організації суспільного життя, для кожного мешканця створені усі ідеальні умови для реалізації власного трудового потенціалу. В іншому випадку може бути нанесена непоправна шкода його психофізіологічній потенції.

Автор зазначає, що у Місті Сонця, де обов'язки й праця розподіляються між усіма, кожному доводиться працювати не більше чотирьох годин у день; увесь інший час проводиться у приємних заняттях науками, спілкуванні, читанні, розповідях, писанні, прогулянках, розвиткові розумових та тілесних здібностей, і все це здійснюється з радістю [67].

Суцільна гармонія, що панує у місті, нівелює прагнення до надмірності, зокрема, надмірне прагнення до збагачення. На думку автора, як крайня бідність, так і багатство псує людину, отож община Міста Сонця робить усіх одночасно і багатими (оскільки кожен мешканець має усе), і бідними (жоден із мешканців не володіє власністю), що дозволяє актуалізувати центральну філософську істину – не людина служить речам, а речі слугують людині.

Не дивлячись на проникливе, подекуди навіть інфантильне спрощення, викладених у «Місті Сонця» ідей щодо реалізації трудового потенціалу, так і, певною мірою неприйнятних для сучасних морально-етичних норм підходів щодо механізму відтворення трудового потенціалу громади (як от, наприклад, «селекційний підхід» до дітонародження), утопічність такої просторової форми організації трудового потенціалу як ідеальне місто могла б слугувати (з певною «часовою» корекцією) сучасним дослідникам даного наукового напрямку і певним ідеалом, до якого слід прагнути. Насамперед, слід вести мову про ті положення, що

передбачають раціональне співвідношення праці та відпочинку з метою вдосконалення своїх здібностей, раціонального вибору професії згідно індивідуальних особливостей, виваженого підходу до самореалізації, індивідуальної участі та заангажованості у житті громади, необхідності дієвого управлінського чинника в практиці розвитку трудового потенціалу тощо. Тобто повинна набувати більшої ваги суспільна (політична, громадська) складова кар'єрного росту людини одночасно з професійними, творчими та сімейними орієнтирами.

Особливої цінності сучасній містобудівній практиці могла б додати й так звана «вертикальна спрямованість» в ідеї побудови ідеального міста. Саме ця вертикальна спрямованість ідеальних міст, що реалізувалася в прагненні їх побудови, де усі ресурси (як територіальні, так і виробничі та в особливий спосіб – людські) слугували б ідеї найповнішої реалізації потенціалу людини та її зусиль в осягненні вищих абсолютних цінностей, перебуває у різкому дисонансі із новочасними практиками втілення «горизонтально спрямованих» ідей ідеального міста та міста як такого, загалом (рис. 1.7). Горизонтальна спрямованість, що часто проявляється у розповзанні, територіальній експансії міст, наштовхується на ризик переважання «форми над змістом». Геометрично та функціонально ідеальні проекти сучасних міст, переслідуючи ідеї поширення територіального впливу, часто ілюструють однотипність житлових масивів, виключність окремих привабливих зон забудови, штучність та надмірну футуристичність новітніх архітектурних форм, та меншою мірою акцентуються на врахуванні інтересів та потреб безпосередніх і потенційних мешканців міст.

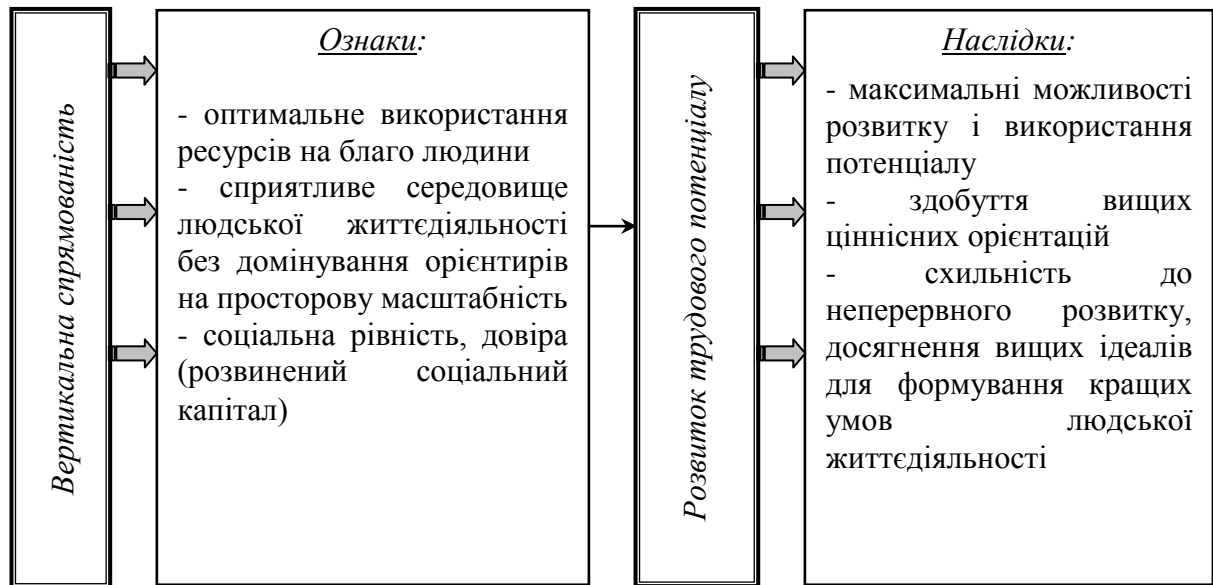


Рис. 1.7. «Вертикальна спрямованість» в ідеї побудови ідеального міста з відображенням на можливостях використання його трудового потенціалу *

* Складено автором

Очевидно, намагання втілити у реальне життя ідеї побудови ідеального міста хоч і мали місце у світовій історії, однак в силу конкретних історико-ідеологічних чинників, нажаль, так і не були повноцінно реалізовані. Яскравим прикладом однобічного транслявання ідей ідеального міста на реальні суспільні терени може слугувати й досвід вітчизняної радянської історії. Соціальні ідеальні ідеї рівності, громадської свідомості та ощадливості, спекулятивно реінкарновані у такі соціалістичні спотворення, як «зрівнялівка», «комунальщина» та «злидарство», просторово знаходили своє відображення у десятилітніх радянських експериментах з соціальним житлом та на довгий час закарбувалися у безликий монотонності бетонних спальних районів міст. Щоправда з іншого боку така практика не дозволила б забезпечити велику кількість людей доступним житлом (зокрема у так званих «хрущовках»), що дало змогу просторово відмежовувати сім'ї з підвищенням рівня народжуваності.

Ідеологія формування соціалістичної поселенської мережі та її

практична реалізація на радянському просторі мала місце у 1930-1960 роках, однак і на даний час на пострадянських теренах залишаються відчутними наслідки її впровадження.

Синтетичний виклад *концепції соціалістичного розселення* та його взаємозв'язку із процесами формування, використання та розвитку трудового потенціалу дозволяє виділити кілька ключових позицій.

1. Містобудівельна практика чітко детермінується головною соціальною функцією влади – управління людськими масами.
2. Адміністративний поділ території виступає похідною ланкою від виробничо-господарських потреб загальносоюзного масштабу та ієрархічної системи партійно-державного керівництва.
3. Воєнно-оборонна доктрина та її пряме втілення – воєнно-промисловий комплекс є основоположним чинником формування поселенської мережі та територіально-галузевої структури господарства.
4. Робочий прошарок населення визначається головною керівною та системотворчою ланкою.

Оскільки основою розвитку тогочасного «народного господарства» виступала промисловість, вона ж мала визначальну функцію щодо утворення нових територіально-адміністративних одиниць. Саме промисловість, як основний містоутворюючий фактор, виступала чинником виникнення та розвитку міської мережі. Потужність промислових підприємств, їх просторова дислокація, плани та перспективи розвитку визначали потребу у робочих кадрах, а отже, були та залишаються детермінантами концентрації відповідної кількості населення на відповідних територіях.

Не дивлячись на те, що будівельне планування у радянському просторі складало частину загальнодержавного планування та у кінцевому підсумку знаходило своє відображення у генпланах, по своїй

суті воно було відомче (галузеве). Даним фактом можна пояснити, наприклад, і перенасичення окремих територій, і «застій» у інших. Оскільки кошториси по зведенню нових житлових чи адміністративних будівель із належною інфраструктурою включалися у кошториси будівництва чи реконструкції промислових підприємств, то згідно відомчих інтересів прощтовхувалися насамперед проекти, які були ближчі тому чи іншому відомству на його території. Таким чином, часто зовсім необґрунтовано перенасичувалися цілі міста, в той час, коли цілком деіндустріалізувалися інші.

Централізоване стратегічне планування, в основному зорієнтоване на промислове виробництво та забезпечення розвитку військово-промислового комплексу, обумовило, так звану «донорську» функцію міст. Міста виступали єдино як засіб забезпечення підприємств «робочою силою», а оточуюче їх природне середовище трактувалось виключно як більш чи менш придатне для такої концентрації [29].

Як зазначає М. Меєрович, концепція соціалістичного розселення утверджує верховенство цілеспрямовано організованої виробничої діяльності, а розселення при ній розглядається як підпорядковано-забезпечуюче, обслуговуюче виробництво. При чому місце праці трактується як головний спосіб утвердження людей у житті [102].

Згідно положень даної концепції вести дискусію щодо можливостей розвитку трудового потенціалу необхідно досить відносно. Більшою мірою слід вести мову про використання ресурсу праці тої частини носіїв трудового потенціалу, що були задіяні в індустріальному виробництві, зокрема, в частині використання психофізіологічних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці. Гарантована зайнятість та суспільна мотивація до праці (отримання соціального житла, пайків та ряду інших соціальних благ відповідно до інституту прописки) не сприяють і не створюють потреби у розвитку трудового потенціалу, особливо його якісної сторони.

Цікавим з наукової точки зору є також уявлення про феномен населення тогочасних радянських міст. З однієї сторони, незважаючи на те, що джерелом поповнення міст було сільське населення, сільським на теренах міста воно вже не було, оскільки, де факто, було відмежоване від сільської праці. Однак і статусу міського мешканця згідно із загальноприйнятими мірками воно теж не досягало. Окрім того слід зауважити, що більшість міст тогочасної епохи можна схарактеризувати як «неміські» по власній природі. Зокрема, їх можна віднести до типу міст, які природним чином повільно та непомітно вирости з неміських поселень, тобто у них не було акту закладання [24].

Більшість міст-супутників, як правило, розросталися на околицях сіл або і взагалі поставали на ще не обжитих територіях. Згідно Г. Лаппо, у радянські часи міст, створених у результаті перетворень сільських поселень було у понад 2 рази більше, ніж новозведених [91]. Однак даний феноменологічний факт покликаний швидше не підтвердити характер появи таких міст, як виявити певні апріорні характеристики трудового потенціалу його мешканців.

Так, унаслідок активізації міграційних потоків із сіл у міста, посилюються також маргіналізаційні, деструктивні тенденції у середовищі міст. З однієї сторони, населення міст поповнюється прошарком населення, для якого, власне, міське життя із його ритмом та вимогами є чужим, а з іншого боку, функціонально міста навіть програють від такого засилля, оскільки попри підвищення кількості населення не отримують необхідного якісного зростання задоволення потреби у висококваліфікованих працівниках. Однак така конфронтація та похідні від неї особливості реалізації потенціалу праці чи то міськими, чи сільськими мешканцями сягає далеко за межі конкретних історико-ідеологічних та соціально-економічних процесів, а першопричинно міститься у відмінності їх просторово-психологічних характеристик.

Зокрема, якщо брати до уваги населення села, то воно як спільнота

характеризується більшою однорідністю, як правило, пов'язане родинними зв'язками, усталеністю морально-етичних поглядів та невисоким рівнем мобільності. У свою чергу, міське населення, як більш структуроване, строкате та різноманітне, більше схильне до мобільності, швидше й більш ефективно адаптується до вимог часу тощо.

Психологічні особливості життя у сучасних містах, особливо великих, характеризуються «підвищеною нервовістю, що походить від швидкої та безперервної зміни внутрішніх і зовнішніх вражень» [62]. Швидкі темпи, різноманітність господарського, професійного, суспільного життя у містах перебуває у різючому контрасті з повільним, звичним та рівномірним ритмом життя малого міста чи села.

Як зазначає Г. Зіммель, цей контраст робить зрозумілим переважання інтелектуального характеру духовного життя у великих містах порівняно з малими містами, де більше затребувані прояви душі та відносини, засновані на почуттях [62].

Це в свою чергу частково пояснює факт, що саме у середовищі міста існують перманентні передумови для найповнішої актуалізації усіх складових трудового потенціалу та особливо тих, що пов'язані із реалізацією когнітивно-психологічних, освітньо-кваліфікаційних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці. Такі передумови багатократно підсилюються наявністю у містах (особливо великих) розгалуженої інформаційно-технологічної та освітньо-кваліфікаційної мереж.

Перехід від постіндустріального до інформаційного суспільства на рубежі ХХ-ХХІ століть характеризується не лише глибоким проникненням техніки у всі сфери життя, домінуванням масової культури споживання, гіперактивного розвитку транспортно-інженерних та телекомунікаційних систем, але і (частково, як наслідок) появою такого урбаністичного феномену, як *«глобальне місто»*.

Як відомо, введенню у науковий вжиток такого терміну як

«глобальне місто» слід завдячувати С. Сассен, яка його розглядає як стратегічний простір, в якому активно розгортаються глобальні процеси, а глобальна динаміка долає державні інституційні мірки [188].

Суть моделі глобального міста виявляє економічну глобалізацію не лише як потоки капіталу, а як практику з координації, управління й обслуговування цих потоків, а також як практику з обслуговування різноманітної діяльності фірм та ринків, що функціонують у більше, ніж одній країні. Із зростанням питомої ваги сфери послуг у структурі розвинутих економік та їх непропорційної концентрації у містах, творить із глобальних міст нові, відкриті для фірм у всіх галузях, постіндустріальні виробничі площадки.

Розглядаючи особливості глобальних міст, С. Сассен аком акцентує увагу на таких їх ключових проблемах, як нерівність та просторова поляризація. Так, зокрема, зазначається, що глобалізація сприяє не зростанню середнього класу, а зростанню цінності високопрофесійних працівників (в основному у корпоративному секторі економіки), та знеціненню інших типів економічної активності і робітників. Тому джерело бідності вбачається не у безробітті, а саме у низькооплачуваній праці в сфері обслуговування [188].

Епіцентром прояву віртуалізації та глобалізації простору як ключових процесів, що характеризують сучасний урбанізм, є *мегаполіси*. Мегаполіс у системі глобальних міст функціонує як великий комунікаційно-транспортний вузол, що постійно генерує, передає і зберігає інформацію, події, продукти та ін. [80]. Міське середовище, що формується у мегаполісі насичене динамізмом, має високий ступінь гнучкості, що в сукупності забезпечує ключову його характеристику – здатність до трансформацій та, як наслідок, стійкості.

Соціально-економічні, організаційні, просторові характеристики мегаполісів місять, як правило, усі необхідні складові для повноцінного формування та реалізації трудового потенціалу. Постіндустріальний

простір мегаполісів як перехрестя економіки, науки та культури насичений як численними професійно-освітніми закладами, закладами охорони здоров'я, дозвілля, так і містить динамічним та ємний ринок праці, беззаперечно здатний абсорбувати та моделювати відповідно до існуючих потреб значні потоки людських ресурсів.

Однак, попри усі видимі переваги, що несе у собі просторово-часове поле міста, в тому числі й мегаміста, беззаперечними залишаються й істотні загрози, що транслюються як на сукупний трудовий потенціал, так і на конкретних його носіїв (табл. 1.2). Міський спосіб життя як аспект суспільної урбанізації, супроводжується й такими проявами, як просторове відокремлення, анонімність особи, слабкі родинні та сусідські зв'язки, безособовість людських контактів, відчуття відособленості та самотності [144].

Серед найсуттєвіших урбаністичних загроз особливим чином виділяють агресивність та антиекологічність, зростання соціальної напруги, фрагментація, поляризація, сегрегація [218; 219].

Причина зростаючої агресивності в основному полягає у фактичному зникненні міжособистісного спілкування та об'єднуючих інтересів у середовищі великих міст. Замкнуті у собі на індивідуалістично налаштовані мешканці міст схильні сприймати оточуюче середовище та його мешканців скоріше вороже й агресивно, аніж прихильно.

Таблиця 1.2

Ключові конфліктогенні тенденції розвитку великих міст та їх залежність від використання трудового потенціалу*

Сфери прояву	Причини розвитку конфліктів	Ключові прояви конфліктів	Можливі шляхи вирішення конфліктів
Політична	<p>1. Вразливість у глобалізованому світі</p> <p>2. Суміщення функцій</p> <p>3. Конфлікти планування</p>	<p>Часовий вектор розвитку міст від міста як автономного утворення <u>через</u> місто, як компонент національної економіки <u>до</u> мережі міст <u>всесвітнього</u> масштабу проходить у площині зростання нерівності між глобально успішними містами та усіма іншими.</p> <p>Глобальний статус міста генерує низку внутрішньо-міських конфліктів, маніфестацій, рухів спротиву.</p> <p>Однчасне суміщення великим містом адміністративних (як столиці) та економічних (як економічних, фінансових центрів) функцій посилює потенціал прояву конфліктності антагоністично настроєних політичних груп та конфлікту інтересів фінансових груп, сприяє зростанню тенденцій провладного лобіювання інтересів</p> <p>Соціально-економічне планування розвитку міст нашоєхується на проблеми власності на землю та землекористування в частині пріоритетів і співвідношення господарського освоєння земель та забудови територій</p>	<p>Запровадження стандартів та методів безпеки</p> <p>Розосередження адміністративно-управлінських функцій, налагодження системи державно-приватного партнерства (соціального діалогу), дифузія центрів ведення бізнесу у регіонах</p> <p>Дотримання прозорості управління</p> <p>Планування політики землекористування та розвитку територій</p>

Соціальна	<p>1. Зростання криміналітету</p> <p>2. Сегрегація</p> <p>3. Соціальна фрагментація</p> <p>4. Дисбаланси соціально-трудова відносин</p>	<p><i>Співіснування на обмеженій території мегаміст груп людей, що різняться за власним життєвим стилем та сприйняттям морально-етичних норм, а також послаблення впливу соціального контролю генерує кримінальні чинники</i></p> <p><i>Процеси соціальної поляризації великих міст супроводжуються тенденціями формування ексклюзивного соціального простору та відмежованих від більшості особливих заможних зон проживання</i></p> <p><i>Проблеми локалізації бідності, непропорційність у рангу заробітних плат «престижних та непрестижних професій»</i></p> <p><i>Деперсоніфікація та мережевість новітньої системи соціально-трудова відносин генерує проблеми «невключеності» у спільний соціальний простір міста та, у зв'язку із цим, нівелювання потреби у спільній громадській відповідальності</i></p> <p><i>Тенденції зростання самозайнятості та короткострокової зайнятості населення на противагу практики довгострокової зайнятості населення зіштовхуються з проблемою нормативно-правового врегулювання соціально-трудова відносин</i></p>	<p><i>Законодавче та нормативно-правове врегулювання девіантної соціальної поведінки</i></p> <p><i>Регулювання просторової неоднорідності, пошук нових центрів та ресурсів зростання привабливості сегрегованих зон</i></p> <p><i>Налагодження системи соціального захисту та страхування.</i></p> <p><i>Планування динаміки ринку праці у відповідності до прогнозів соціально-економічного розвитку</i></p> <p><i>Активізація механізмів корпоративної соціальної відповідальності та посилення громадянської свідомості</i></p> <p><i>Врегулювання системи укладення типових та атипових трудових договорів</i></p>
-----------	---	--	--

Економічна	<p>1. Динаміка концентрації та розосередження</p> <p>2. Деіндустріалізація</p>	<p><i>Моноцентричність просторового позиціонування міст слугує каталізатором зростання економічної активності, одночасно генеруючи проблеми перенасичення ринку праці, виникнення дисбалансів у житловому та інфраструктурному фондах</i></p> <p><i>Розвиток міст за принципом поліцентричності та розосередження соціально-економічної діяльності, стикаючись з дилемою надмірного «розповзання» міст на приміські зони, стає причиною виникнення ряду транспортних, соціальних, технологічних, емоційних проблем</i></p> <p><i>Зміщення функцій великих міст як центрів промислового розвитку у бік позиціонування їх як центрів торгово-сервісного обслуговування активізують процеси аутсорсингу, зайнятості у «виробничому сегменті ринку праці»</i></p>	<p><i>Просторовий розвиток територій, узгодження меж концентрації та розосередження, розбудова транспортної, соціальної, адміністративної інфраструктури</i></p>
Екологічна	<p>1. Зростання навантаження на навколишнє середовище</p> <p>2. Проблеми ресурсозабезпечення та утилізації відходів</p>	<p><i>Зростаючі масштаби антропогенного впливу на навколишнє природне середовище великих міст межують з екологічним виснаженням територій та перетворення їх на несприятливі зони для відтворення трудового потенціалу</i></p> <p><i>Соціально-економічний розвиток міст стикається із наростаючою проблемою належного ресурсного (енерго-, водо-, продукто-, транспортного) забезпечення розвитку, утилізації продуктів життєдіяльності міста</i></p>	<p><i>Екологічний моніторинг та політика ресурсозберігаючого розвитку</i></p>

* Складено автором на основі джерел: [218; 301]

Антиекологічна загроза, що притаманна середовищу великих міст, викликана переважним домінуванням у ньому інформаційно-технологічних потоків над апріорно природними. Так, у середовищі постмодерного мегаполісу щоразу помітнішими стають процеси «розпаду особистісних характеристик людини й особливо тієї частини, що складає психоемоційну та морально-аксіологічну складові» [233] За найбільш песимістичними прогнозами цивілізаційного розвитку перед людиною відкриваються перспективи «еволюції в кіборга, тобто процесу наслідування не творця, а свого творіння».

На тлі таких процесів відбувається зростання соціальної напруги, що часто виникає у зв'язку з надмірними навантаженнями на об'єкти соціально інфраструктури – заклади торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, освіти, культури тощо.

Додаткової уваги потребують негативні прояви поширення мегаполісів стосовно трудового потенціалу з точки зору *сегрегаційних процесів*. Сегрегацію можна розглядати у різних фокусах [108; 189; 39, с. 389; 318]:

1) як політику примусового відділення будь-якої групи населення; зазвичай згадується як одна з форм релігійної і расової дискримінації (відділення групи за расовою або етнічною ознакою);

2) як вид расової дискримінації;

3) як соціальну ізоляцію, яка є результатом дискримінації в статусі і правах окремих індивідуумів, спільнот та народів, найчастіше на расовій, класовій чи релігійній основі; це поділ людей в суспільстві на категорії за соціальним статусом, що призводить до обмеження сфери їх життєдіяльності, при цьому контакти між групами заборонені частково чи повністю. Такий розподіл закріплюється в соціальних нормах, поведінкових стереотипах, громадських інститутах, кодується і підкреслюється символікою (знаками відмінності, одягом, табу,

традиціями, ритуалами).

В основу сегрегації може бути покладено реально існуюче розходження між людьми, осмислене особливим чином: стать – статева сегрегація, вік – вікова сегрегація, раса – расова сегрегація, етнічна приналежність – національна сегрегація. Її основою можуть стати також належність до тих чи інших стратифікованих соціальних груп, каст (кастова сегрегація). Сегрегація на рівні соціальної спільності проявляється в ідеології, політиці, етикеті. На рівні міжособистісних відносин сегрегація існує у вигляді соціальних установок і стереотипів сприйняття людей іншої категорії та самих себе [108].

Очевидно, що в мегаполісах процеси сегрегації є досить поширеними та мають прямий відбиток на розвитку трудового потенціалу тих осіб, що є до них залученими.

На теренах мегаполісів особливо різьче постає проблема *коеволюції природи* та людської діяльності. Оскільки практика стратегічного та містобудівного планування розвитку у більшості випадків провадиться переважно через призму економічної вигоди, часто розростання міст супроводжується неспроможністю територій міста покрити рекреаційні потреби населення. Такі дисбаланси у середовищі мегаполісів негативно впливають на динаміку відтворення трудового потенціалу, погіршення його кількісно-якісних характеристик, оскільки рекреаційний потенціал починає бути не в стані виконувати свої функції щодо оздоровлення міського населення.

Показники розвитку трудового потенціалу у великих мегамістах перебувають також у залежності від просторового позиціонування таких міст. Так, *моноцентричність* великих міст, обумовлена підвищеною концентрацією у них ділової та господарської активності, робить їх території особливо привабливими для проживання та праці. Однак надмірна господарська та людська концентрація є потенційним джерелом виникнення проблем щодо житлового забезпечення трудових

міграційних потоків, підвищеного антропогенного навантаження на середовище, соціальної сегрегації. У результаті поширюється явище соціального відчуження, який передбачає відхід людини в якості колективної суспільної істоти від об'єктивного закону, що у своїх атрибутивних характеристиках якраз і є соціальним полем буття в усіх його модифікаціях [217].

У протилежному випадку, коли міста розвиваються шляхом розосередження підприємств, сфери послуг, житлового фонду за принципом поліцентричності розвитку, ряд вищенаведених проблем усуваються. Однак актуалізується низка інших негативних явищ і процесів, зокрема щодо транспортно-інфраструктурного забезпечення, комфортності проживання у віддалених від місця праці районах тощо.

Супутнім аспектом розвитку мегаміст є *територіальна експансія*, що характеризується збільшенням площ навколomіських територій, зміною архітектурних форм (щільності, поверховості, дизайну) та господарського призначення використання земельних ділянок.

Однією із новітніх ПФОС як середовища концентрації трудового потенціалу можна вважати технопарки, технополіси, наукогради тощо.

Технопарк як сучасна організаційна форма взаємодії науки, освіти, техніки та виробництва є локомотивом створення науково-інноваційних комплексів, орієнтованих на розробку та впровадження у виробництво науково-технічних розробок у передових і наукомістких галузях економіки [211]. Системотворчою основою утворення та функціонування технопарків виступає замкнутість циклу продукування технологічних інновацій на принципі поєднання зусиль освітніх університетських комплексів, науково-дослідних центрів, конструкторсько-виробничої бази великих промислових компаній.

Так, перший у світі технопарк «Силіконова долина», створений ще у 50-их роках ХХ століття, переслідував мету комерціалізації розробок Стенфордського університету у США та сконцентрувався на проривному

розвиткові мікроелектроніки у взаємодії із провідними підприємствами-виробниками [320]. На даний час «Силіконова долина» є найбільшим у світі технопарком та просторово окреслюється як науково-промислова агломерація.

Переслідуючи соціальну мету в частині зменшення рівня безробіття в окремих депресивних районах, створення та функціонування технопарків супроводжується також розбудовою виробничої та фінансової інфраструктури, що сприяє зростанню загального рівня зайнятості [54]. Однак, оскільки специфіка створення та функціонування технопарків пов'язана у переважній більшості із високими технологіями (електронні, інформаційні, хімічні, біотехнологічні типи у залежності від спеціалізації), у структурі зайнятості є відчутний дисбаланс стосовно реалізації трудового потенціалу менш кваліфікованою частиною працездатного населення, зокрема тими особами, що не належать до наукової чи науково-виробничої сфери.

Національний рух зі створення технопарків у нашій державі фактично було розпочато із прийняттям Закону України «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків» у 1999 році. Законом було регламентовано правові та економічні засади запровадження і функціонування спеціального режиму інноваційної діяльності технологічних парків «Напівпровідникові технології і матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка» (м. Київ), «Інститут електрозварювання імені Є.О. Патона» (м. Київ), «Інститут монокристалів» (м. Харків), «Вуглемаш» (м. Донецьк), «Інститут технічної теплофізики» (м. Київ), «Київська політехніка» (м. Київ), «Інтелектуальні інформаційні технології» (м. Київ), «Укрінфотех» (м. Київ), «Агротехнопарк» (м. Київ), «Еко-Україна» (м. Донецьк), «Наукові і навчальні прилади» (м. Суми), «Текстиль» (м. Херсон), «Ресурси Донбасу» (м. Донецьк), «Український

мікробіологічний центр синтезу та новітніх технологій» (УМБЦЕНТ) (м. Одеса), «Яворів» (Львівська область), «Машинобудівні технології» (м. Дніпропетровськ) [172].

Досвід функціонування технопарків в Україні на сьогоднішній день, на жаль, не можна вважати абсолютно успішним, наслідком чого їх впливи на розвиток трудового потенціалу є досить обмеженими. Хоча технопарки на даний є чи не єдиними реально діючими інноваційними структурами в державі, вони не виконують консолідуєчу функцію, не сприяють створенню підприємницьких інноваційних структур та не претендують на роль регіональних центрів розвитку інноваційної діяльності [97]. Брак фінансування та законодавчо-правова нестабільність не лише негативно позначаються на кінцевих результатах діяльності технопарків, але і сприяють тому, що талановиті висококваліфіковані кадри (особливо молоді) надають перевагу реалізовувати власний потенціал у закордонних інноваційних структурах, а не у вітчизняних.

Територіальним зрізом центрів концентрації виникнення та впровадження новітніх технологій та інновацій виступають *технополіси*. Просторово об'єднуючи науково-дослідні установи, фінансово-кредитні інститути, інноваційні фонди, великі промислові компанії, консультаційно-інформаційні та обчислювальні центри в рамках промислово-наукових зон, технополіси є найвищою формою синергетики об'єднання людини, науки, техніки та інформації.

Формування та розвиток технополісів, переслідуючи мету прискореного розвитку новітніх технологій, безпосередньо пов'язаний також із досягненням цілей та загальнонаціональних пріоритетів соціально-економічного розвитку. Так, яскравим прикладом досягнення синергії у розвитку є практика створення технополісів у Японії. За підтримки уряду реалізовується програма створення в малих містах зон новітніх технологій, метою яких є піднесення економіки на вищій

шабель технологічного розвитку та одночасне стимулювання розвитку периферійних префектур [97]. Технополіси, що створюються у районах зі слабким розвитком наукомістких виробництв, на базі існуючих університетів у досить короткий період часу перетворюються у міста, до яких стягається потенціал найбільш кваліфікованих працівників та дослідників.

Головною метою технополісів є провадження прикладних наукових досліджень та комерціалізація їхніх результатів. Атмосфера технополісів насичена духом конкуренції та креативності. У зв'язку із цим така просторова форма організації суспільно-економічного життя, як технополіси є місцем, де в атмосфері творчості, ініціативності, креативності, змагальності найповніше мають змогу проявитися якісні складові трудового потенціалу. Попри усі позитиви для таких характеристик у середовищі технополісів, подібно як і у технопарках, переваги застосування отримують, як правило, висококваліфіковані кадри, в той час як відчутним є брак ємності ринку праці на працівників ненаукоємних професій та фахівців (робітників) меншої кваліфікації.

Новітньою інноваційною просторовою формою концентрації трудового потенціалу виступають також *наукогради*. Поняття наукограду з'явилося на початку 1990-х рр. і початком свого існування завдячує тенденціям загальносвітового розвитку останніх десятиліть, домінантою яких є визначальний вплив науки та технологій на світовий та національні соціально-економічні поступки. Новітня організаційно-правова форма функціонування провідних наукових центрів у просторовій формі наукограду забезпечує збереження та розвиток унікального наукового потенціалу і суттєво докладається до регіонального та національного соціально-економічного зростання загалом. Одним з останніх прикладів поширення наукоградів є досвід Російської Федерації – створення «Сколково».

Наукогради як споріднена з технополісами, технопарками новітня

інноваційна форма концентрації трудового потенціалу основою власного розвитку має науково-виробничий комплекс. Російський досвід функціонування наукоградів, зокрема, пропонує визначати їх як муніципальне утворення з містоутворюючим науково-виробничим комплексом, що є сукупністю організацій, котрі здійснюють наукову, науково-технічну, інноваційну діяльність, експериментальні розробки, випробовування, підготовку кадрів у відповідності з державними пріоритетами розвитку науки і техніки [121; 122]. Для наукоградів характерна як висока концентрація інтелектуального потенціалу, так і замкнутість усього циклу від отримання наукового знання до конструкторського опрацювання та промислової реалізації [1]. Спеціалізація містоутворюючого підприємства визначає також спеціалізацію наукограду як моноспеціалізованого міста, хоча практичне поєднання в окремих містах розвитку двох-трьох основних напрямків спеціалізації на їх основі дозволяє означити останні як поліорієнтовані міста. Оскільки містоутворюючі підприємства більшості наукоградів виконують не лише науково-дослідні функції у галузі авіації, космосу, атомного комплексу, приладобудування, генно-інженерної індустрії тощо, але й військово-промислові функції та здійснюють окрему діяльність, що пов'язана з необхідністю дотриманнями державної таємниці в цілях національної безпеки, більшість наукоградів є закритими територіальним утвореннями.

Розглядаючи наукогради як новітню інноваційну просторову форму концентрації трудового потенціалу слід зауважити, що дані спеціальні територіальні утворення, забезпечуючи високоінтелектуальне середовище діяльності, сприяють найперше розвитку когнітивно-психологічних й освітньо-кваліфікаційних характеристик, якостей та можливостей носіїв трудового потенціалу, зокрема, містоутворюючої ланки населення – науково-інженерних працівників високої кваліфікації. Високий освітній рівень міських мешканців наукоградів, особлива

інтелігентна атмосфера спілкування та специфічні життєві установки у мешканців сприяють згуртованості науково-інженерної громадськості, що проявляється також у територіальній відособленості наукоградів, ментально та просторово віддалених від мегаполісів і великих промислових центрів.

Просторовому розвитку трудового потенціалу в частині відтворення освітньо-кваліфікаційних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці сприяє також наявність у наукоградах розвиненої власної навчально-виховної бази із підготовки висококваліфікованих спеціалістів за відповідними профілями спеціалізації містоутворюючих підприємств. Однак вузькість ринку праці та слабкий розвиток інших (окрім науково-технічної) сфер діяльності наукоградів на перший план висувають проблеми забезпечення професійної зайнятості висококваліфікованих працівників та можливої професійної переорієнтації спеціалістів в умовах криз соціально-економічного розвитку. Як зазначається у дослідженнях І. Гривіної, особливістю наукоградів є, власне, висока концентрація кваліфікованих працівників близьких професій і вузьких спеціальностей, аж до унікальних, що у ринкових умовах негативно відображається на мобільності науково-інженерних кадрів, можливостях їх професійного використання в інших сферах [33]. Окрім того, дані негативні тенденції посилюються й у зв'язку з існуванням в наукоградах суттєвого дефіциту спеціалістів вищої менеджерської ланки, що здатні стати провідними суб'єктами сприяння створенню нових та проривному розвитку існуючих наукоємних виробництв і супровідних ринкових інфраструктурних інститутів та науково-бізнесових центрів.

Не дивлячись на те, що інноваційно-креативне середовище наукоградів сприяє притоку молодого наукового покоління та, відповідно, усуває низку медико-фізіологічних проблем, пов'язаних із загальнонаціональними тенденціями старіння продуктивного прошарку

населення, наукогради як новітня інноваційна просторова форма концентрації трудового потенціалу, все ж не покривають у достатній мірі усіх потреб щодо відтворення та розвитку психофізіологічних характеристик, якостей та можливостей носіїв такого потенціалу.

Насамперед, специфіка праці на багатьох містоутворюючих підприємствах наукоградів (особливо тих, що зорієнтовані на розробки військово-промислового профілю) носить високий рівень небезпеки та напруги, що у сукупності із вузькістю мережі лікувально-профілактичних закладів не сприяє формуванню міцного фонду здоров'я та в силу інших ціннісно-психологічних установок щодо сприйняття інституту сім'ї й чисельності дітонародження так званого «успіхоорієнтованого» молодого населення наукоградів досить неоднозначно відбивається на показниках демографічної ситуації в даних спеціальних територіальних утвореннях. Окрім того, з огляду на високі адаптивні та мобільні характеристики, значна частина молодих носіїв науково-технічного потенціалу користується із ситуації пожвавлення потоків міжнародної трудової міграції в умовах світової конкурентної боротьби за високоінтелектуальні кадри та надає перевагу реалізовувати власний потенціал на більш оплачуваних ринках праці з кращими перспективами кар'єрного зростання.

У переліку спеціалізованих організаційних форм концентрації трудового потенціалу в окрему категорію виокремлюється така форма, як вільні (спеціальні) економічні зони, території пріоритетного розвитку тощо.

Вільні економічні зони створені у більш як 80-ти країнах світу, зокрема в США, Японії, Німеччині, Великій Британії, Польщі, Угорщині, Болгарії, Росії, Китаї тощо. Вони формуються, як правило, у припортових містах, поблизу основних залізниць та автомагістралей, регіонах із значним рекреаційно-туристичним потенціалом, а також в окремих промислових пунктах та регіонах.

Законодавчо визначені території, на яких створюється та діє спеціальний правовий режим економічної діяльності та порядок використання і дії законодавства, окрім забезпечення належних економіко-правових умов для концентрованого залучення іноземних інвестицій, інтенсивного впровадження передових технологій, розбудови сучасної виробничої, транспортної та ринкової інфраструктури, створюються вагомі передумови для ефективнішого використання трудового потенціалу, створення нових робочих місць та підготовки кваліфікованих кадрів.

Зокрема, із залученням до роботи на підприємствах вільної економічної зони іноземних працівників, національному працівнику надається можливість переймати кращий іноземний досвід. Контрактна основа оплати праці без механізмів обмеження заробітної плати у спеціальній (вільній) економічній зоні створює ряд переваг, що у сукупності сприяє притоку людських ресурсів на відповідні території [155].

Так, на території України з 1999 до 2004 року було створено 11 спеціальних економічних зон (СЕЗ) і в дев'яти регіонах запроваджено спеціальний режим інвестиційної діяльності (території пріоритетного розвитку – ТПР) [22]. Однак, у 2005 році були скасовані пільги зі сплати податку на прибуток і ПДВ для суб'єктів, які реалізують інвестиційні й інноваційні проекти в СЕЗ і ТПР, що істотно скорегувало хід подальшого розвитку даних організаційних форм.

Проведений огляд основних ПФОС як середовища концентрації трудового потенціалу та впливу ефективності його використання на їх розвиток (узагальнення відображено в табл. 1.3) дозволяє констатувати, що жодна із розглянутих форм не покриває усіх вимог щодо найоптимальнішого кількісно-якісного процесу формування трудового потенціалу на інноваційних засадах. В одних формах (як от ідея ідеального середньовічного міста) існують перманентні умови до

особистісної реалізації потенціалу праці та відсутні можливості щодо розвитку когнітивно-психологічних характеристик, у той час як інші просторові форми (як от великі міста, технополіси) найповніше сприяючи розвиткові таких характеристик, блокують якісне зростання інших складових трудового потенціалу (наприклад, психофізіологічних, морально-етичних характеристик, якостей, можливостей носіїв праці).

З метою активізації зусиль у напрямку пришвидшення процесів кількісно-якісного формування і використання трудового потенціалу як головного рушія розвитку ПФОС нагальним постає питання здійснення переходу до інтелектуально-інформаційної моделі такого розвитку на основі збалансованості глобального, національного, регіонального, місцевого факторних проявів у межах конкретної просторової форми.

Інноваційна модель просторового розвитку трудового потенціалу має сприяти зростанню попиту на висококваліфіковані кадри та повинна стати суттєвим поштовхом до створення нових організаційних форм у комплексі «людина – наука – інновація – виробництво». Однак для того, щоб існуючий національний ресурс праці генерував проривні інноваційні ідеї з метою їх подальшого застосування у виробництві товарів та послуг, необхідно створити умови для реалізації його інноваційних можливостей не лише в провідних просторових утвореннях, що вирізняються метрополійними функціями, але й менших їх формах.

Створення належних умов використання трудового потенціалу детермінується темпами та результативністю вирішення ключових проблем його сучасного кризового стану в окремих типах поселень. Насамперед, мова йде про узгодження якості професійно-освітнього та кваліфікаційного рівня працівників у відповідності до потреб локального ринку праці, заробітної плати у відповідності до реальної вартості праці на ринку, досягнення розумних пропорцій міграційного сальдо, вирівнювання демографічних показників тощо.

Таблиця 1.3

Взаємовплив розвитку ПФОС і використання трудового потенціалу*

ПФОС як середовища концентрації трудового потенціалу	Компоненти трудового потенціалу					
	<i>Психофізіологічні характеристики якості та можливості носіїв праці</i>	<i>Морально-етичні характеристики якості та можливості носіїв праці</i>	<i>Соціально- економічні характеристики якості та можливості носіїв праці</i>	<i>Організаційно- управлінські характеристики якості та можливості носіїв праці</i>	<i>Освітньо- кваліфікаційні характеристики якості та можливості носіїв праці</i>	<i>Когнітивно- психологічні характеристики якості та можливості носіїв праці</i>
<i>Просторова концепція ідеального міста</i>						
<i><u>середньовічного</u></i>	+	+	+/_	-		-
<i><u>сучасного</u></i>	+	+/_	+/_	+	+	+
<i>Адміністративно- територіальна концепція в т.ч.:</i>						
<i><u>села</u></i>	++	++	+	+/_	-	-
<i><u>малі та середні міста</u></i>	+/_	+	+	+	+/_	-
<i><u>великі та мегаміста</u></i>	-	-	+	+	++	++
<i>Новітні просторові форми, в т.ч.:</i>						
<i><u>технопарки та технополіси наукогради</u></i>	-	-	+	++	++	++

* Складено автором

Отже, різні ПФОС формують відмінну площину можливостей використання трудового потенціалу. Одночасно активізуються проблеми кількісного аспекту щодо рівня концентрації носіїв трудового потенціалу в межах визначених просторових локацій. З іншого боку, для таких просторових форм, як технопарки, технополіси, наукогради та ін., актуалізується необхідність селективного підходу щодо підбору осіб з відповідними якісними потенційними ознаками. У цілому при посилення стимулюючого впливу використання трудового потенціалу населення на розвиток ПФОС важливо враховувати специфічність його формування у межах різних просторових утворень. У цьому повинна полягати центрова ідея теорії просторового розвитку трудового потенціалу в територіально обмежених площинах на засадах сталості і збалансованості.

1.4. Просторовий розвиток трудового потенціалу в світлі формування теоретичних положень сучасного суспільства

Загальне розуміння впливу ефективності використання трудового потенціалу на розвиток різних ПФОС з базуванням на теоретичних положеннях наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених одночасно потребує підвищеної уваги до тих явищ та процесів, що детермінують зміни трудових потенцій. Такий напрям досліджень дозволяє удосконалювати *теорію просторового розвитку трудового потенціалу*, яка систематизує весь комплекс знань, уявлень і гіпотез про закономірності його формування, відтворення, нагромадження, використання в різних просторових вимірах та дозволяє конкретизувати теоретико-прикладні засади дослідження окремих потенційних складових, які нами систематизовані в розрізі психофізіологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних і когнітивно-психологічних

характеристик, якостей та можливостей носіїв праці. Відтак ефективність їх використання набуває чітко вираженої територіальної специфіки, особливо щодо тих, які відзначаються підвищеною інноваційністю.

Формування теорії просторового розвитку трудового потенціалу як цілісного наукового знання здійснювалось під впливом низки різних теоретичних положень і доктрин. Серед них найбільш вагомими за змістовним наповненням варто виділити теорії людських ресурсів, людського і соціального капіталу, концепцію якості життя (у тому числі трудового), теорію людського розвитку, концепцію безперервної освіти, концепцію народонаселення (що стосується теоретичного обґрунтування формування трудових потенцій з концентрацією в психофізіологічній компоненті), теорії зайнятості й мотивації (у тому числі оплати) праці, регіональної й просторової економіки тощо.

Вагомість теоретичних положень за напрямом *людського розвитку* згідно нашого предмету дослідження трудового потенціалу в фазі «розвиток» є очевидною. З-поміж величезної кількості різних підходів до розуміння закономірностей розвитку людства заслуговують уваги теорії, що обґрунтовують так звану стадійність виділенням таких основних етапів, як традиційне (докапіталістичне), індустріальне (капіталістичне) і сучасне (післякапіталістичне) суспільство [113, с. 368-369]. Такий підхід прослідковується і в нашому дослідженні, зокрема при простеженні еволюції наукових поглядів щодо вивчення трудового потенціалу та його використання задля забезпечення розвитку ПФОС. Згідно тверджень інших вчених виділяються й інші етапи людського розвитку, в розрізі котрих можна простежувати специфіку використання трудового потенціалу. Зокрема згідно висновків Б. Гільдебранда, людство пройшло наступні етапи – натуральне самодостатнє господарство середніх віків, яке характеризується нерозвиненим безгрошовим обміном; грошове господарство мануфактурного періоду, в

якому гроші функціонують як необхідний посередник обміну; розвинене кредитне господарство, в якому обмін здійснюється на основі кредиту [113, с. 404].

Нинішні реалії стадійності розвитку людства потребують зосередження уваги на *економіці знань*. Складовими елементами такої економіки є [46]:

- доступна, якісна і безперервна освіта населення на основі нових наукових знань;
- економічні стимули та інституційний режим, що заохочують до ефективного використання національних і глобальних знань в усіх секторах економіки;
- ефективна інноваційна система, що об'єднує в єдиний комплекс економіку, наукові, академічні та дослідницькі центри;
- інфраструктура, що з'єднує елементи інноваційної системи між собою та із зовнішнім середовищем;
- держава як ініціатор та координатор процесів розбудови економіки на основі нових знань.

Відповідно простеження просторового розвитку трудового потенціалу в умовах економіки знань актуалізується з виключною орієнтацією на підвищену цінність освітньо-кваліфікаційної компоненти, яка є вагомою не лише для потужних типів населення, але й актуалізується в умовах субурбанізації й можливостей дистанційної праці для сільських поселень. Це зумовлено тим, що в економіці, заснованій на знаннях, як стверджує Г. Сіменс, потік інформації виступає еквівалентом нафтової труби в індустріальній економіці. Створення, збереження і використання інформаційних потоків повинно бути одним з ключових елементів організаційної діяльності [9]. Звідси стає очевидною необхідність трансформацій у компонентній структурі трудового потенціалу зі змінами в морально-етичних світоглядних засадах та балансуванням освітньо-кваліфікаційних характеристик його

носіїв до вигод, які вони натомість отримують.

Відповідно до вимог економіки знань актуалізується роль положень *концепції безперервної освіти*, теоретичні пріоритети якої регламентовані в Меморандумі Європейської Комісії (2000 р.). Серед яких вартими уваги є наступні [125]:

- визнання цінності знань через осмислення важливості навчання;
- інформація, профорієнтація і консультування;
- інвестиції у навчання;
- наближення можливостей навчання до тих, хто навчається, зокрема через розвиток дистанційного навчання;
- гарантія набуття й постійного оновлення вмінь, необхідних для постійної участі в житті суспільства, заснованого на знаннях;
- розвиток інноваційної педагогіки через розробку ефективних методів для навчання впродовж життя, яке може здійснюватись у формальній, неформальній та інформальній формах.

У Меморандумі також виокремлено три основні типи освітньої діяльності – формальна, неформальна та інформальна: формальна освіта завершується видачею загальноновизнаного диплома або атестата, неформальна – зазвичай не супроводжується видачею документа і відбувається в освітніх установах або громадських організаціях, клубах та гуртках, а також під час індивідуальних занять з репетитором чи тренером; інформальна освіта є індивідуальною пізнавальною діяльністю людини, яка супроводжує її повсякденне життя і не обов’язково носить цілеспрямований характер [312].

Практичне втілення в життя концепції безперервної освіти веде до трансформації традиційної системи «навчання → робота → пенсія» у своєрідну циклічну систему [48, с. 327]:

$$(\text{навчання} - \text{робота}) \cdot n \text{ раз} - \text{пенсія} \quad (1.1).$$

Таким чином, положення концепції неперервної освіти стосовно використання трудового потенціалу формують нову площину вимог.

Відповідно до цього у різних ПФОС повинна бути наявною відповідна система безперервного навчання, підкріплена достатніми інформаційними ресурсами та спрямованим вихованням молоді на орієнтацію безперервного здобуття знань.

У контексті вивчення розвитку ПФОС через призму використання трудового потенціалу актуалізуються положення *концепції соціального конфлікту*. Дане наукове вчення найбільш комплексно відображається в концепції позитивно-функціонального конфлікту Л. Козера, конфліктній моделі суспільства Р. Дарндорфа, а також загальній теорії конфлікту К. Баулдінга [216].

Насправді явище соціального конфлікту має величезне значення для розвитку трудового потенціалу. На рис. 1.8 відображене загальне представлення взаємозв'язку таких двох суспільних процесів. Це дає змогу стверджувати, що за своєю природною суттю конфлікт є об'єктивно невідворотним явищем і стимулом соціально-економічного розвитку [113, с. 359]. Таким чином, соціальний конфлікт непрямо спричиняє поступ суспільства, стимулюючи розв'язку окремих суперечностей в соціоекономічних пропорціях та надаючи поштовху еволюційним процесам, спрямованим на їх вирішення [135]. Теоретичне розуміння ролі соціального конфлікту для загального людського поступу вимагає його врегульованості з формуванням відповідної конфліктогенної площини. При цьому важливо чітко контролювати межу конфліктності, не допускаючи соціальної напруги в суспільстві через обмежений доступ до ресурсів як засобів розвитку.



Рис. 1.8. Можливості розвитку ПФОС з позиції використання їх трудового потенціалу завдяки конфліктності суспільного розвитку*

* Складено автором

Як бачимо з рис. 1.8, дієвими стимулюючими впливами явища соціального конфлікту, який може проявлятися у різних просторових вимірах, є конкуренція між носіями трудового потенціалу щодо доступу до ресурсів та, як наслідок, можливість одержання більших важелів впливу задля можливостей зростання рівня добробуту. У випадку відсутності соціального конфлікту ускладнюються процеси мобілізації ресурсів та ефективного їх спрямування на покращення середовища людської життєдіяльності.

У теорії трудового потенціалу особливої ваги набуває *міжпоколінний соціальний конфлікт*. Він надає змогу переосмисленню пріоритетів розвитку людства з базуванням на існуючій системі цінностей із визначеними ієрархічними взаємозв'язками та сформувати нове бачення глобального (загальноцивілізаційного) розвитку.

Положення *теорії людських ресурсів* є цінними для формулювання теоретичних основ просторового розвитку трудового потенціалу з точки зору концептуального переосмислення ролі праці для людини та їх детермінацій розвитку конкретних ПФОС. У табл. 1.4 відображено ключові положення даної теорії та яким чином їх можна інтерпретувати на розвиток ПФОС з акцентом на ефективність використання їх трудового потенціалу в нинішніх умовах з подальшим вираженням у загальних суспільних змінах.

Серед ключових положень теорії людських ресурсів особливої значущості набувають положення щодо надання працівникам більшої самостійності, що повинно супроводжуватись їх достатнім рівнем самоконтролю, а також вищим рівнем прояву творчих (нестандартних) підходів при виконанні посадових зобов'язань. Така схема організації взаємовідносин між працівником і керівником повинна ґрунтуватись на чітко визначених цілях (результатах), на досягнення котрих має бути спрямованою трудова діяльність носія трудового потенціалу. При таких умовах конкурентні переваги на ринку праці будуть мати ті особи, що здатні до постійного саморозвитку особистісних трудових потенцій (у першу чергу мова йде про освітньо-кваліфікаційну компоненту), вміють вчасно зорієнтуватись й адаптуватись до нових потреб суспільства, пропонуючи їм прогресивні, покращуючі способи їх задоволення. У результаті повинно формуватись усвідомлення економічних та соціальних ефектів від результатів праці для життя інших людей, що зумовлює високий ступінь рівня задоволеності своєю трудовою діяльністю, яка оптимально відповідає особистісним характеристикам та якостям носія

трудового потенціалу.

Таблиця 1.4

Теоретичні підходи осмислення ролі людських ресурсів у загальному суспільному розвитку та розвитку ПФОС завдяки ефективному використанню трудового потенціалу населення*

№ з/п	Положення теорії людських ресурсів	Інтерпретація на ефективність використання трудового потенціалу	Інтерпретація на загальний суспільний розвиток і розвиток ПФОС
1	Достатній рівень задоволення від праці	Трудова діяльність повинна максимально відповідати специфічним характеристикам трудових потенцій (у першу чергу мова йде про когнітивно-психологічні та освітньо-кваліфікаційні характеристики)	Більша відповідність трудових потенцій працездатного населення характеру їх трудової діяльності дасть змогу одержувати більш якісні результати для забезпечення подальшого прогресу людства
2	Більша вмотивованість до праці у випадку участі людини у формуванні цілей розвитку організації	Організація управлінського процесу повинна бути здійснена таким чином, щоб максимально залучати персонал до прийняття важливих стратегічних рішень	Вища ймовірність успішного та довготривалого розвитку організацій
3	Потреба самостійності, самоконтролю і творчого підходу в трудовій діяльності	Індивідуальний характер розвитку трудових потенцій	Вища ефективність виробничого процесу, кращі показники продуктивності та результативності праці
4	Статусне вираження через трудову діяльність	Трансформації в морально-етичній та когнітивно-психологічній компонентах через усвідомлення значущості результатів своєї трудової діяльності, зокрема і для загального суспільного розвитку	Формування професійної відповідальності, максимально якісного виконання посадових зобов'язань

* Складено автором на основі джерела: [99]

Наряді з положеннями теорії людських ресурсів у нинішніх умовах переосмислення вартості (цінності) праці для розвитку ПФОС актуалізуються висновки прихильників *теорії людського капіталу*, яка почала розвиватись починаючи з 60-х років ХХ століття. Дана теорія пояснює виникнення, розвиток і нагромадження цього виду капіталу, а також показує взаємозалежність між його розподілом та різними економічними способами буття і поведінки людини. Головним змістом цієї теорії є обґрунтування та визнання людини об'єктом економічної діяльності й об'єктом капітальних вкладень [83].

Відповідно до положень даної теорії людський капітал розглядається як капітальне благо, яке будучи результатом розвитку фізичних, психічних, ментальних, інтелектуальних, етичних та інших якостей населення може бути об'єктом інвестування і приносити власнику капіталу (інноваційному носієві) дохід [61]. Крім того багато дослідників акцентують увагу на здатності працівників до створення і розповсюдження інновацій і вбачають у ній головне призначення людського капіталу [93, с. 13].

Про взаємозв'язок економічних категорій людського капіталу і трудового потенціалу вже згадувалось у §1.1. У цілому ж із засад теорії людського капіталу випливає, що вкладення капіталу в здоров'я зменшує втрати робочого часу від хвороб, збільшує тривалість робочого періоду в житті людини, тим самим підвищує ефективність використання інших інвестицій, пов'язаних із її соціально-професійним та інтелектуальним розвитком [101].

Інвестиції в людський капітал аналізуються принципово так само, як витрати на купівлю обладнання, тобто вкладення у фізичний капітал. Проте, незважаючи на очевидність аналогії, необхідно враховувати наступні особливості людського капіталу [304, с. 103]:

- право власності та людський капітал не може бути переданим;
- витрати на освіту пов'язані зі зменшенням вільного часу, тобто

втратою одного з найбільш важливих благ людини;

- зміни людського капіталу в залежності від затрат принципово неможливо виміряти з тою ж точністю, що і для обладнання.

Людський капітал як і трудовий потенціал є складною структурною категорією, яку на особистісному рівні формуються такі компоненти, як інтелектуальна, культурно-особистісна, освітня, фізіологічна (здоров'я) і моральна [66; 249]. Очевидно, що вони перебувають у тісному взаємозв'язку з компонентами трудового потенціалу, від чого в значній мірі залежить рівень розвитку ПФОС.

Що ж до *теорії соціального капіталу*, то тут підноситься на якісно вищій щабель система соціальних взаємодій з виникненням різного роду відносин, які можуть бути [132, с. 6]: суто трудовими відносинами, що виникають безпосередньо у процесі організації трудової діяльності; соціально-трудовами відносинами з приводу участі людини в суспільному виробництві; суспільно-економічними відносинами з приводу розвитку сфери зайнятості як важливої системи відтворення людського капіталу. Дуже важливим у ході формування соціального капіталу і системи відносин є наявність суспільної довіри. Соціальний капітал при цьому слід розглядати як норми, неформальні норми або цінності, які роблять можливими колективні дії у групах людей [232]. Серед основних індикаторів, що характеризують рівень розвитку соціального капіталу можна виокремити кримінальну ситуацію, сімейний стан населення (кількість розлучень, матерів-одинок тощо), рівень стратифікації населення, рівень розвитку системи цінностей в суспільстві [110]. Відповідно можна говорити, що на рівні організації такий показник визначатимуть наявність крадіжок, сімейний стан працівників та наявність у них дітей, диверсифікація працівників за рівнем доходів та соціального захисту, рівень довіри до керівництва та при горизонтальних зв'язках, дотримання норм корпоративної культури організації.

Серед широкого плетива інших теоретичних положень, які стосуються можливостей просторового розвитку трудового потенціалу та на цій основі – розвитку визначених ПФОС, вартою уваги є група *теорій зайнятості*, що науково обґрунтовують процедурні аспекти діяльності громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [158].

Зайнятість являє собою по суті одну з ключових ознак ринку праці, яка характеризує його розподіл на основі суспільного і територіального поділів праці за різними сферами, видами господарської діяльності та територіями [60, с. 5]. Прекрасні напрацювання щодо їх систематизації та узагальненого представлення здійснив свого часу д.е.н., проф. С. Злупко. Вчений у контексті створення оптимальних умов зайнятості населення, що очевидно тягне за собою можливість використовувати та розвивати трудові потенції, обґрунтовує необхідність формування *суспільства «n'яти видів праці»*, серед котрих [63, с. 492]:

- наймана праця, при якій в основі соціально-трудоких відносин лежить задоволення інтересів протилежної сторони;
- власна праця, при якій в основі соціально-трудоких відносин лежить задоволення власних (приватних) інтересів;
- громадська праця, при якій в основі соціально-трудоких відносин лежить задоволення суспільних інтересів та власних духовних потреб;
- суспільна праця, при якій в основі соціально-трудоких відносин лежить відповідність власних інтересів інтересам суспільства
- освітня праця, при якій в основі соціально-трудоких відносин лежить формування передумов для подальших можливостей задоволення інтересів.

Вкрай важливо, що такі «види праці» могли поєднуватись у зайнятості окремих носіїв трудового потенціалу, що формуватиме

додаткові можливості розвитку потенційних компонент, утвердження людини як всебічно розвиненої, гармонійної особистості, а це в подальшому безперечно матиме відображення на розвитку ПФОС як осередків трудової потенційної концентрації.

Серед інших численних теоретичних положень і течій варто виокремити *неінституційну економічну теорію*. Зокрема серед її прихильників досить цікавим згідно нашого предмету дослідження видаються твердження щодо процесу *імпорту інститутів*. Серед вітчизняних вчених теоретико-методологічне обґрунтування необхідності процесної організації імпорту інститутів здійснене в дисертаційному дослідженні Ю. Укіс [225]. Загалом даний процес передбачає трансформацію досвіду формування інституційного середовища зарубіжних країн до вітчизняних реалій або ж досвіду інших просторових утворень до територіальної специфіки. Оскільки при забезпеченні розвитку ПФОУС в контексті використання трудового потенціалу ключову роль відіграє інституційна площина як середовищний осередок втілення в життя управлінських рішень та ідей, то через такий імпорт можна організувати адаптаційний механізм впровадження кращого зарубіжного досвіду стосовно створення оптимальних умов розвитку потенційних компонент.

Таким чином, вивчення особливостей розвитку ПФОС з пріоритетом ефективізації використання трудового потенціалу повинно базуватись, з одного боку, на твердженнях вчених, що стосуються сфери соціально-трудова відносин як головного рушія модернізацій, та, з іншого боку, на тих теоретичних положеннях, які відображають закономірності виникнення різних територіальних утворень. Комбінація таких теоретичних положень дасть змогу застосовувати не лише системно-комплексний, але й просторово-суб'єктний підхід до вивчення трудового потенціалу в фазі його використання з метою різноаспектного бачення проблем формування потенційних компонент та пошуку шляхів

покращення ситуації згідно потреб сучасного суспільства та розвитку.

Узагальнюючи теоретичне бачення розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу зі зверненням до висновків представників світової науки, які відображені в теоріях просторово-діалектичного характеру, важливо врахувати ті численні напрацювання в царині соціально-трудова відносин, які акумульовані століттями у *вітчизняній науковій думці*.

Варто зауважити, що помітний взаємовплив та певним чином синергетичний ефект наукові напрацювання українських вчених мали з працями російських наукових шкіл, які формувались у період спільного державотворення в радянські часи. Зокрема, на думку таких російських науковців, як К. Гулин, А. Шабунова, Е. Чекмарева та ін. найбільш лаконічною та повною можна вважати концепцію дослідження трудового потенціалу, розроблену Інститутом соціально-економічних проблем народонаселення РАН. Згідно даного підходу дослідження система компонентів, що впливають на формування та використання трудового потенціалу, базується на виокремленні «дерева» властивостей, вершиною якого є найбільш загальна властивість – *соціальна дієздатність* як інтегральний показник якості трудового потенціалу [37]. Соціальну дієздатність в свою чергу ієрархічно формують:

- енергетичний потенціал (психофізіологічний – фізичне та психічне здоров'я; інтелектуальний, когнітивний та творчі здібності);
- соціально-психологічний потенціал (комунікативний – комунікабельність, культурний рівень; соціальна активність – моральний рівень та необхідність досягнення).

Альтернативі підходи до дослідження формування та використання трудового потенціалу виходять на ширші горизонти наукової дискусії щодо кількісно-якісного його розуміння у *вітчизняній науковій думці*, а

також рушійних сил його детермінацій розвитку ПФОС завдяки використанню мультидисциплінарного апарату дослідження.

Наприклад, розгляд питання формування та використання трудового потенціалу з енергетичної точки зору базується на застосування принципів філософії *енергетизму*.

Як відомо, основою формування такого філософського напрямку стало транслювання фізичних законів збереження та перетворення енергії на гуманітарні науки. Так, коментуючи висловлювання польського економіста С. Герінга щодо дієвості суспільних систем на основі здатності останніх здійснювати працю, С. Пирожков через висунуті польським вченим категорії кінетичної трудової енергії та потенційної трудової енергії (енергії руху і стану) пояснює вагомі трудові взаємозалежності. Зокрема автор зазначає наступне: чим більший запас потенційної енергії, тим значніша величина кінетичної енергії; потенційна енергія праці тим вища, чим вища якість цієї енергії, а отже, іншими словами, чим значніша питома вага розвинутої здатності до складної праці, тим, як наслідок, вища частка відповідних професійно-кваліфікаційних груп у загальній масі зайнятого населення [139].

Прямим застосуванням енергетичного підходу у сфері соціально-трудова відносин і просторового розвитку можна вважати дослідження видатного українського вченого С. Подолинського. У праці «Праця людини та її відношення до розподілу енергії» вчений транслює ідею про те, що праця людини є головним чинником збереження і нагромадження сонячної енергії. Праця, на думку автора, є таким проявом енергії людського організму, за посередництвом якого він здобуває ті кількості енергії, котрих, без її втручання, бракує в природі без обмінів, потрібних людині [63].

На думку автора, людство, харчуючись виробами землеробства і скотарства, задовольняють свою потребу в їжі майже виключно завдяки

енергії сонця, введеної в обмін на поверхні землі працею людини. Очевидно, із зростанням рівня розвитку людини, із ускладненням її морального і розумового життя людина змушена виділити на власне задоволення більше праці.

Унаслідок інтелектуально-морального прогресу, як зазначає новітній дослідник наукової спадщини С. Подолинського С. Злупко, до наукових висновків котрого ми вже неодноразово звертались, зростає енергетичний бюджет кожної людини; робоча машина, названа людством, стає щораз сильнішою і досконалішою, а менша кількість перетвореної енергії людської праці здатна перетворювати більшу кількість нижчої енергії в її вищі форми [63]. Акумуляовані міркування С. Подолинського про взаємовідношення праці людини та розподілу енергії на земній поверхні зводяться до висновку про те, що збільшення загальної кількості енергії, яка нагромаджена на земній поверхні і яка знаходиться в розпорядженні людства, відбувається під впливом праці людини.

Під працею, згідно С. Подолинського, слід розуміти всяке споживання механічної та психічної роботи людини і тварини, результатом якої є збільшення бюджету перетворюваної енергії на земній поверхні.

Особливо цікавим з точки зору знаннєвої перспективи новочасного цивілізаційного розвитку є розуміння у вченні С. Подолинського категорії розумової праці. Так, відповідно до енергетичної теорії праці, працю вчителя й лікаря слід вважати продуктивною працею, оскільки остання збільшує здатність до праці тих, кого вчать, оздоровлюють а, отже, прямо долучається до зростання трудового потенціалу населення. Конвертуючи дані теоретичні уявлення С. Подолинського про працю на сучасні реалії, констатуємо її цілковите підтвердження, оскільки спостерігаємо пряму залежність між висхідними траєкторіями соціально-економічного зростання та траєкторією зростання трудового

потенціалу за рахунок якісного нарощення його знанєвих, інтелектуально-моральних складових.

Вартими уваги є напрацювання М.І. Туган-Барановського, зокрема його *дуалістичної теорії вартості*, яка базувалась на критиці трудових теорій Д. Рікардо і К. Маркса та теорії граничної корисності австрійської економічної школи [224]. Окремий нестандартний зріз досліджень формує В. Вернадський (його загальновідома *ноосферна теорія*), який людину розглядав як загальнопланетарне явище, що в праці може продукувати та реалізовувати свої думки [20]. Таким чином, вчений говорить не про працівника-виконавця, а про працівника-творця.

Серед змістовних ідеологічних доктрин, що стосуються розвитку ПФОС з пріоритетом ефективного використання трудового потенціалу, безумовно чільне місце посідає ідея «сродної праці» Г. Сковороди. В її основі лежить положення про необхідність одержання людиною задоволення від своєї праці, яка повинна бути обрана згідно її покликання. Згідно тверджень видатного українського мислителя, людина повинна розкопати стіну, тобто розкопати істину, прийти до неї. У кожного вона своя та визначається невидимою натурою, яка є рушієм усіх речей, основним чинником існування та розвитку всього суцього, джерелом життя особистості і зумовлює її духовну сутність. Бо прагнення до творчої діяльності лежить у самій природі людини. Тут все його (Бога) «видьніє, пророчество й премудрость». Саме цей найчистіший та всевітній розум (Бог) є джерелом людської мудрості та творчого, «сродного» діяння. Г. Сковорода виходив із передумови, згідно з якою людина не може виробити об'єктивного погляду на світ, якщо вона не визначить своє місце в природі та суспільстві. Філософ бачив у пізнанні самої людини ключ до пізнання природи і суспільного розвитку. Людину він розглядав не просто як частину природи, а як особливий маленький світик – мікросвіт, який за складністю своєї організації перевершує всі явища природи, і який складається з тих же

двох натур (зовнішньої та внутрішньої), що й макрокосм. Шлях до внутрішнього духовного розвитку пролягає через моральне вдосконалення людини, цінність якої визначається її якостями, такими як розум, знання, працьовитість, віра, милосердя, справедливість і проявляється в її справах. Діяльність всіх у суспільстві повинна визначатись природним покликанням, природними нахилами людини до праці, а праця має бути направлена, перш за все, на благо суспільства. Мета людини – не переробити себе і природу відповідно до надуманих ідей, а розвивати те, що вже закладено в ній, очистити душу, досягти гармонії згідно «сродності» [114].

Дослідження просторового розвитку трудового потенціалу із застосування *екологічної парадигми* дозволяє виявити екологічно-обумовлені маржинальні критерії стимулювання прогресивних змін у визначених ПФОС. Так, І. Джаїн наголошує, що екологічний фактор чинить беззаперечний вплив на трудовий потенціал, оскільки забруднення навколишнього середовища негативно впливає на формування трудового потенціалу людини через погіршення його кількісних та якісних характеристик: зниження природного приросту населення території, підвищення смертності, зменшення тривалості активного періоду життя людини, підвищення рівня захворюваності, відставання у фізичному розвитку [42; 43]. Очевидно, що екологічні характеристики є одними із ключових, що визначають специфіку розвитку конкретних просторових утворень.

Найбільш поширеним у вітчизняній науковій літературі щодо працересурсної проблематики в контексті просторового розвитку є *системний підхід*. Очевидно, даний загальнонауковий підхід у силу своєї універсальності уможливорює розгляд трудового потенціалу як складної, динамічної, відкритої системи, а її різноманітну систематизацію допускає відповідно до конкретно наукових завдань та інтересів. Так, В. Мікловда, досліджуючи організаційно-економічні фактори

ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки, пропонує розглядати систему трудового потенціалу через призму його ефективного використання та формування мотиваційних механізмів високопродуктивної праці [109].

М. Крощенко та М. Шестаков, акцентуючи увагу на баченні трудового потенціалу як характеристики процесу праці з точки зору системного підходу наголошують, що саме останній дозволяє комплексно підійти до проблем відтворення та розвитку трудового потенціалу, що включає не лише розвиток здатностей людини до праці, але й умови взаємодії її з засобами праці, вдосконаленням інституційної структури суспільного відтворення, розвитку форм організації та кооперації праці, системи стимулювання трудової діяльності та інвестицій в людський капітал [85]. Загалом системний підхід розгляду трудового потенціалу дозволяє його розуміти як органічну складову визначеного середовища, яке комплексно з іншими підсистемами (окрім ринку праці) забезпечує розвиток ПФОС.

Економіко-географічний підхід у дослідженнях формування та розвитку трудового потенціалу у вітчизняній науковій думці оперує науковими концепціями першопричинного взаємозв'язку територіальної організації виробництва та систем формування поселенської мережі. Так, М. Логвин, досліджуючи територіальну організацію *працересурсного потенціалу*, пропонує трактувати її як відносно відокремлену функціонально-територіальну систему, в якій провідне місце належить самовідтворювальній функціональній одиниці (працересурсному потенціалу), що базується на одиницях розселення відповідного таксономічного рангу [95]. Як суспільно-географічне утворення, територіальну організацію працересурсного потенціалу можна вважати, на думку автора, категорією, що відображає закономірності відтворення працересурсного потенціалу на рівнях областей, окремих населених пунктів і систем розселення. Однак,

розгляд питання організації трудового (працересурсного) потенціалу лише в рамках його відтворення у відповідних територіальних межах, на нашу думку, дещо звужує концептуальне цілісне бачення трудового потенціалу, як такого, у всіх фазах його циклу (у тому числі розвитку). Тому важливо комбінувати просторово-суб'єктний та функціональний підхід, розглядаючи стан формування і можливості використання трудового потенціалу населення у визначених просторових обмеженнях.

Отже, у вітчизняній науковій думці ретроспективно спостерігаються цінні напрацювання, що внесли свій вклад у розвиток теорії просторового розвитку і використання трудового потенціалу. У першу чергу тут вирізняється теорія управління трудовим потенціалом С. Подолинського, в основу якої покладена концепція енергетичної економіки, де центральне місце відведено людській праці [127, с. 7]. Разом з тим, сучасні умови переходу до інформаційного суспільства і становлення економіки знань формують нові виклики перед носіями трудового потенціалу, ставлячи перед ними інші вимоги до розвитку. Тому сучасна плеяда вчених, котрі активно звертаються до проблематики вивчення трудового потенціалу загалом та окремих його компонент зокрема формує важливий етап розвитку вітчизняної науки. Важливо фокусувати більшу увагу на проблемах розвитку ПФОС, вбачаючи в них потужні осередки трудовотенційної концентрації. Відтак саме на їх рівнях формуються безпосередньо середовищні умови використання трудового потенціалу. І від ефективності таких процесів за нинішніх умов будуть залежати перспективи розвитку відповідних типів поселень.

1.5. Методичні підходи дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання трудового потенціалу

Як вдалося з'ясувати у попередніх параграфах, трудовий потенціал виступає ключовим фактором просторового розвитку, побудови конкурентоспроможної економіки та досягнення індивідуального суспільно-економічного комфорту кожного громадянина. Однак, актуальний стан використання трудового потенціалу держави, окремих типів поселень (особливо села) нажаль, змушує констатувати переважання негативних тенденцій, що, промовисто проявляється у кількісному скороченні та руйнації якісних трудопотенційних характеристик. Такий стан справ поряд із черговою світовою фінансовою кризою та новими цивілізаційними викликами загалом ставить під сумнів подальші позитивні зрушення в економіці.

З огляду на це виникає об'єктивна потреба проведення якісного дослідження та комплексної оцінки ефективності використання трудового потенціалу як основного рушія розвитку ПФОС з метою виявлення слабких сторін – причин руйнації трудового потенціалу та оптимальних можливостей щодо його збереження і розвитку в кожній просторовій формі його суспільної концентрації. Для України це особливо гостро стосується населених пунктів сільського типу, а також специфічних ПФОС, які наразі себе слабо виправдовують – технопарків, технополісів, вільних економічних зон, територій пріоритетного розвитку тощо.

Використання трудового потенціалу як багатоаспектного явища у даному ракурсі слід розглядати у критеріях демографічного, психоемоційного, інтелектуального, ціннісно-культурного розвитку населення з метою формування та майбутньої активізації його економічної активності. Ефективне використання трудового потенціалу у найбільш загальному розумінні слід розуміти як «процес переходу у

більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання» [178].

Дослідження розвитку ПФОУС в контексті використання трудового потенціалу вимагає застосування арсеналу *методів* – способів, прийомів, підходів до вивчення досліджуваного явища, процесу, об'єкту тощо. Як відомо, методом в економічній науці прийнято вважати засіб пізнання як певну сукупність або комплекс прийомів і операцій з метою теоретичного відтворення економічної системи, її законів і суперечностей. Саме виважене застосування науково обґрунтованих методів дослідження є запорукою достовірності та результативності процесу дослідження, гарантом отримання нових знань про досліджуваний об'єкт [257].

Очевидно, що при дослідженні того чи іншого явища, процесу або об'єкту неможливо охопити усі відомі науці методи. Тому надзвичайно важливим постає формування множини достатніх та необхідних методів дослідження – *методики дослідження*. У нашому науковому дослідженні необхідно сформулювати методику вивчення питання розвитку ПФОУС з позиції ефективності використання їх трудового потенціалу. У загальному розумінні методикою вважають конкретизацію методу у формі інструкцій, правил дій, чіткого опису способів існування та ін.; сукупність методів навчання чому-небудь, практичного виконання чого-небудь; сукупність методів, прийомів доцільного проведення конкретної роботи [54; 14].

У силу складності та багатоаспектності досліджуваного об'єкту, методика вивчення ефективності використання трудового потенціалу має включати плеяду методів дослідження компонентів досліджуваного нами явища. Однак, не дивлячись на те, що вироблення методики дослідження ефективності використання трудового потенціалу в ПФОУС вимагає проведення конкретних досліджень, вони мають обов'язково базуватися на застосуванні загальних методів пізнання,

системи загальнонаукових та конкретно-наукових (спеціальних) методів дослідження.

Основою будь-якої пізнавальної діяльності є *діалектика*. Діалектика як наука відображає найзагальніші закони та закономірності розвитку природи, суспільства і мислення, а діалектичний метод є гносеологічним та логічним відображенням усієї діалектики, оскільки органічно поєднує закони розвитку як буття, так і пізнання. Діалектика є рушієм наукового пізнання і формування нових знань. Вона являє собою єдиний принцип, який вносить у зміст науки іманентний зв'язок та необхідність» [231].

Очевидно, діалектичний метод не накладається механічно на економічні явища та процеси, а, вкорінюючись в економічне дослідження, знаходить своє відображення у методі економічної теорії, набуваючи при цьому специфічних форм застосування. Діалектичний метод разом із плеядою категорій економічної науки та властивими їй засобами та методами економічного аналізу утворює систему інструментів та методів пізнання конкретних економічних відносин, явищ, процесів тощо.

Вихідним елементом загальних методів пізнання є метод *абстракції*, який передбачає уявне відмежування від низки несуттєвих, одиничних та поверхневих властивостей та взаємозв'язків у структурі явища з метою виокремлення та розкриття сутнісних, сталих та характерних властивостей і якостей досліджуваного явища. Саме завдяки застосуванню методу абстракції уможливується процес обґрунтування конкретних економічних категорій, сам процес утворення термінів як відображення у формі думки змісту, закладеного в будь-якій речі.

Саме через призму діалектичного методу та методу абстракції у нашому подальшому дослідженні розглядатимуться та використовуватимуться усі інші методи.

З метою досягнення визначеного рівня повноти та достовірності дослідження нами використано ряд *загальнонаукових теоретичних методів*, які можна визначити як загальнонаукові емпіричні та логічні методи дослідження. Зокрема, методика дослідження ефективності використання трудового потенціалу в ПФОУС включає посеред іншого й загальнонаукові методи дослідження, які системно представлено в Додатку Ж.

У силу обмеженості інформаційного забезпечення дослідження розвитку ПФОС з позиції ефективності використання їх трудового потенціалу доцільним є застосування *соціологічних методів*. До соціологічного інструментарію в ході вивчення різних аспектів просторового розвитку, розвитку сфери соціально-трудова відносин загалом та трудового потенціалу зокрема звертаються вчені практично в кожному дослідженні на здобуття наукового звання кандидата чи доктора наук. З-поміж значної кількості авторських обстежень варто відзначити експертне опитування «Якісні характеристики трудового потенціалу управлінських кадрів» О. Сороки, а також соціологічні опитування щодо проблем розвитку трудового (соціально-трудова) потенціалу в регіональному вимірі С. Гринкевич та С. Пасеки [203; 35; 135]. Разом з тим, актуалізується необхідність проведення комплексних соціологічних досліджень стосовно виявлення проблем та перспектив розвитку трудового потенціалу в розрізі різних ПФОС і в першу чергу окремих населених пунктів, що через своє локалізоване середовище концентрують у трудовій діяльності носіїв праці. Також такі дослідження вкрай необхідно проводити з метою виявлення основних демотиваторів ефективного використання трудових потенцій в особистісному й інституційному вимірах, які часто криються не стільки в матеріальній площині, як в укоріненому сприйнятті прикладної неоціненності рівня здобутих знань, вмінь та навиків. Високоморальні характеристики людини (чесність, справедливість, непідкупність тощо)

сьогодні також зустрічають спротив суспільства, тому серед завдань обстежень повинно повставати визначення таких загроз подальшого розвитку трудового потенціалу.

Окрему ланку методики дослідження розвитку ПФОУС з позиції ефективності використання трудового потенціалу має складати *метод просторового аналізу*. Він дозволяє вивчати об'єкти з урахуванням критеріїв просторового розміщення.

Побудова методики дослідження розвитку ПФОС з позиції ефективності використання трудового потенціалу вимагає не лише вибору комплексу методів дослідження, але й раціонального підходу до побудови алгоритму дослідження. Найбільш прийнятним та зрозумілим в контексті дослідження ефективності використання трудового потенціалу слід вважати *системно-структурний підхід*. Саме цілісність, як найважливіший елемент системного підходу, дозволяє розглядати витлумачене нами у попередніх параграфах поняття трудового потенціалу як складну систему, що охоплює окремі відносно самостійні елементи, взаємодія яких, однак, зумовлює виникнення якостей та властивостей цілісної органічної єдності, що окремішньо не є властиві його елементам. У даному зв'язку через конкретизацію цілісності трудового потенціалу шляхом структурного аналізу, а саме через вивчення та оцінку зв'язків та взаємовпливів між окремими структурними складовими, виявляється можливим, на нашу думку, з'ясувати конкретні аспекти стану і розвитку трудового потенціалу на перспективу.

Характеристика трудового потенціалу як системи, якій притаманна як кількісна, так і якісна складова, а також органічна складовість через ринкові механізми сфери зайнятості у загальній системі визначеної ПФОС, вимагає застосувати для оцінки ефективності використання трудового потенціалу комплексу кількісних та специфічних якісних показників. Якісні показники ефективності використання трудового

потенціалу мають базуватися на доступній статистичній базі та доповнюватися набором специфічних соціологічних спостережень.

Окрім того, розроблена методика дослідження розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу повинна відповідати певним вимогам щодо наукової обґрунтованості, що відображено на рис. 1.9 згідно тверджень Л. Шаульської. Додержання вимог наукової обґрунтованості повинно гарантуватися протягом повного циклу дослідження трудового потенціалу від виокремлення його компонент, формування характерних індикаторів тощо до обчислення інтегральної оцінки та її інтерпретації у вимірах територіальних відмінностей, закономірностей та можливостей.

Серед таких вимог особливу увагу слід звернути на *умову доступності*. Нажаль, наявність у достатньому обсязі (з точки зору просторової вимірності та ретроспективного подання) даних офіційної статистики значно утрудняє одержання якісних та об'єктивних результатів дослідження. Прослідковується також проблема обмеженого доступу до статистичних даних. У зв'язку з цим постає необхідним, щоб органи державної статистики здійснювали заходи для налагодження тісної співпраці із засобами масової інформації, забезпечити регулярне надання їм таких статистичних даних, які були б за змістом і формою доступними для розуміння як фахівцям, так і пересічним громадянам, а також виключали можливість неправильної їх інтерпретації [131].

Відсутність необхідної інформації як ключового ресурсу (для успішного вирішення соціально-економічних проблем регіонів відсутність необхідної інформації заважає не менше, ніж дефіцит фінансових, матеріальних чи людських ресурсів [82, с. 123]) окрім можливостей проведення якісних наукових досліджень унеможлиблює також ефективний управлінський процес стосовно забезпечення розвитку трудового потенціалу. При розширенні інформаційного базису дослідження трудових потенцій важливо пам'ятати, що інформація є

одним з основних ресурсів, без яких неможливе здійснення управлінської діяльності, адже на її основі базуються всі функції управління (планування, організація, регулювання, координація, мотивація, моніторинг, контроль) [70]. Крім того обмін інформаційними ресурсами дозволяє підвищити інформаційний потенціал усіх його учасників [193, с. 203].

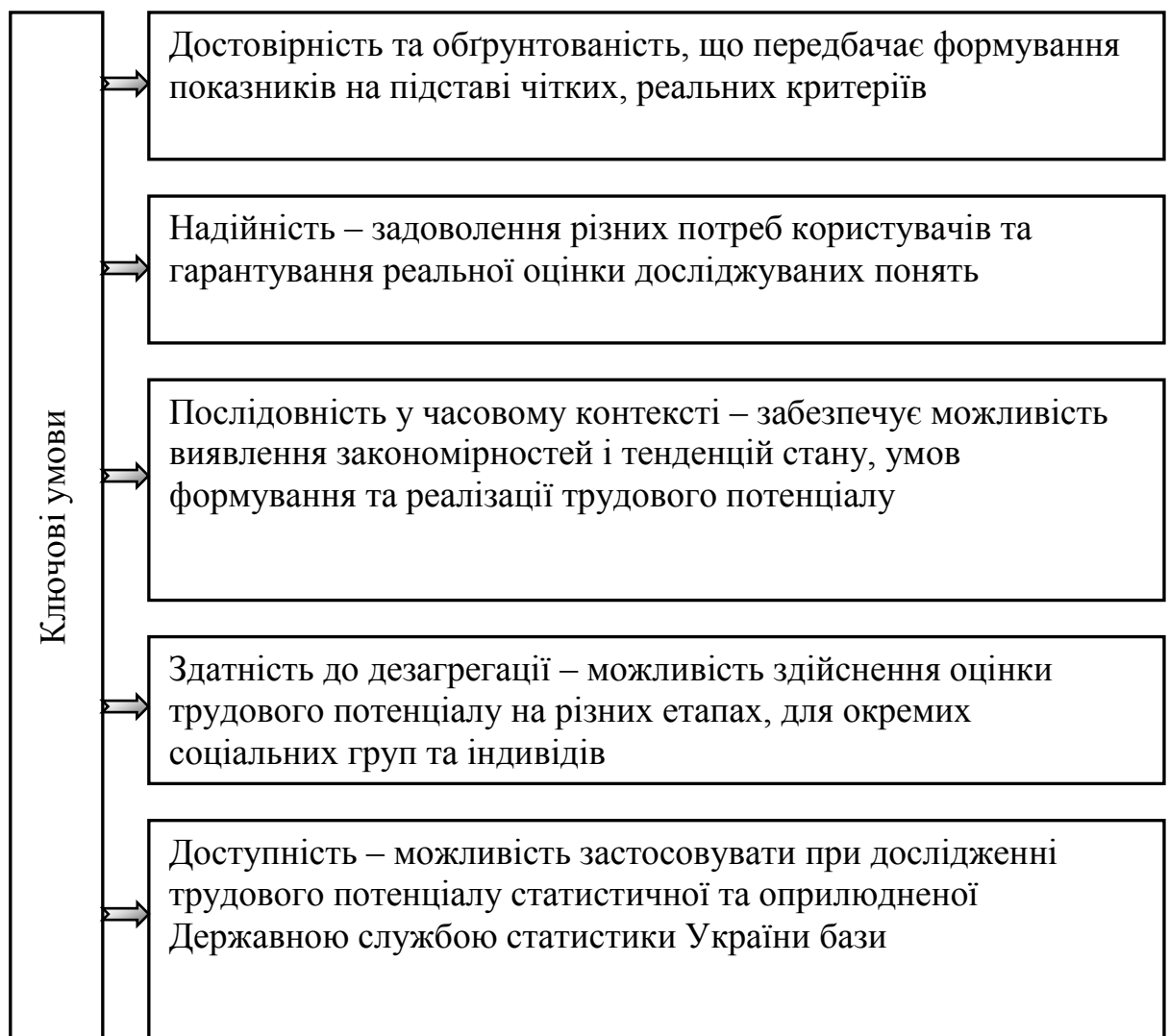


Рис. 1.9. Ключові умови наукової обґрунтованості дослідження ефективності використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС*

* Складено автором на основі джерела: [296]

Якісне інформаційне забезпечення досліджень використання трудового потенціалу повинно передбачати не лише наявність самої інформації. Інформаційне забезпечення слід розглядати в аспектах [64, с. 61]: як процес постачання інформації будь-якого виду (структурована або неструктурована) та створення умов для доступу до неї); як засіб (цінність), яким забезпечується користувач для задоволення потреб та здійснення діяльності, а саме інформація як ресурс.

Основною вимогою до інформаційного забезпечення повинна бути *корисність*, а його формування має здійснювати на таких принципах, як орієнтованості, гнучкості, інноваційності, адаптативності до єдиного та світового інформаційного простору, релевантності, системності та функціональності, надійності, адекватності змінам в інформаційному просторі, зручності та простоті використання, забезпечення рівності доступу для всіх суб'єктів кожного рівня, комплексності [64, с. 62-63].

Таким чином, дослідження розвитку ПФОС з позиції ефективності використання трудового потенціалу повинно базуватись на системі загальнонаукових і спеціальних методів. При цьому вкрай важливою умовою якісних та комплексних результатів наукових досліджень повинно бути наявне в достатньому обсязі інформаційне забезпечення згідно предмету дослідження. Важливо, щоб статистична інформація щодо індикаторів розвитку трудового потенціалу подавалась не лише в макро- й регіональному вимірах, але й у розрізі різних типів поселень, специфічних просторових утворень. Лише за таких умов можна буде більш предметно досліджувати проблеми розвитку трудового потенціалу згідно територіальної специфіки окремих просторових локацій.

Важливо розуміти, що користувачами одержаних результатів наукових досліджень стосовно з використання трудового потенціалу в першу чергу є органи державної влади. Тому у випадку їх виключної націленості на ефективну державну політику саме вони повинні бути ініціаторами удосконалення інформаційного забезпечення оцінювання

ефективності використання трудового потенціалу різних ПФОУС.

Якщо розглядати *методику кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу*, то вітчизняна і зарубіжна (російська) наукова спадщина надає доволі розгорнуте методичне опрацювання за даним напрямом і дозволяє виокремити кілька агрегованих варіантів оцінки. Так, найбільш поширеним можна вважати *кількісний варіант* дослідження трудового потенціалу, що базується на його сутнісному розумінні як демографічної категорії. Такий підхід оперує поняттями потенціалу трудового життя людини або цілого покоління.

Економічно інтерпретований кількісний підхід до оцінки ефективності використання трудового потенціалу передбачає розуміння обсягу останнього через призму показників чисельності населення у працездатному віці, економічної активності, зайнятості населення та її структурної диференціації. Так, В. Мікловда, розглядаючи демографічний розвиток трудового потенціалу, наголошує на необхідності відмови від суто статистичного підходу до його вивчення. На думку автора, основними критеріями при аналізі демографічного розвитку населення будь-якого таксонометричного рівня повинні бути не лише темпи природного населення, його статевовікова структура, освітньо-професійний склад працездатного населення. До уваги аналізу повинні братися також економічні фактори та їх вплив на демовідтворювальні процеси, зокрема такі, як рівень споживання і заощадження, стан зайнятості, характеристики виробничих умов функціонування трудового потенціалу, його здоров'я, інтенсивності міграційних процесів тощо [109].

Розгорнуту методику дослідження кількісних характеристик трудового потенціалу знаходимо у затверджених Державною службою статистики України Методологічних положеннях щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Оперуючи алгоритмом збору та аналізу базової інформації щодо розміру та структури робочої сили

країни, обсягів зайнятості, напрямків діяльності населення, реального рівня безробіття вищезгадана методика забезпечує основу для спостереження за тенденціями та змінами на ринку праці, а, отже, дозволяє судити про кількісні масштаби наявності і використання трудового потенціалу [105].

Кількісна методика, розроблена Державною службою статистики України, відповідно пропонує здійснювати аналіз економічної активності населення за 4-ма групами показників. Окремі показники даної методики наведені у Додатку 3.

Аналізуючи методику класифікації та аналізу економічної активності населення, розроблену Державною службою статистики України, доволі інформативними, на нашу думку, видаються показники оцінки рівня безробіття, оскільки вони дозволяють оцінити фактично потенційний запас праці, від включення в економічні процеси котрого будуть напряму залежати перспективи розвитку тої чи іншої ПФОС. Рівнозначно за даними показниками можна судити про ефективність державної політики у сфері зайнятості та запобігання масовому безробіттю, а також про довіру громадськості до державних інституцій соціального страхування і запобігання безробіттю.

Варіацією економічного бачення дослідження трудового потенціалу як основного рушія розвитку ПФОС можна вважати його визначення у вимірах *ефективності використання*, а саме за рівнем продуктивності праці, а також у вимірах витрат на відтворення та розвиток трудового потенціалу (нормативна, фактична оплата праці, вартість людських ресурсів тощо). Так, вартісна оцінка людських ресурсів еквівалентна затратам на формування цих ресурсів протягом всього періоду часу від народження до кінця трудового періоду [6; 283].

На думку С. Бухнової та Ю. Дорошенко, *затратний підхід* базується на сукупності затрат, пов'язаних зі створенням (формуванням) трудового потенціалу у фазі «виробництва» робочої сили, а саме у

період, коли робочою силою споживається продукт виробництва та формується трудовий потенціал [15]. Дослідники зазначають, що вартісна оцінка ресурсів праці, як і самого потенціалу, еквівалентна грошовим затратам на формування і підтримання трудового потенціалу в період його використання (у відповідному стані) [15]. Згідно даного бачення, затрати на відтворення трудового потенціалу повинні забезпечувати не лише фонд життєво необхідних засобів, але і підвищення освітнього та професійного рівня працівника, що є джерелом розширеного відтворення трудових потенцій майбутніх поколінь.

Затратний метод економічної оцінки трудового потенціалу гармонійно поєднується із теорією «людського капіталу». Зокрема, інвестиції в людський капітал у вигляді витрат на освіту, охорону здоров'я, витрат на мобільність є діями, які безпосередньо сприяють зростанню продуктивності праці та кваліфікації працюючих [248].

Витратний підхід до оцінювання трудового потенціалу з огляду на статистичну доступність даних про реальний стан оплати праці в Україні, на нашу думку, може слугувати інструментом діагностики та оцінки умов відтворення і використання трудового потенціалу а не, властиво, його стану. Так, праця, а саме її реалізація у формі продуктивної зайнятості, нажаль, у сучасних умовах не виконує відтворювальної функції у вимірах трудового потенціалу. Згідно експертних даних на сьогодні зайнятість в Україні не виконує свою головну соціальну функцію і не захищає людину від бідності [234]. Зокрема, 23% сімей, де працюють всі члени родини, знаходяться за межею бідності, а за умови, коли в родині працює лише одна людина, то кількість таких сімей збільшується до 35–37%. За умови тотального матеріального неблагополуччя вести мову про належне відтворення трудового потенціалу не можна. Рівнозначно низький рівень матеріального достатку негативно впливає і на результати простого

демографічного відтворення трудового потенціалу. Згідно С. Бухнової та Ю. Дорошенко, із народженням дитини ризик бідності посилюється, зокрема, серед сімей, де є одна дитина 26% знаходяться за межею бідності, двоє дітей – 39% сімей, четверо та більше дітей відповідно понад 70% сімей [15].

Окрім того, для України є характерними низькі частки оплати праці в собівартості продукції. Зокрема, частка оплати праці в собівартості виробництва на початок 90-х рр. ХХ століття становила порядку 33%, а на даний час – не більше 10-12%, у той час, коли відповідний показник у розвинутих країнах Заходу становить у середньому 40-45% (у тому числі 60% – у високотехнологічних галузях) [295]. Очевидно, сучасне позиціонування низьких рівнів оплати праці як одного з основних чинників конкурентоспроможності національної економіки слід вважати одним з найбільш деструктивних щодо ефективності використання трудового потенціалу та гальмом нарощування його високоінтелектуальних якісних характеристик з подальшим відображенням на рівні розвитку ПФОС. Таким чином, вартісний метод оцінювання трудового потенціалу за посередництвом індикаторів політики оплати праці та оцінки тінізації національної економіки можна вважати доповнюючим інструментом до методології дослідження його формування та подальшого просторового розвитку.

Методологічна спадщина дослідження трудового потенціалу вагомо доповнюється підходами до визначення *продуктивності праці* як категорії, що прямо відображає ефективність використання трудового потенціалу та виступає могутнім важелем протидії масовій бідності, через яку зростає захворюваність, погіршується демографічна ситуація тощо [303, с. 76-77]. За своєю суттю продуктивність праці передбачає співвідношення ринково корисних результатів виробництва і затрат живої праці на їх досягнення. Ринково корисні результати виробництва – це такі його результати, які підтверджуються фактом ринкового обміну,

фактом купівлі-продажу Жива праця – це та праця, яка здійснюється безпосередньо в даний час у даному виробництві, у тому виробничому процесі, про продуктивність праці в якому іде мова. Зростання продуктивності праці означає зростання прибутку і, відповідно, підприємницького доходу на кожного окремого працівника, тому підприємець зацікавлений у зростанні кількості працівників з більш високою продуктивністю праці [303, с. 73, 76].

Для визначення показників продуктивності праці як важливого індикатора оцінки ефективності використання трудового потенціалу (щодо фази розвитку даний показник має наслідкове відношення) застосовують натуральний, трудовий та вартісний методи:

1. Натуральний метод визначення продуктивності праці (здійснюваний шляхом ділення кількості виробленої продукції у натуральних одиницях на число робітників, що виробили цю продукцію) завдяки простоті та дохідливості обчислення дозволяє здійснювати наочні порівняння праці окремих працівників чи колективів у часовій динаміці, однак обмежується застосуванням в оцінці праці на однорідному виробництві за незмінного у часі асортименту.

2. Трудовий метод оцінки ефективності праці (здійснюваний шляхом обчислення затрат праці на одиницю продукції) дає змогу проаналізувати зміни в ефективності праці на різних стадіях виробничого процесу.

3. Вартісний метод оцінки ефективності здійснюваної праці (обчислений як відношення виробленої продукції (валової, товарної), вираженої в грошових одиницях, до кількості робітників та інженерно-технічного персоналу) уможливорює здійснення порівняльного аналізу ефективності застосування праці при виробництві неоднорідної та непорівнюваної у натуральному вимірі продукції.

Необхідність урахування показників продуктивності праці в контексті оцінки ефективності використання трудового потенціалу

важлива також у контексті її детермінації загального людського розвитку. Щодо цього питання варто звернутись до висновків О. Грішної, С. Пасеки та А. Пасеки, які стверджують, що продуктивність праці впливає на людський розвиток наступним чином [222, с. 109]:

- працюючи продуктивно, людина дає змогу самостійно забезпечити достатні для гідного існування доходи, що можуть спрямовуватись на власний людський розвиток, інвестуватись в освіту, покращення здоров'я тощо;

- продуктивна економічна діяльність створює можливості для реалізації накопиченого людського капіталу та стимулює до одержання освіти і подальших інвестицій у людський капітал;

- продуктивна праця забезпечує стабільність не лише особистих доходів, але й високі податкові надходження до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, що в результаті підвищує можливості для поширення спільних благ, які створюють нові перспективи для людського розвитку;

- продуктивна трудова діяльність сприяє процесу соціалізації особистості, формує внутрішні мотиви, установки, орієнтації; цікава робота зменшує асоціальні прояви поведінки;

- без зростання продуктивності праці зникає матеріальна основа людського розвитку та мотиви щодо отримання результатів від нього.

Таким чином, продуктивність праці є не лише суто економічним індикатором ефективності використання трудових потенцій працездатного населення. Це в першу чергу показник рівня задоволеності населення від результатів своєю трудовою діяльністю, адже у випадку відповідності посадових зобов'язань особистісних професійно-кваліфікаційним та психофізіологічним характеристикам людина працює більш натхненно й результативно.

Варіацією трудового методу оцінки ефективності використання

трудового потенціалу вважають також *метод нормативної трудомісткості*, що передбачає визначення суспільно-необхідного (нормативного) рівня продуктивності праці, обчислюваного за трудовим методом [206]. Згідно даного методу кожному нормативу праці відповідає певний ступінь її інтенсивності, при чому нормальна інтенсивність праці є такою, що передбачає навантаження на працюючого, яке дозволяє отримувати оптимальний виробничий ефект, виключення перевантаження організму, та, з психологічно-фізіологічної точки зору, реалізацію її здібностей і можливостей через трудовий процес. Складністю реалізації даного методичного підходу є недостатня розробленість інформаційної бази щодо норм затрат фізичної і розумової праці в розрізі окремих категорій працівників, однак ідея про порівняння даних щодо фактичної інтенсивності праці та її суспільно необхідної величини, як результуючого показника ефективності використання трудового потенціалу, є, на нашу думку, доволі практичною.

Аналогічно до вартісного методу розрахунку показника продуктивності праці на виробництві можливо здійснити оцінку продуктивності використання трудового потенціалу на національному рівні, що передбачає більш широкий просторовий рівень трудопотенційної концентрації. Зокрема, для розрахунку показника *продуктивності суспільної праці* використовують співвідношення виробленого національного доходу (чистого продукту) до кількості працівників, зайнятих у виробничій та невиробничій сферах національної економіки. Так, критерієм ефективності використання трудового потенціалу на національному рівні можна вважати приріст національного доходу завдяки фактору оптимізації та інтенсифікації витрат праці.

Непрямим методичним підходом до кількісного оцінювання трудового потенціалу можна вважати *енергетичні теорії* оцінки (згідно базових теоретичних положень С. Подолинського, розглянутих у §1.4).

Так, розглядаючи трудовий потенціал як вимір енергії населення та безпосередню цінність суспільства, енергетичний підхід до пізнання трудових процесів виступає в якості важливого інструменту оцінки демографічних процесів останнього, утверджуючи феномен енергії в ролі сукупного еквівалента матеріального субстрату відтворення трудового потенціалу. На основі такого еквіваленту можна кількісно виміряти як процес його формування, так і використання в конкретному просторі і часі, що, однак, як стверджує С. Пирожков, вимагає застосування доволі складного природничо-гуманітарного інструментарію [140].

Різновидом методології економічної оцінки трудового потенціалу можна вважати *витратно-результатний підхід* до оцінки формування та використання трудових потенцій. Так, досліджуючи економічний потенціал території, І. Джаїн пропонує триетапний алгоритм проведення економічної оцінки трудового потенціалу [43]: на першому етапі оцінки передбачається визначення складу потенціалоутворюючих витрат, джерел їх фінансування, періоду здійснення, механізмів індексації та надання порівняльного вигляду, що, в свою чергу, уможливіло визначення індивідуального трудового потенціалу працівника диференційовано за видами здобутої освіти; другий етап передбачає здійснення вартісної оцінки трудового потенціалу усього економічно-активного населення області методом інтегрування індивідуальних потенціалів; на заключному етапі передбачається структуризація економічної оцінки трудового потенціалу в розрізі галузей економіки регіону (за кількістю зайнятих працівників), адміністративних територій (за кількістю економічно-активного населення). Відповідно до алгоритму витратно-результатної методики економічна оцінка трудового потенціалу території визначається за формулою [43]:

$$Q = R + mR - Y, \quad (1.2)$$

де Q – економічна оцінка трудового потенціалу території;

R – сукупні витрати, пов’язані з формуванням, підтриманням та розвитком трудового потенціалу (визначаються як «людський капітал»);

m – середня норма прибутку на вкладений капітал, що визначається на рівні банківської облікової ставки;

$У$ – економічний збиток від недовикористання трудового потенціалу у зв’язку із забрудненням навколишнього середовища.

$$R = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^t C_{ij} \quad (1.3)$$

де C_{ij} – витрати i -го виду, пов’язані з формуванням, відновленням та розвитком трудового потенціалу робітника, які проводяться у j -му році розрахункового періоду;

n – кількість видів витрат на формування, відновлення та розвиток трудового потенціалу;

t – тривалість періоду проведення витрат i -го виду.

Вищенаведена економічна оцінка ефективності використання трудового потенціалу території, не дивлячись на вагомі переваги застосування, має, на нашу думку і певні недоліки. Як бачимо, автор при розрахунку економічної оцінки сукупних витрат, що пов’язані із формуванням, підтриманням трудового потенціалу вдається до фактичного їх ототожнення з аналогічними витратами, що стосуються категорії людського капіталу. Окрім того, обмежуючи витрати на формування, підтримання трудового потенціалу розподілені за такими напрямками, як формування якісних характеристик його носіїв, підтримання життєздатності людини, її спроможності до праці, запобігання та часткове усунення фізичного виснаження працівників та усунення їх морального виснаження, запропонована методика не у достатній мірі враховує в оцінці перманентні кількісні характеристики трудового потенціалу території. Цілком можна погодитися також із твердженням про необхідність здійснення порівнянь величин витрат, пов’язаних із формуванням та розвитком потенціалу та його

недовикористання у зв'язку із забрудненням навколишнього середовища у співмірних величинах. Так, погоджуючись із Є. Балацьким, вважаємо доцільним оцінювати величини втрат від недовикористання трудового потенціалу у зв'язку із забрудненням навколишнього середовища у вигляді витрат на їх подолання, а не як збиток, завданий прибутку, ВВП тощо [5].

Також цікавим є пропонований підхід кількісної оцінки трудового потенціалу Л. Шаульської. Вчена виділяє наступні індикатори такої оцінки [296, с. 20]: чисельність наявного населення (млн.); питома вага в загальній чисельності населення міського і сільського населення (%); коефіцієнт смертності (‰); коефіцієнт дитячої смертності (‰); коефіцієнт народження (‰); коефіцієнт міграції (‰); очікувана тривалість життя населення при народженні (років); рівень економічної активності (%); рівень зайнятості (%); рівень безробіття (%); навантаження на одне вільне робоче місце (осіб).

Методику кількісного розрахунку трудового потенціалу на інституційному рівні (рівні організацій) у своїх дослідженнях представляє В. Смолюк. Показниками даної методики виступають [201, с. 9]: чисельність персоналу; віковий склад та структура персоналу; кваліфікаційний склад та структура потенціалу; показники руху робочої сили (коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт загального обороту); показники використання робочого часу (фактично відпрацьований час, максимально можливий фонд часу, табельний фонд часу, неявки на роботу, простої, середня кількість годин роботи одного працівника); показники ефективності праці (продуктивність праці, прибуток на одного працівника, питома вага оплати праці у собівартості, трудомісткість продукції, фондоозброєність праці).

У спільному дослідженні В. Гриньової, М. Новікової, В. Самойленка, В. Смолюк та М. Бріль теж наводиться перелік показників кількісної оцінки

розвитку трудового потенціалу на інституційному рівні. Серед них [227]: чисельність персоналу; віковий склад та структура персоналу; кваліфікаційний склад та структура персоналу; показники руху робочої сили – коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт загального обороту; показники використання робочого часу – фактично відпрацьований час, максимально можливий фонд часу, табельний фонд часу, неявики на роботу, простої, середня кількість годин роботи одного працівника; показники ефективності праці – продуктивність праці, прибуток на одного працівника, питома вага оплати праці у собівартості, трудомісткість продукції, фондоозброєність праці.

Варто відзначити методичний хід розрахунку кількості носіїв трудового потенціалу підприємства, розроблений Д. Ядранським [307, с. 20]:

$$Ч_{НТП}^П = Ч_{ПОС} + Ч_{ТП} + Ч_{КР} + Ч_{БВФ} + Ч_{ВГО} + Ч_{ВН} + Ч_{ПР} \quad (1.4),$$

де $Ч_{ПОС}$ – чисельність працівників облікового складу;

$Ч_{ТП}$ – чисельність тимчасових працівників;

$Ч_{КР}$ – чисельність працівників кадрового резерву, з якими на поточний період укладено трудовий договір;

$Ч_{БВФ}$ – чисельність безробітних фахового спрямування, які зареєстровані у службі зайнятості;

$Ч_{ВГО}$ – чисельність працівників, що виконують громадські обов'язки;

$Ч_{ВН}$ – чисельність молодих людей, відправлених на навчання за кошти підприємства, які мають повернутися після закінчення терміну навчання на підприємство;

$Ч_{ПР}$ – середньорічна чисельність практикантів, які проходять практику на підприємстві.

Вагому наукову нішу дослідження питань формування та ефективності використання трудового потенціалу займають наукові методики його *якісного оцінювання*. Так, окремі дослідження якісного рівня трудового потенціалу передбачають вимірювання освітнього, інтелектуального, професійного, психофізіологічного, духовного, соціального рівня розвитку населення. Окрему плеяду в дослідженні трудового потенціалу складають наукові пошуки, сконцентровані на вимірюванні *психофізіологічної* (у працях вітчизняних вчених її можна ще зустріти під назвою природно-біологічної, медико-біологічної, демографічної, санологічної, валеологічної та ін.) *складової* трудового потенціалу шляхом оцінки здоров'я нації як перманентної передумови здатності населення до праці.

Яскравим прикладом узагальненого бачення психофізіологічної здатності населення до праці є варіант медико-соціальної оцінки трудового потенціалу. Даний варіант базується на вимірюванні сприятливості середовища життєдіяльності людини, медико-соціального каркасу території, впливів культури, релігійності та розвитку суспільного інтелекту на здатність і можливість реалізації потенціалу праці.

Так, медико-соціальна оцінка середовища як ресурсу життєдіяльності полягає, за твердженням проф. Л. Шевчук, у виявленні відхилень фактичних параметрів середовища і наявних запасів ресурсів у ньому від нормативних, тобто від таких, що забезпечують належну тривалість життя, збереження і примноження кількості індивідуального та суспільного здоров'я, відновлення і збільшення запасів праці [298].

Широкого поширення у науковому вжитку останніх десятиліть отримала методика вимірювання *індексу людського розвитку*, що вважається найбільш узагальнюючою з точки зору охоплення показників стану розвитку людини. Так, наголошується, що парадигма людського розвитку покриває два взаємозв'язані процеси, а саме – формування людських можливостей та

їх застосування на практиці, тобто виступає і як процес, і як результат. Відповідно до концепції, людський розвиток повинен забезпечуватися досягненням трьох ключових можливостей, а саме: 1) прожити довге й здорове життя (довголіття); 2) набути, розширювати й оновлювати знання (освіченість); 3) мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (матеріальний рівень життя).

Відповідно до трьох базових вимірів людського розвитку використовують ряд індикаторів, що агрегуються в загальний індекс людського розвитку за допомогою формули простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення. Незважаючи на те, що методика розрахунку індексу людського розвитку досить добре розроблена та часто модифікується доповнюючими показниками, що характеризують умови формування та реалізації людського потенціалу, на нашу думку, застосування її як основи оцінки трудового потенціалу є не цілком виправдано з огляду на те, що сам вимір людського розвитку не тотожний із трудовим потенціалом та не відображає безпосереднього сутнісного змісту даної категорії. Разом з тим, індикатори, на основі яких розраховується даних показник, формують відповідне середовище розвитку трудових потенцій, детермінуючи його сприятливість чи, навпаки, деструктивність.

Добрим унаочненням застосування *кількісно-якісної методики* дослідження ефективності використання трудового потенціалу як основи для розвитку конкретної ПФОС є методика оцінки його стану на основі системи індикаторів, що об'єднують одиничні, комплексні та інтегральні показники. Зокрема, комплексні показники визначають перспективні потреби регіонів у збереженні трудового потенціалу і напрямки формування заходів щодо ефективізації його використання, а інтегральні показники кількісного та якісного рівня уможливають здійснення міжрегіональних порівнянь (рис. 1.10, табл. 1.5).

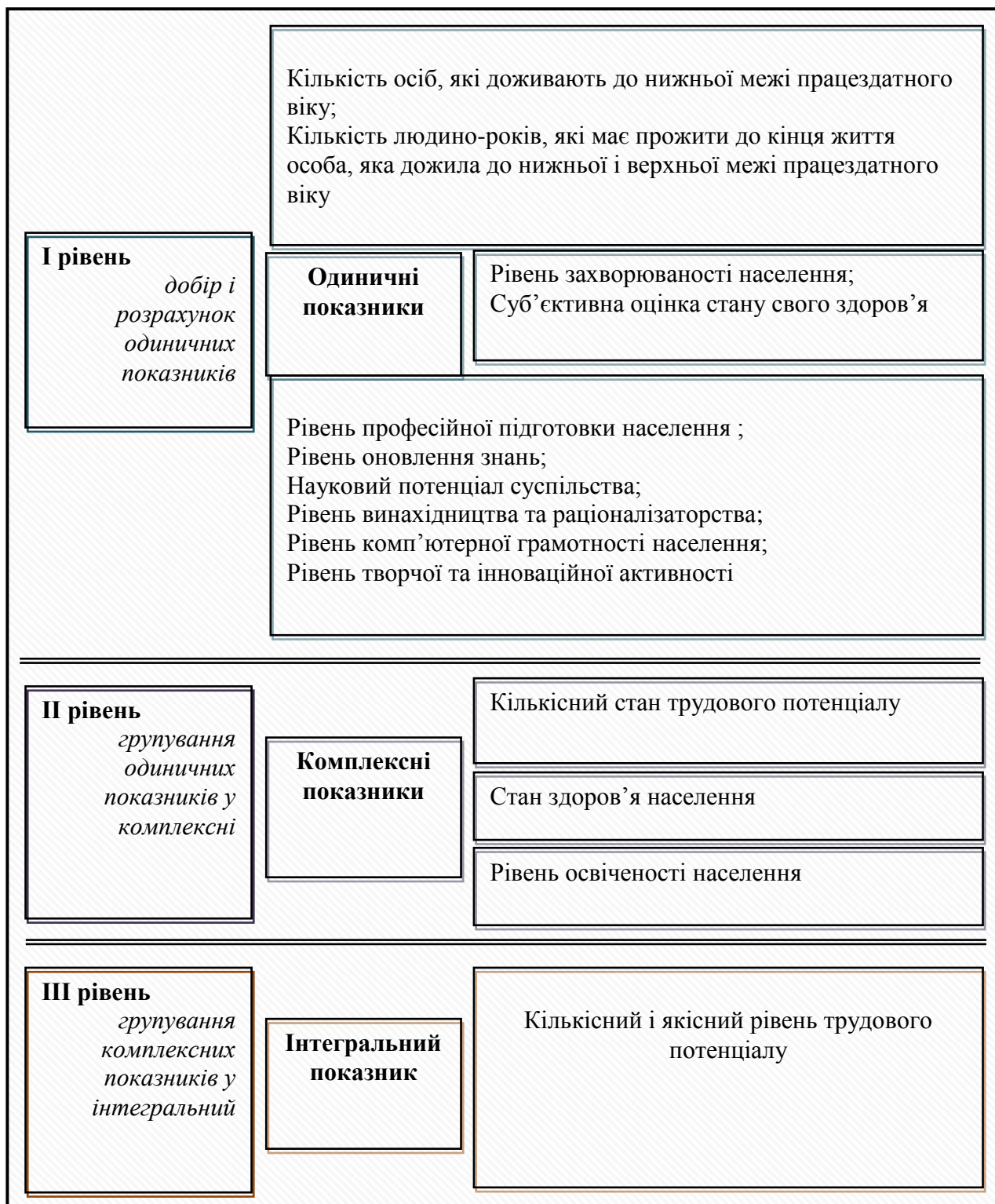


Рис. 1.10. Показники вимірювання кількісного й якісного стану трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС*

* Складено автором на основі джерела: [178]

Таблиця 1.5

Система показників для визначення кількісного та якісного рівня трудового потенціалу (за Варналієм)*

Напрямок оцінки	Показник	Одиниця виміру	Методика розрахунку	Інформаційна наповненість	Напрямок впливу
<i>Кількісні характеристики</i>					
Кількість трудового потенціалу	Реальна тривалість трудового життя	Людино-роки, роки	$U_{(x, n, N)} = (T_n - T_N) / L_n,$ <p>де $U_{(x, n, N)}$ - реальна тривалість трудового життя однієї людини, років; T_n, T_N - кількість людино-років, які має прожити до кінця життя особа, яка дожила до нижньої і верхньої межі працездатного віку; L_n - кількість осіб, які доживають до нижньої межі працездатного віку.</p> $V_{(x, n, N)} = S_x \cdot U_{(x, n, N)}$ <p>де $V_{(x, n, N)}$ - трудовий потенціал сукупності населення у віці x; $U_{(x, n, N)}$ - реальна тривалість трудового життя однієї людини, років; S_x - кількість осіб у віці x</p>	Максимальний обсяг трудового потенціалу, граничні можливості використання трудового потенціалу суспільства	Стимулятор
<i>Якісні характеристики</i>					
Стан здоров'я	Кількість вперше зареєстрованих захворювань	Випадки на 1000 осіб населення	$K_{ПЗ} = N_3 / \underline{S}$ <p>де N_3 - кількість зареєстрованих захворювань, усього; \underline{S} - середньорічна чисельність населення регіону.</p>	Втрати здоров'я, умови реалізації можливостей населення	Дестимулятор
	Суб'єктивна оцінка стану здоров'я	%	Частка респондентів, які вважають себе хворими на хронічні захворювання, незалежно від рівня необхідності медичної допомоги		Стимулятор
Освітній потенціал	Рівень освіти населення	%	Частка населення, яке пройшло професійну підготовку, має певний рівень освіти	Рівень інтелект. розвитку, можливості нарощування трудового потенціалу, інноваційного розвитку	Стимулятор
	Рівень підвищення кваліфікації кадрів		Частка осіб, які підвищили кваліфікацію протягом року		Стимулятор
	Рівень комп'ютерної грамотності населення.		Частка респондентів, які вміють користуватися комп'ютером		Стимулятор
	Рівень розвитку інтелект. потенціалу		Частка кандидатів, докторів наук, винахідників, раціоналізаторів		Стимулятор

Таблиця 1.6

Характеристика показників трудового потенціалу (за Є.П. Качан, Д.Г. Шушпановим)

Компоненти трудового потенціалу Об'єкт аналізу	Здоров'я	Моральність	Творчий потенціал	Активніст ь	Організованість	Освіта	Професіо- налізм	Ресурси робочого часу
<i>Людина</i>	Працездат - ність. Час відсутності на роботі через хвороби.	Ставлення до оточення	Творчі здібності	Прагнення до реалізації здібностей . Завзятість.	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, бережливість, обов'язковість, порядність	Знання, кількість років навчання в школі і вузу	Уміння. Рівень кваліфікації	Тривалість зайнятості протягом року
<i>Підприємства</i>	Втрати робочого часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Взаємини між співробітниками. Втрати від конфліктів	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника. Завзятість	Витрати від порушення дисципліни. Чистота, ретельність	Частка фахівців із вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Якість продукції. Втрати від браку	Кількість співробітників Кількість годин роботи одного співробітника за рік	
<i>Суспільство</i>	Середня тривалість життя Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком	Ставлення до інвалідів, дітей, старих. Злочинність, соціальна напруженість	Доходи від авторських прав . Кількість патентів на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів.	Середня кількість років навчання в школі і вузі. Частка витрат на освіту в держбюджеті	Доходи від експорту. Втрати від аварій	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості на рік	

Доповнюючим блоком дослідження кількісних характеристик трудового потенціалу могли б слугувати також співвідношення потреб працездатного населення у робочих місцях та можливостей суспільного виробництва у їх задоволенні. Вищевикладена система показників для визначення кількісного та якісного рівня трудового потенціалу дозволяє досить компактно проаналізувати стан його використання розвитку, однак, у спектрі показників оцінки є доволі обмеженою. Зокрема, така обмеженість проявляється у неврахуванні у системі показників широкої компонентної структури трудового потенціалу. Так, показники кількісного стану трудового потенціалу, хоча й надають певну демохарактеристику останньому з позицій стану здоров'я та реальної тривалості трудового життя суспільства, однак, не розкривають впливу на стан трудового потенціалу природного та міграційного руху населення.

Доволі розгорнуту характеристику демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психологічних, моральних ознак якості трудового потенціалу знаходимо у методиці, автором якої є Є.П. Качан та Д. Шушпанов [68]. Авторами пропонується розглядати компоненти трудового потенціалу у розрізі окремої людини, підприємства, суспільства через систему аналітичних показників з базуванням на наукових висновках переліку таких компонент Б. Генкіна та У. Садової (табл. 1.6). Акцентуючи увагу на цілях актуального дослідження на макрорівні, можемо стверджувати, що розроблений авторами методичний підхід пропонує значно ширший спектр дослідження трудового потенціалу у розрізі його компонент. У той же час, закрадаються певні сумніви достовірності та доступності оцінки до окремих показників. Так, організованість безперечно залежить від стану нормативно-правового та інфраструктурного поля, однак не обмежується ним. Тому такі оцінки, для прикладу, на низинних просторових рівнях, апріорі будуть проблематичними.

Рівнозначно про рівень професіоналізму трудового потенціалу суспільства у межах визначених ПФОС не можна судити з огляду на такий показник, як експорт товарів, хоча б із міркувань, що не всі сфери працересурсної імплементації в суспільстві є експортоорієнтованими. Разом з тим, позитивно, що автори акцентують свою увагу на необхідності врахування в якісній оцінці індикаторів компоненти моральності, значущість котрої в нинішніх умовах деморалізації суспільства, що по суті є характерним не стільки для України, яка для всієї світової спільноти, постійно зростає. На рівні суспільства індикатором оцінки моральності автори виділяють ставлення до інвалідів, дітей і старих, а також злочинність та соціальну напруженість. Очевидно, що перший індикатор слід було б більш широко доповнити іншими соціально незахищеними категоріями громадян.

Альтернативний погляд на розуміння та визначення величини трудового потенціалу представлений у праці С. Сембера. Так, аналізуючи трудовий потенціал обласного центру («локалізованого точкового утворення»), автор пропонує визначати трудовий потенціал як інтегральну оцінку головних компонент локального трудового потенціалу – біологічної, суспільної, поведінкової [191]. Згідно тверджень вченого, на основі локальних трудових потенціалів формується регіональний трудовий потенціал, оскільки, останній можна розглядати як сукупність локальних трудових потенціалів із взаємозв'язками між ними. Так, суспільну компоненту трудового потенціалу пропонується визначати через показник соціалізації локальних точкових утворень, що являє собою суму з доданків показника середнього рівня освіти населення локального точкового утворення, показника кількості відвідувань закладів культури такого утворення та показника мотивації праці носіїв трудового потенціалу.

З-поміж інших методик якісної оцінки трудового потенціалу варто відзначити висновки Л. Шаульської, на точку зору якої ми вже

опирались при огляді методик кількісної оцінки потенційних компонент. Так, вчена вважає, що таку якісну оцінку слід здійснювати за наступними групами показників [296, с. 21]:

- психофізіологічні характеристики: рівень захворюваності населення, вперше встановлених захворювань; кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; кількість потерпілих від травматизму; кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом; дуже поганий і поганий стан здоров'я; захворюваність на хронічні хвороби, які потребують або не потребують медичного обслуговування;

- освітні характеристики: рівень освіти населення частка осіб, які пройшли курс навчання за професією; частка осіб, які повністю або значною мірою використовують трудовий потенціал; рівень комп'ютерної кваліфікації; рівень підвищення кваліфікації;

- соціокультурні, ментальні характеристики трудової поведінки населення: частка осіб, для яких важливими є свобода, рівність, дотримання прав людини, особиста незалежність, відповідальність, видання законів; частка осіб, яким притаманний тип поведінки пристосовницький, підприємливий, протестний, партнерський.

Перелік показників оцінки трудового потенціалу за основними його якісними компонентами наводить Н. Чорноморченко. Серед них для оцінки компоненти здоров'я – рівень працездатності, зокрема кількість втрат робочого часу з причин тимчасової непрацездатності), середня тривалість життя, витрати на охорону праці і здоров'я. Для оцінки компоненти освіти серед показників виокремлено кількість спеціалістів з вищою і середньою спеціальною освітою. Творчість пропонується вимірювати такими показниками, як кількість винаходів, раціоналізаторських пропозицій в розрахунку на одного працюючого. Також Н. Чорноморченко серед потенційних компонент виділяє свідомість з оцінкою через втрати від конфліктів і страйків, а також

професіоналізм – через рівень якості продукції, втрати від браку, питому вагу кваліфікованих робітників в загальній чисельності працівників [293, с. 6].

Низка авторів вдаються до спроб *інтегральної оцінки* трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях та в різних фазах, пропонуючи свої авторські методики з покроковою інтерпретацією, серед яких варто відзначити напрацювання: М. Долішнього та С. Злупка [206, с. 40]; В. Гриньової, М. Новікової, В. Самойленка, В. Смолюк та М. Бріль [227, с. 129-132]; М. Новікової [119, с. 18]; С. Гринкевич [35]; С. Пасеки [135]; С. Сембера [190, с. 15-16]; О. Дребота [50, с. 13]; В. Приймака [151]; Е. Югас (розрахунок людського потенціалу) [306, с. 8]; К. Якуби (розрахунок життєвого потенціалу) [309, с. 22].

Методика оцінювання розвитку якісних характеристик трудового потенціалу оперує не лише офіційними статистичними показниками щодо рівня розвитку освіти, здоров'я, творчості та активності, професіоналізму тощо, але залучає до аналізу існуючий *соціологічний апарат*. Так, російська методика моніторингу якості трудового потенціалу на основі концепції якісних характеристик населення пропонує вимірювання фізичного та психічного здоров'я, когнітивного потенціалу, творчих здібностей, комунікабельності, культурного рівня тощо. Для оцінки відповідних якостей передбачається використання шкали Лайкерта, що уможлиблює побудову інтегральної характеристики якості трудового потенціалу – соціальної дієздатності як сукупностей якостей, що визначають результативність трудової діяльності в конкретних соціальних умовах [237; 37].

Очевидно, використання соціологічних методик до аналізу ефективності використання трудового потенціалу задля визначення його впливу на розвиток ПФОС (зокрема його якісної сторони), є дієвим механізмом формування цілісної картини щодо стану трудовотенційної концентрації у визначених просторових межах. Соціологічні методики

володіють такими перевагами, як оперативність інформації та можливість деталізації бази даних. Однак виправданою дана методика може бути лише за умови якісного складання анкет, формування вибірки та опитувальника та, зрештою, кваліфікованого соціологічного опрацювання бази даних, можливості подальшого порівняння в однотипних поселеннях навіть різних регіонів і країн. Незважаючи на ці недоліки цілком можливо залучити соціологічний апарат оцінки ефективності використання трудового потенціалу в окремих ПФОС, статистична база щодо окремих складових яких не є сформована або недостатня. При цьому слід враховувати можливість подальшого суб'єктивного сприйнятті результатів якісної оцінки трудового потенціалу в силу неповного опирання на дані суто офіційної статистики.

Таким чином, кількісно-якісний підхід до дослідження ефективності використання трудового потенціалу та оцінки умов його функціонування у просторових обмеженнях є досить поширеним у науковій практиці вивчення за даним напрямом, а, отже, з огляду на свою універсальність і базовість заслуговує на практичне застосування та поглиблення комплексом додаткових показників відповідно до специфіки досліджуваних особливостей і умов трудової потенційної концентрації. У нашому випадку при дослідженні розвитку ПФОУС на основі ефективного використання трудового потенціалу доповнюючим блоком мають виступати *показники, що характеризують просторову дислокацію трудового потенціалу.*

1.6. Прикладні аспекти реалізації методики оцінки використання трудового потенціалу в просторових формах організації українського суспільства

Дослідження та оцінка трудового потенціалу як економічної категорії та головного рушія розвитку ПФОУС, на нашу думку, не повинні обмежуватися розглядом останньої у вузьких вимірах певних характеристик, як от демографічних, моральних, соціально-економічних, а також не шляхом ототожнення розвитку останнього виключно через розвиток певних якісних вимірів (освіти, професійно-кваліфікаційний рівня, ментально-когнітивної зрілості тощо). Рівнозначно слід усвідомлювати, що характер формування та використання трудового потенціалу у різноманітних ПФОС неоднозначний та має свої відмінності й особливості.

З огляду на багатомірність категорії трудового потенціалу та його середовищно-діяльнісну диференціацію, на нашу думку, методично виправдано при оцінюванні ефективності використання трудового потенціалу використовувати *мультивимірну систему оцінки*. Вона передбачає використання комплексу показників демографічного, соціально-економічного, історико-культурного й духовно-морального характеру та охоплює аналізом усі стадії функціонального циклу трудового потенціалу у ПФОС. Даний методичний підхід до дослідження розвитку ПФОС з позиції використання трудового потенціалу покликаний відобразити не лише їх трудові ресурсні характеристики, але й особистісні параметри людини як безпосереднього носія здатності до праці, його професійно-кваліфікаційний, морально-етичний вимір, середовищну обумовленість трудового процесу у відповідних просторово-часових координатах.

Під згаданим *функціональним циклом* трудового потенціалу слід розуміти усі стадії його формування, використання та відтворення у вимірах структурних елементів. Система індикаторів оцінки формування

та використання трудового потенціалу в ПФОС повинна містити показники, які, з одного боку, дозволяють виявити фактори, що впливають на формування такі процеси, а з іншої сторони, які виявляють перманентні тенденції і потенційні можливості розвитку відповідних ПФОС у взаємозв'язку із прогресивними трансформаціями у структурі трудового потенціалу.

У відповідності до даних вимог вироблення методики оцінки ефективності використання трудового потенціалу з урахуванням просторового чинника повинно базуватися на основах *методики статистики просторового розвитку*. Зважаючи на те, що наукове опрацювання проблем просторового розвитку та, відповідно, розробка статистичного апарату дослідження даної проблематики на даний час перебуває на початковому рівні, за основу розробки нашої методики дослідження ефективності використання трудового потенціалу у ПФОС пропонується брати існуючі вітчизняні та іноземні напрацювання. Так, доволі органічною та лаконічною видаються методичні рекомендації у дослідженнях Фонду «Центр стратегических разработок «Северо-Запад» (Росія) щодо показників просторового розвитку як елементу системи управління територіями [208].

Як уже зазначалось, методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу в ПФОС, як і зрештою, будь-яка інша методика дослідження складних економічних явищ та систем, повинна задовольняти не лише такі критерії, як достовірність, обґрунтованість, надійність, часова послідовність, доступність, комплексність тощо, але і забезпечувати цілісність, інформативність та компаративність результатів дослідження розвитку трудового потенціалу в розрізі окремих просторових форм чи результату їх агломерування.

Досягти даних вимог можливо завдяки застосуванню *методу ранжування* порівнюваних просторових форм за визначеними показниками аналізу стану формування та використання трудового

потенціалу. Очевидно, одиничні показники, за якими недоцільно або, з певних об'єктивних причин, неможливо провести кількісне порівняння у розрізі просторових форм, повинні виступати доповнюючими показниками, що характеризують стан та перспективи ефективізації використання трудового потенціалу.

Систему показників аналізу та оцінки ефективності використання трудового потенціалу в ПФОС у відповідності до специфіки структуроутворюючих складових трудового потенціалу складають 7 блоків агрегованих показників. Останні можна означити як агреговані показники (АП) ефективності використання трудового потенціалу, обумовлені тими чи іншими факторами впливу.

Система показників аналізу та оцінки ефективності використання трудового потенціалу у ПФОС включає наступні групи показників:

1. Економіко-географічний агрегований показник (АП1);
2. Психофізіологічний агрегований показник (АП2);
3. Соціально-економічний агрегований показник (АП3);
4. Морально-етичний агрегований показник (АП4);
5. Організаційно-управлінський агрегований показник (АП5);
6. Освітньо-кваліфікаційний агрегований показник (АП6);
7. Когнітивно-психологічний агрегований показник (АП7).

Алгоритм проведення аналізу та оцінки ефективності використання трудового потенціалу у ПФОС включає наступні *етапи*:

1. За даним статистики для кожної обраної ПФОС (або результату їх агломерування) визначаються окремі показники ефективності використання трудового потенціалу по відповідних блоках.
2. Проводиться ранжування ПФОС за значеннями даних показників (окремо по кожному) та кожній просторовій формі в залежності від значення одиничного показника присвоюється відповідне рангове значення.
3. Визначається агрегований показник за кожним блоком

показників впливу на стан та ефективності використання трудового потенціалу у відповідних ПФОС як середнє арифметичне рангових значень.

4. Обраховується *інтегральний агрегований показник* (ІАП) оцінки та аналізу ефективності використання трудового потенціалу у відповідних ПФОС як сума окремих агрегованих показників.

$$\text{ІАП} = \text{АП1} + \text{АП2} + \text{АП3} + \text{АП4} + \text{АП5} + \text{АП6} + \text{АП7} \quad (1.5)$$

5. Здійснюється інтерпретація та порівняння в межах визначених ПФОС інтегрального агрегованого показника оцінки та аналізу ефективності використання трудового потенціалу з одночасним виділенням стимулюючих і дестимулюючих характеристик, сильних та слабких сторін стану потенційних компонент у відповідних ПФОС.

Економіко-географічний агрегований показник (АПІ) покликаний відобразити середовищну обумовленість формування та використання трудового потенціалу у відповідних просторових формах, виявити економіко-географічні чинники, що сприяють і відповідно затримують прогресивну трансформацію потенційних компонент. Так, економіко-географічна позиція просторової форми (центральність, периферійність тощо) очевидно виступає важливим фактором, що обумовлює перспективи соціально-економічного розвитку певної території, а тому безперечно відображається на тенденціях формування і використання трудового потенціалу.

Не менш вагоме значення має також адміністративно-поселенсько-управлінський статус конкретної просторової форми (столиця, обласний центр, центр системи розселення, промисловий вузол тощо), який є безпосереднім ресурсом просторового розвитку, а, отже, чинить прямий вплив на ефективність використання трудового потенціалу. Рівнозначно транспортний фактор, а саме позиціонування відповідної просторової форми відносно транспортної мережі, обумовлює не лише

перспективність економічного розвитку відповідних територій, але й обмежує досяжність або сприяє інтенсивності трудоресурсного потоку в межах конкретних просторових форм.

Схожі впливи чинить також екологічна обумовленість території, яку оцінюють наявністю чи відсутністю у межах відповідних ПФОС шкідливих виробництв або несприятливих для населення екологічних обставин, рівнями витрат на подолання екологічних катастроф, природо-кліматичних катаклізмів тощо.

Психофізіологічний агрегований показник (АП2) відображає демографічні, фізіологічно-біологічні характеристики та особливості використання трудового потенціалу у відповідних просторових формах. Основними досліджуваними станами та явищами в межах даного показника є статевовікова диференціація працездатного населення, очікувана тривалість життя, показник співвідношення числа померлих до числа народжених (коефіцієнт депопуляції), чисельність економічно активного населення, загальний рівень захворюваності, смертність за різними видами професійних захворювань тощо.

Соціально-економічний агрегований показник (АП3) покликаний відобразити існуючі соціально-економічні умови формування, відтворення та використання трудового потенціалу відповідних просторових форм. Серед досліджуваних показників даного блоку слід виділити такі, як:

- середньорічна чисельність безробітних (рівень безробіття);
- рівень зайнятості;
- структура зайнятості за секторами та галузями;
- об'єми виробництва товарів і послугу розрахунку на душу населення;
- чисельність економічно активного населення;
- коефіцієнти диверсифікації виробництва;
- коефіцієнт міграційної привабливості;

- структура міграції за рівнем освіченості;
- структура та об'єми споживчих витрат;
- середньомісячна номінальна заробітна плата;
- кількість залучених інвестицій на одного працюючого;
- об'єми соціально-орієнтованих витрат бюджету відповідного адміністративного рангу;
- забезпеченість лікувально-оздоровчими фондами на одиницю економічно активного населення;
- забезпеченість житлом та співвідношення об'ємів введення нового житла до об'ємів загального фонду заробітної плати тощо.

Морально-етичний агрегований показник (АП4) як відображення ціннісно-світоглядного позиціонування ПФОС покликаний розкрити особливості морально-етичних умов, в яких формується та реалізовується трудовий потенціал. Серед досліджуваних показників можна виділити:

- коефіцієнт стійкості сімей;
- етнічну диверсифікованість;
- кількість та відвідуваність релігійних громад і громадських організацій;
- рівні задоволеності та щастя;
- частота проведення масових культурних акцій;
- рівні злочинності.

Серед вказаних показників в структурі АП4 звертаємо увагу на доцільність урахування рівня задоволеності. У контексті забезпечення ефективізації використання трудового потенціалу як рушія розвитку ПФОС така задоволеність є винятково важливою за результатами трудової діяльності. Для різних ПФОУС такий показник є досить проблемним, про що свідчать результати численних соціологічних досліджень. Так, за даними дослідження «Management Issues», в якому

взяло участь більше, ніж 500 респондентів, лише 25% працівників ствердно відповіли на питання, що отримують задоволення від своєї роботи. При цьому респонденти визначили основні фактори, що впливають на задоволеність роботою, серед яких закономірно чільне місце посідають рівень зарплати та освіта [308]. Таким чином, для працездатного населення України актуалізується необхідність відповідності здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня обійманій посаді, а також потреба розвитку згідно вимог концепції безперервної освіти.

Віднесення до морально-етичного агрегованого показника рівня щастя обумовлено активізацією дискурсу щодо необхідності розрахунку індексу щастя (на противагу ВВП на душу населення як основного макровимірника рівня розвитку країни). Теоретико-методологічне обґрунтування необхідності розрахунку такого комплексного індикатора обґрунтовує в своїх дослідження І.А. Лапшина, вважаючи його основним вимірником рівня життя населення [92].

Організаційно-управлінський агрегований показник (АП5) відображає у сукупності результат дослідження трудового потенціалу за такими показниками, як:

- науково-технічна озброєність населення та зайнятих;
- рівні продуктивності праці;
- об'єми інновацій та об'єми взаємозаміщення людських ресурсів (кадрів) впровадженими інноваціями;
- показник адміністративно-управлінського забезпечення в розрахунку до кількості зайнятого населення (з дотриманням нормативів керованості) тощо.

Освітньо-кваліфікаційний агрегований показник (АП6) об'єднує такі якісні показники формування та використання трудового потенціалу, як:

- рівень освіти (наявність вищої, середньої освіти у розрахунку на

кількість населення та кількість зайнятого та економічно активного населення);

- середні витрати на освіту в навчальних закладах на одного студента;
- кількість осіб, що навчалися на курсах підвищення кваліфікації та отримання післядипломної освіти;
- ступінь відповідності ринку праці кількості отриманих дипломів про освіту;
- рівень винахідництва та раціоналізаторства;
- втрати виробництва від браку внаслідок професійної невідповідності;
- транспортна досяжність освітньо-кваліфікаційних закладів;
- рівень практичної відповідності отриманої освіти та кваліфікації вимогам роботодавців;
- коефіцієнти співвідношення аудиторного та практичного навчання;
- сальдо стажувань;
- рівень комп'ютеризації та інтернетизації;
- рівень працересурсної мобільності (виконання роботи поза межами офісу опосередковано сучасними методами зв'язку).

Когнітивно-психологічний агрегований показник (АП7) покликаний відобразити такі якісні характеристики трудового потенціалу, як креативність, ідейність, динамізм, активність, раціональність поведінки, гнучкість, адаптивність тощо. Оскільки такі якісні характеристики важко піддаються статистичному опрацюванню, за основу дослідження слід брати експертні дані та дані соціологічних обстежень.

Додатковими показниками даного блоку аналізу формування та ефективності використання трудового потенціалу слід вважати конфліктогенність просторових форм, психоемоційну стабільність (кількість звернень у медичні заклади амбулаторного та лікарняного

типу з приводу розладів психіки і депресивних станів), а також індекс трудової щільності, що дозволяє визначити тенденції трудового освоєння (концентрації – деконцентрації) території та пов'язаних з даним процесом наростанням контактності і конфліктності трудового життя.

Інформація щодо просторових аспектів формування та ефективності використання трудового потенціалу, отримана за результатами аналізу інтегрального агрегованого показника і ряду одиничних показників, буде корисна як для виявлення перспективних та депресивних, з точки зору розвитку трудового потенціалу, територій і відповідних резервів росту, так і для обґрунтування різноманітних управлінських рішень у сфері планування просторового та соціально-економічного розвитку.

Отже, запропонована авторська методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС дозволяє комплексно підійти до визначення перспектив покращення стану його потенційних компонент. Практичне використання даної методики може бути помітно ускладненим через відсутність багатьох даних офіційної статистики, у тому числі в розрізі конкретних ПФОС. Разом з тим, у випадку якісного інформаційного забезпечення (у тому числі з наявністю результатів вибірових соціологічних обстежень, проведених на рівні Державної служби статистики України та її територіальних підрозділів) комплексний показник у достатньому ретроспективному зрізі дасть змогу всебічно підійти до управління просторовим розвитком потенційних компонент з виявленням диспропорцій у внутрікомпонентній структурі трудового потенціалу і цільового подолання надмірного випередження зміни стану одних потенцій супроти інших.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Простежена еволюція наукових підходів до визначення суті трудового потенціалу з обґрунтуванням його значимості для розвитку ПФОС. Ретроспективне осмислення суті трудового потенціалу дало змогу виявити, що практично всі твердження зводяться до його розгляду як характеристики міри (кількості) та якості сукупних можливостей до праці працездатного населення в залежності від участі у суспільній діяльності. Встановлено, що на перших етапах вивчення трудового потенціалу домінуючими у розумінні його суті були трудоресурсний, демографічний, політекономічний, виробничо-трудоий підходи. Їх конкретизованими та деталізованими варіантами стали демографічно-економічний, ресурсно-економічний, соціально-демографічний підходи, які часто використовувалися в поєднанні з маржинальним підходом. Подальше вдосконалення сфери виробничих відносин та поступове вирішення в її середовищі підсистеми соціально-трудоих відносин обумовили органічний перехід розгляду трудового потенціалу в кількісному аспекті до його вивчення в якісному вимірі з акцентом на перспективи просторового розвитку зі специфічними середовищними умовами.

2. Проаналізовано зміст дефініції просторового розвитку трудового потенціалу на основі розроблених різними вітчизняними вченими підходів до розуміння розвитку як такого. Це послужило теоретичним базисом авторського розуміння з інтерпретацією особливостей розвитку на рівні різних ПФОУС – традиційних і специфічних.

3. Обґрунтована авторська позиція щодо того, що при вивченні трудового потенціалу в фазі його використання в розрізі різних ПФОС доцільно фокусувати увагу на кількісно-якісній та кваліметрично-структурній оцінці наявних і прихованих характеристик економічно активного населення з виокремленням працездатного і непрацездатного (в силу конкретних причин). Це дасть змогу визначити можливі

трудопотенційні втрат у визначених просторових обмеженнях. Одночасно, надзвичайно важливо розглядати трудовий потенціал як багаторівневу систему, що корелює з обґрунтуванням необхідності системно-комплексного і просторово-суб'єктного підходів його дослідження. Домінантним у дослідженнях повинен бути системно-комплексний підхід, тобто трудовий потенціал повинен розглядатись з одного боку як система із визначеною внутрікомпонентною структурою (детальний її розгляд буде здійснено нижче). З іншого боку вона повинна досліджуватись комплексно, тобто вивчення трудового потенціалу має здійснюватись різноаспектно з детальним простеженням загроз та перспектив розвитку його потенційних складових у розрізі різних типів поселень.

4. Уточнено сучасний зміст дефініції «трудоий потенціал» як головного рушія розвитку ПФОС, яку автор тлумачить як акумульовану та реалізовану сукупність психофізіологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації в майбутньому резерв праці у конкретному вимірі простору, часу та умов суспільно-економічного, інноваційно-технологічного та екологічного розвитку. Очевидно, що ключовим підходом у такому трактуванні трудового потенціалу, є його кількісно-якісна оцінка. Обґрунтовано авторське бачення структури трудового потенціалу, що важливо враховувати при виявленні територіальної специфіки ефективності його використання.

5. Необхідність з'ясування специфіки ефективності використання трудового потенціалу в розрізі різних ПФОС обумовило визначення теоретичних підходів до трактування категорій і понять, пов'язаних з територіальністю, просторовістю. У відповідності до запропонованої компонентної структури трудового потенціалу виділено ключові

фактори (територіальну організацію господарства, розселення, територіальні системи виробництва) як причинно-рушійні сили, які визначають стан та тенденції формування і використання трудового потенціалу різних ПФОС. Окреслено основні детермінанти специфіки використання трудового потенціалу різних ПФОС.

6. Побудована матриця теорій розвитку в контексті використання трудового потенціалу. Висвітлено особливості його використання в світлі формування теоретичних положень сучасного суспільства. Сформовано методичні підходи до дослідження розвитку ПФОС з позиції ефективності використання трудового потенціалу та розкрито прикладні аспекти реалізації методики оцінки ефективності використання трудового потенціалу в ПФОУС.

7. Встановлено, що на сьогоднішній день в жодній з ПФОС як середовищі концентрації трудового потенціалу немає усіх необхідних умов для формування найоптимальнішого кількісно-якісного процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу, що б дозволило йому бути рушієм модернізаційних змін у визначених просторових обмеженнях. Покращити ситуацію можна при умові здійснення переходу до інтелектуально-інформаційно-інноваційної моделі розвитку на основі збалансованості глобального, національного, регіонального, місцевого розвитку трудового потенціалу в межах конкретної просторової форми, яка передбачає забезпечення попиту на висококваліфіковані кадри завдяки створенню нових організаційних форм у комплексі «людина – наука – інновація – виробництво» та поліпшення управління використанням трудового потенціалу, що вимагає врахування специфічності його формування у межах різних просторових утворень. У цьому повинна полягати центрова ідея теорії розвитку ПФОС в контексті використання трудового потенціалу в просторових локаціях.

8. Доведено, що вивчення особливостей використання трудового

потенціалу в розрізі різних ПФОС суспільства повинно базуватись, з одного боку, на теоретичних положеннях вчених, що стосуються сфери соціально-трудова відносин, та, з іншого боку, на теоріях виникнення і розвитку різних територіальних утворень. Селективний підбір комбінацій двох відмічених типів теоретичних положень дозволить застосувати системно-комплексний підхід до вивчення трудового потенціалу в фазі його використання з метою різноаспектного бачення проблем формування й відтворення потенційних компонент у конкретних умовах ПФОУС та пошуку шляхів покращення ситуації згідно його сучасних потреб.

9. На основі здійсненого аналізу ряду методик оцінки ефективності використання трудового потенціалу, обґрунтованих вітчизняними і зарубіжними вченими, автором доведено, що кількісно-якісний підхід до дослідження стану та оцінювання умов його функціонування є досить розвиненим і поширеним у науковій практиці. При цьому доведена методична виправданість при оцінюванні трудового потенціалу використання мультимірної системи оцінки, що передбачає використання комплексу показників демографічного, соціально-економічного, історико-культурного й духовно-морального характеру та охоплює аналізом усі стадії функціонального циклу трудового потенціалу у ПФОС. Одночасно, привернена увага до того, що вивчення трудового потенціалу в ПФОУС буде неповноцінним без блоку показників, що характеризують просторову дислокацію трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 2. ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Структура факторів просторового розвитку трудового потенціалу та їх вплив на трансформацію потенційних складових

Ефективність використання трудового потенціалу є причиною та наслідком стратегічного курсу державного управління у напрямку досягнення високих рівнів соціально-економічного добробуту та забезпечення рівномірного просторового розвитку. У свою чергу гарантування прогресивних кількісно-якісних змін у розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу неможливе без урахування та прогнозування дії факторів такого розвитку, що актуалізує наукові пошуки у площині виокремлення та структуризації факторного впливу на формування та відтворення потенційних компонент – психофізіологічної, морально-етичної, соціально-економічної, організаційно-управлінської, освітньо-кваліфікаційної і когнітивно-психологічної.

Гарантування належних умов використання трудового потенціалу в Україні як запоруки соціально-економічного поступу та досягнення високих стандартів суспільного й індивідуального добробуту громадян різних ПФОС перебуває у прямій залежності від повноти з'ясування і врахування *множини факторів*, що чинять вплив на стан та динаміку трудопотенційної концентрації [253; 264].

Концепція факторів є ключовою у методологічному апараті дослідження практично всіх сучасних напрямків наукового пізнання. *Фактор* (від лат. «facere» – «діяти», «виробляти», «примножувати») визначається як умова, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що

детермінує його загальні чи часткові характеристики.

Особливий розвиток концепція факторів отримала в межах сфери регіональних досліджень. Найширшу апробацію вона знаходить у науковому апараті досліджень соціально-економічної географії, просторової економіки, містобудування, регіональної економіки, розміщення продуктивних сил та їх складових.

Виявлення, структурування та класифікація факторного впливу на різноманітні об'єкти та суспільно-економічні явища дозволяє не лише простежити закономірності компонентно-змістовної зміни останніх, але й передбачає можливість здійснення прогностичної діяльності та вироблення управлінських підходів щодо коригування форм та результатів факторного впливу на ті чи інші явища або процеси [314].

Концепцію факторів слід вважати ключовою і в дослідженні наукової проблематики формування та розвитку трудового потенціалу, а також його просторової організації [290]. Виявлення та дослідження факторів є підмурком для вирішення питання локалізації будь-якого соціально-економічного об'єкту (як от місця прикладання праці), а також вироблення конструктивних організаційно-економічних механізмів залучення конкретних носіїв трудового потенціалу до процесу реалізації останнього у конкретних територіально-суспільних умовах.

Оскільки дослідження розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу детермінується не лише його сутнісним розумінням, але і просторовою організацією, першочергове значення в дослідженні факторів мають *фактори розміщення*.

При характеристиці факторів розміщення Е. Алаєв підкреслює наступні три найважливіші позиції [2]:

1. Фактори розміщення слід уявляти як відношення між об'єктом розміщення і локалізацією, тобто місцем розміщення, при цьому це відношення є необхідне та детерміноване; при

ігноруванні чи відсутності явищ, які співвідносяться, досліджуваний об'єкт або взагалі не може функціонувати в даному місці, або його функціонування викличе серйозні диспропорції.

2. Для одного і того ж об'єкта ці відношення змінюються хорологічно, від однієї можливої локалізації до іншої.
3. Врахування, реалізація вказаних відношень здійснюються у відповідності з поставленою метою і на основі адекватних меті критеріїв.

Так, підкреслюючи локалізаційну роль факторів, Е. Алаєв у визначенні факторів розміщення продуктивних сил окреслює їх як сукупність хорологічно нерівнозначних ресурсів, при використанні яких проявляються відносини між даним об'єктом розміщення і територією, і в кінцевому результаті визначається оптимальна (раціональна), з точки зору вибраних критеріїв і поставленої мети, локалізація об'єкту [2]. Окрім того згідно автора ресурс, який у відношенні до об'єкту виступав як фактор розміщення останнього, співвіднесений з відповідною територією, може розглядатися в якості фактора розвитку, тобто такого внутрішнього ресурсу таксону, який впливає на розвиток (або потребує зміни) компонентної структури даної території.

Факторами розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу слід вважати умови, явища, процеси, що детермінують стан такого розвитку та формують базу для трансформації потенційних характеристик, якостей та можливостей носіїв здатності до праці у дійсності.

Визначення спектру факторів, що чинять вплив на розвиток ПФОС в контексті використання трудового потенціалу прямо залежить від розуміння безпосереднього змісту поняття *просторового розвитку*.

Розвиток є завжди зміною, яка може бути детермінованою, коли

визначені параметри кожного майбутнього стану, і не детермінованою, коли майбутні стани зумовлені факторами випадковості (стохастичності) і невизначеності (ймовірності) [103, с. 79]. Просторовий розвиток трудового потенціалу як об'єкт наукових методичних моделей характеризується багатогранністю розуміння та в основному диференціюється ступенем охоплення фаз відтворювального циклу трудових потенцій у визначених просторових обмеженнях, хоч і допускає включеність ресурсів мереж, які входять у даний простір.

Рівень впливу ефективності використання трудового потенціалу на розвиток ПФОС напряду залежить від відтворювальних процесів трудопотенційного характеру. Розглядаючи комплексну структуру *етапів відтворення циклу* трудового потенціалу, Л. Шаульська пропонує включати у такий відтворювальний цикл етапи формування, збереження, розвитку, реалізації та використання останнього [296, с. 110].

Згідно даної градації просторовий розвиток трудового потенціалу визначається як «процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації й ефективного використання, потреб соціально-економічного розвитку в нинішній час та в перспективі» у визначених просторових обмеженнях. Таким чином, автор розглядає розвиток трудового потенціалу і як мету, і як етап відтворювального циклу, наголошуючи одночасно на тому, що дослідження умов розвитку трудового потенціалу вимагає «пізнання сутності процесів, які відбуваються на всіх етапах відтворювального циклу трудових потенцій» [296, с. 109, 111]. На наш погляд, така дуалістичність розгляду категорії розвитку трудового потенціалу з можливостями його адаптації до просторових умов хоча і має обґрунтоване право на існування та вимагає, однак, уточнення й чіткішого розрізнення понять.

Коллективом Кіровоградського національного технічного

університету теоретичні основи дослідження перспектив розвитку трудового потенціалу пов'язуються із визначенням оптимальних шляхів підвищення конкурентоспроможності трудових потенцій, а саме «таких його якісних та кількісних переваг (в освіті, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стане можливим засвоєння інноваційної моделі розвитку економіки, забезпечення конкурентних позицій регіону на світових ринках високотехнологічної продукції» [221, с. 25; 250].

Беручи до уваги загальноцивілізаційний тренд руху до економічної системи, заснованої на знаннях (знаннєвої економіки), погоджуємося з авторами щодо необхідності просторового розвитку трудового потенціалу з акцентом на підвищення ваги інноваційної складової та посилення його конкурентоспроможності. Зокрема на цей важливий момент звертає увагу в своїх дослідженнях С. Пасека, доповнюючи компонентну структуру трудового потенціалу, пропонувану Б. Генкінім та У. Садовою, потенцією інноваційності [135]. Однак вважаємо за необхідне вбачати у просторовому розвитку трудового потенціалу не лише перспективи зростання його конкурентоспроможності та затребуваності в економіці конкретного ПФОС, але і продуктивну реалізацію та зростаючу особистісну задоволеність від реалізації у праці власних здібностей, досвіду і професіоналізму носіями трудового потенціалу.

Що ж до факторного впливу на трудові потенції, то тут слід зазначити, що в науковій літературі існує досить велика кількість різноманітних переліків класифікацій та схем *структурування факторів* формування та використання трудового потенціалу. Окремі підходи до такого структурування наводимо у табл. 2.1. При цьому важливо зазначити, що вивчення факторів не слід зводити до їх розгляду з точки зору явищ і процесів, які здійснюють впливу на

розвиток ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу. Факторні прояви є окрім того основою формування відповідного *інституціонального середовища* використання потенційних компонент, виражаючись у сильніших впливах на інші суспільні явища і процеси, що з більшою силою детермінують зміни в сфері соціально-трудоких відносин. А враховуючи достатню складність і багатогранність самої категорії трудового потенціалу кількість та вимірність таких факторів є надзвичайно розгорнутими.

Таблиця 2.1

Підходи до структурування факторів розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу*

Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П.				
<i>Демографічна підсистема</i> (стать, вік, сімейний стан)		<i>Професійно-кваліфікаційна підсистема</i> (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами)		<i>Соціо -культурна підсистема</i> (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухомість)
Дулуб Л.М.				
<i>Економічна сфера суспільства</i> (рівень заробітної плати, НТП, попит на ринку праці, на товарному ринку)	<i>Політична сфера суспільства</i> (соціальна політика зайнятості, промислова політика, політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу)	<i>Духовна сфера суспільства</i> (цінності, традиції, звичаї, якість а доступність освіти, релігійні постулати, заборони)	<i>Соціальна сфера суспільства</i> (чисельність, структура, міграція працездатного населення, інститути інфраструктури суспільства, правові норми, стратифікація суспільства)	<i>Біологічна сфера суспільства</i> (здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування, клімат, природні ресурси та географічне розташування)

Пирожков С.І.						
<i>Демографічна підсистема</i> (демографічне відтворення, стан життєвих потенціалів дієздатного населення, стан здоров'я різноманітних категорій і вікових груп населення, міграційні переміщення)		<i>Соціально-економічна підсистема</i> (форми господарювання, форми зайнятості, мотиваційна структура економічної поведінки, системи матеріального стимулювання)			<i>Соціально-психологічна підсистема</i> (соціалізація особистості, типи інтересів, трудове виховання, трудова мотивація, професійно-кваліфікаційна підготовка)	
Прохоровська С.А.						
<i>Демографічна компонента</i>	<i>Економічна компонента</i>	<i>Освітньо-професійна компонента</i>	<i>Соціальна компонента</i>	<i>Організаційно-правова компонента</i>	<i>Психологічна компонента</i>	<i>Екологічна компонента</i>
(чисельність населення, природний приріст, стан здоров'я, міграційне переміщення, сім'я)	(ВДВ, інвестиційні ресурси, рівень зайнятості, заробітна плата тощо)	(загальний обсяг знань людини, фахова підготовка, трудові навички, самоосвіта тощо)	(дієвість профспілкових організацій, соціальний захист, медичне страхування тощо)	(законодавча та нормативно-правова база, стабільність економічної та політичної ситуації, виробнича демократія)	(рівень суспільної свідомості, стан соціально-психологічного мікроклімату, рівень конфліктності тощо)	(кліматичні умови, стан навколишнього середовища)
Гринкевич С.С.						
<i>Мегафактори</i> (глобалізація євроінтеграція, інформатизація, міжнародна міграція, політика міжнародних організацій)		<i>Макрофактори</i> (природні демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)			<i>Мезофактори</i> (природні демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, інноваційно-інформаційні, міжнародні)	
Сембер С.В.						
<i>Компонентна структура</i> (біологічна компонента, суспільна компонента, поведінка носіїв трудового потенціалу в процесі життєдіяльності)				<i>Територіальна структура</i> (формування ядер різної величини та виокремлення периферійної частини)		

Складено автором на основі джерел: [16, с. 72; 52, с. 275; 140, с. 400-401; 175, с. 6; 34, с. 104-106; 190, с. 23]

В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грیشнова та Л. Керб, виділяючи

три підсистеми факторів (демографічну, професійно-кваліфікаційну, соціально-культурну) використовують суб'єктивно-об'єктивний підхід в означенні факторів розвитку трудового потенціалу. Об'єктивними факторами визначаються, згідно даного наукового підходу, демографічна ситуація та природні умови, що, з одного боку, детермінують кількісно-якісні характеристики ресурсів праці, та, з іншого боку, обумовлюють їх втрату Суб'єктивними факторами, відповідно, визначаються соціально-економічний розвиток суспільства та система управління трудовим потенціалом [16, с. 72].

Такий персоніфікований підхід до розуміння факторів розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу має обґрунтоване право на існування, однак, на нашу думку, дещо звужує поле факторного впливу упускаючи посеред іншого такі важливі чинники просторового розвитку, як зрушення у матеріально-технічному забезпеченні потенційних компонент, а також глобалізаційно-інноваційні фактори.

Л. Шевчук до факторів, що безпосередньо впливають на величину трудового потенціалу з подальшим відображенням у тенденціях просторового розвитку, відносить медико-соціальні фактори, які сукупно чи вибірково впливають на компоненти трудового потенціалу шляхом детермінації величини здоров'я. Серед медико-соціальних факторів автор виділяє такі, як природно-, політико-, економіко-, соціально-географічне положення, природно-ресурсний потенціал, історичні фактори, демографічні фактори, рівень розвитку продуктивних сил, величина заробітної плати, інфраструктурні фактори (розвиток мережі шкіл, закладів торгівлі, побуту), рівень розвитку системи охорони здоров'я, екологічні фактори [298, с. 103-104].

Автором пропонується розглядати вплив медико-соціальних факторів не лише через призму формування величини трудового потенціалу, але і через впливи на здоров'я в процесі праці та

результати трудової діяльності, що цілком виправдано визначає рівень використання трудового потенціалу.

Цілком погоджуючись із необхідністю першочергового врахування впливу медико-соціальних факторів на ефективність використання трудового потенціалу з огляду на визначальну значимість здоров'я у питаннях його формування та відтворення, вважаємо, однак, що трудовий потенціал хоч і детермінується станом здоров'я, однак не обмежується у компонентному розумінні ним, а, отже, відчуває на собі вплив ряду інших специфічних факторів.

Розглядаючи модернізацію як суспільну, змістовну форму розвитку соціально-трудоких відносин, що характеризує нову якість соціалізації у сфері праці, зростання ефективності виробництва та досягнення на цій основі високого рівня та якості життя населення, С. Прохоровська виділяє ряд компонентів трудового потенціалу регіону, що впливають на його розвиток в умовах модернізаційних змін [175, с. 6]. Таке дослідження особливо тісно корелює відносно можливостей встановлення основних факторів розвитку ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу.

Виділення потенційних компонент як факторів розвитку ПФОС, на нашу думку, добре корелюється із простеженням змін у складі трудового потенціалу у розрізі конкретних структурних елементів. Однак, на нашу думку, така форма структурування факторів ефективного використання трудового потенціалу вносить певні понятійно-термінологічні незручності. Очевидно, що компоненти трудового потенціалу взаємозв'язані між собою та внаслідок розвитку кожної з них набувають не лише нового змісту і значення, але й результуюче впливають на розвиток сукупного трудового потенціалу і ПФОС, у межах котрого він використовується. Однак ототожнення компонент трудового потенціалу та факторів ефективності його використання значно звужує як зміст останнього, так і методологічний

апарат дослідження категорії трудового потенціалу. Схожий підхід «двоїстості» факторного впливу також можна знайти у дослідженні С. Пасеки [137].

Привертає увагу дослідження факторів відтворення і раціонального використання трудового потенціалу вченими Львівської школи економістів-регіоналістів. Так, у колективній монографії «Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика» пропонується структурувати фактори в залежності від їх генезису на економіко-географічні, демографічні, міграційні, історико-етнічні, економічні, природо-ресурсні, науково-технічні, соціально-інфраструктурні, професійно-кваліфікаційні, структурно-організаційні, екологічні, а також фактори розселення і культура [206, с. 41].

Використання вищенаведеного традиційного підходу до виділення та структурування факторів, що був визнаний та характерний для наукової економічної літератури 90-их років ХХ століття в сучасних умовах виправданий з точки зору високого ступеня деталізації факторного впливу, однак потребує доповнення окремими новітніми групами факторів та агрегації споріднених за змістом факторів.

Дослідження трудового потенціалу С. Сембером з точки зору його локальної концентрації дозволило автору виділити групи факторів безпосереднього впливу на елементи структури локального трудового потенціалу та фактори загальної дії. Особливо цікавим є виділення у структурі факторів безпосереднього впливу на елементи структури локального трудового потенціалу фактору формування ядер різної величини та виокремлення периферійної структури, що дозволяє прослідкувати вплив на розвиток трудового потенціалу чинника розселення населення та розміщення місць прикладання праці. [190, с. 23].

Незважаючи на те, що висновки, отримані автором щодо

факторного впливу на розвиток ПФОС з позиції ефективного використання трудового потенціалу фокусуються на рівні локального населеного пункту, врахування окремих позицій авторської концепції факторів є виправданим і для трудового потенціалу загалом та в розрізі конкретних типів поселень зокрема.

Серед факторів, що чинять вплив на розвиток ПФОС з позиції ефективного використання трудового потенціалу можна виділити й ряд *специфічних факторів*. Зокрема, виділяють такі, як стан та уявлення про цілі і перспективи майбутнього суспільного розвитку, особисте відношення до правової системи регулювання суспільної поведінки, рівень цивілізаційних потреб та запитів, національні відносини, рівень демократичності влади і політичних організацій, культуру та етнокультуру, організацію системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з використанням її неринкових форм, інституційні умови, що складаються на ринку праці, міжнародні міграційні та євроінтеграційні процеси, інформатизацію [140, с. 398; 49, с. 50-51; 206, с. 158-159; 94, с. 7; 34, с. 104].

Більш прикладне виокремлення факторів впливу на трудовий потенціал і розвиток ПФОС, зокрема на їх соціально-трудова сферу, що по суті її дестабілізують, здійснив А. Колот. Зокрема такими деструктивними факторами вчений виділяє [73, с. 3]: глобалізацію світової економіки та зростання відкритості національних економік; погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного населення зокрема; лібералізацію соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм; уповільнення темпів економічного зростання; трансформацію інституту зайнятості та різновекторність змін на ринку праці; зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; низьку, неадекватну потребам сьогодення роль держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудова сфери.

Вчений також констатує, що соціально-економічний розвиток має здійснюватися в новому форматі, а для цього необхідно задіяти нові фактори, що здатні забезпечити динамізм, масштабність, багатовекторність змін в усіх сферах суспільного буття задля набуття конкурентних переваг та забезпечення в умовах глобалізації стійкого розвитку [74]. Тобто вчений дуже вдало відмічає можливість керованості об'єктом через коригування факторного впливу, що доцільно здійснювати і стосовно забезпечення розвитку ПФОС з позиції ефективного використання трудового потенціалу, формуючи через прояви факторів необхідне інституціональне середовище.

Як бачимо, вчений виділяє проблему економцентризму, що передбачає пріоритетність економічних інтересів над соціальними та екологічними, яка порушує гармонійне співіснування людини і навколишньої дійсності у стратегічній перспективі. На противагу такому домінуванню важливо використовувати соціоцентричний підхід з опосередкованою роллю екологічної складової у забезпеченні потреб нинішнього та майбутнього поколінь [18, с. 9].

Згідно О. Кузьмак факторами впливу на формування і використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС є [89]: соціально-демографічні (склад населення, режими відтворення, інтенсивність міграційних процесів, щільність розміщення і концентрації, рівень урбанізації); медико-біологічні (стан здоров'я, психофізіологічна здатність до праці); соціально-економічні (характер відносин власності, розподільні відносини, що визначають умови відтворення населення, особливості виробничого механізму); природно-географічні (кліматичні особливості, наявність і розробка природних ресурсів, природна родючість ґрунтів, рівень освоєння території); екологічні умови (чистота повітряного і водного басейнів, рівень забрудненості навколишнього середовища); розвиток соціальної інфраструктури (густота і людність населених пунктів, житлові умови,

розвиток торгівлі, розвиток громадського харчування, розвиток транспортної та телефонної мереж).

За твердженнями М. Салун факторами впливу на відтворення трудового потенціалу визначеної території є економічні (продуктивність праці, доходи, виконання виробничих завдань та їх якість, якість роботи, виконання трудових норм, дисципліна праці тощо), морально-етичні (задоволеність працею, прагнення до вдосконалення, підвищення якості трудового потенціалу тощо) та соціальні (рівень життя, творчий характер праці, участь в управлінні, ухваленні господарських рішень та роботі суспільних організацій тощо) [187, с. 46].

З. Бевз виділяє фактори, що чинять вплив на соціально-трудові відносини, які мають ключове значення при модернізації економіки конкретної території, серед яких – удосконалення структури зайнятості між окремими видами діяльності, досягнення збалансованості між робочими місцями й наявною кількістю та якістю «робочої сили», активізація поведінки соціальних партнерів у сфері інновацій, стимулювання економічної активності, освітньо-професійного розвитку, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці, соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин [7, с. 8].

Е. Югас обґрунтовує, що «вирішальний вплив на розвиток соціально-трудового потенціалу здійснюють регіональні чинники, основними з яких є ефективність процесів відтворення населення, ситуація на субрегіональних ринках праці, розвинутість мережі соціальної інфраструктури, житлові умови, рівень доходів, мотивація трудової діяльності та професійна і територіальна мобільність населення, історичні трудові традиції, що склалися на певній території» [306, с. 5]. Таким чином, вчений підкреслює вагомість специфіки просторового розвитку з перспективами формування сприятливого

середовища трудової потенційної концентрації у визначених типах поселень.

Така множинність наукових точок зору у дослідження питань факторного впливу на формування, збереження, відтворення трудового потенціалу, що дозволить посилити його роль у рушійності модернізаційних змін ПФОУС, дозволяє комплексно розглянути досить широкий спектр явищ та процесів, які детермінують траєкторію просторового розвитку в нашій державі. Однак привертає увагу відсутність певної методологічної єдності, цілісності, спільності щодо виділення переліку факторів впливу на розвиток ПФОС з позиції ефективного використання трудового потенціалу за відповідним фазами, суб'єктами, рівнями оцінки тощо.

2.2. Особливості прояву дії факторів розвитку просторових форм організації українського суспільства з позиції ефективного використання трудового потенціалу

Повноцінне виявлення та дослідження факторів розвитку ПФОУС з позиції ефективного використання трудового потенціалу обумовлює, на нашу думку, необхідність розгляду останнього із позиції суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу [247].

Суб'єктна багаторівневість передбачає розгляд трудового потенціалу з глобального, національного, регіонального, галузевого, територіального, господарського, домогосподарського (сімейного), індивідуального рівнів та, відповідно, виділення таких видів трудового потенціалу, як трудовий потенціал окремої людини, сім'ї, підприємства, установи, організації, територіального утворення, галузі господарювання (виду економічної діяльності), регіону, району, країни, світу, суспільства, цивілізації (рис. 2.1).

Представлена градація суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу, не вносить суттєвих коректив щодо його сутнісного розуміння та значимості для розвитку ПФОУС, оскільки характеризується такою ознакою, як *взаємопроникність*. Так, наприклад, кожен конкретний індивід, що володіє відповідними кількісно-якісними особистісними характеристиками індивідуального потенціалу праці (індивідуальний рівень), одночасно є системотворчим щодо: домогосподарського (сімейного) рівня шляхом участі в інституті сім'ї, господарського – участі у складі трудового потенціалу господарюючих суб'єктів, територіального – у складі акумульованого трудового потенціалу відповідного територіального утворення тощо (див. рис. 2.1).

Розуміння суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу як сукупності різновекторної спрямованості здатності до праці на окремі об'єкти аплікації є необхідним елементом пізнання множини факторів розвитку ПФОУС з позиції ефективного використання трудового потенціалу. Така багаторівневості передбачає можливість формування *акумульованої системи факторів впливу на просторовий розвиток трудового потенціалу*. Даний підхід, з однієї сторони, дозволяє виявити як фактори просторового розвитку трудового потенціалу, що обумовлені специфікою того чи іншого об'єкту прикладання праці, так і, з другої сторони, фактори, що безпосередньо впливають із означення носія трудового потенціалу у відповідності до рівневої диференціації.

Процесність проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу пропонується нами розглядати як кількісно-якісну динаміку зміни його характеристик за фазами його формування, становлення, реалізації, використання, збереження та відтворення.

Розвиток трудового потенціалу, на нашу думку, є предметним відображенням процесності проходження фаз відтворювального циклу.

При цьому розвиток трудового потенціалу не обов'язково слід пов'язувати виключно із прогресивними змінами кількісно-якісних характеристик останнього. У визначених просторових обмеженнях таких розвиток доцільно трактувати як просторовий і поєднувати його з концептуальним розумінням сталості та збалансованості.

Важливою передумовою просторового розвитку трудового потенціалу є наступність у проходженні фаз відтворювального циклу, що передбачає неперервний перехід від однієї до іншої фази таких циклів. Недотримання даної умови може стати причиною виникнення значних деформацій просторового розвитку трудового потенціалу та відобразитися не лише на індивідуальному рівні, але й внести значні корективи у суспільно-економічному вимірі у визначених просторових утвореннях.

Оскільки для розвитку соціально-економічних явищ та процесів характерними є як фази розгортання, загострення, так і такі зворотні процеси, як згортання, елімінації, трансформації окремих структурних складових, то просторовий розвиток трудового потенціалу пропонується розглядати нами з точки зору *еволюційної концепції*.

У нашому розумінні врахування еволюційності вимагає дотримання наступних положень: по перше, повинен дотримуватись принцип пофазового перебігу процесу відтворювального циклу трудового потенціалу; по друге, кожній фазі відтворювального циклу трудового потенціалу відповідає стан, який несе у собі лише зародки ситуації щодо наступної фази; пот-третє, процес переходу від однієї до іншої фази носить недетермінований характер та відзначається неоднозначністю кількісно-якісних змін трудового потенціалу.

Рівнозначно з метою відповідності критерію суспільно-індивідуального поступу з точки зору еволюційної концепції просторовий розвиток трудового потенціалу пропонуємо розглядати з позиції досягнення ним більш досконалих станів.

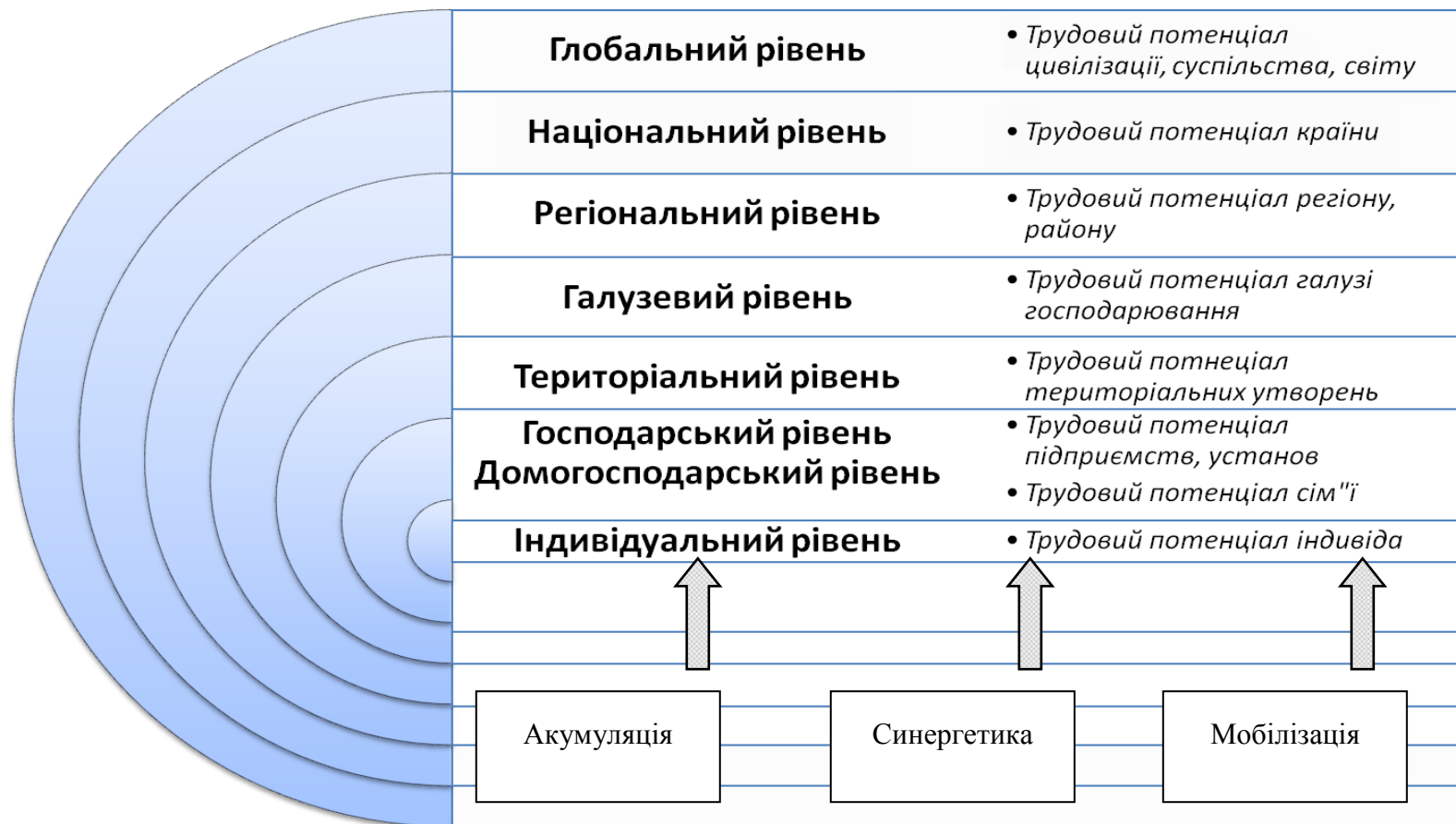


Рис. 2.1. Суб'єктна багаторівневність трудового потенціалу в контексті можливостей його просторового розвитку*

* Складено автором

Так, просторовий розвиток трудового потенціалу, на нашу думку, слід розглядати з позиції еволюційного процесу переходу фаз відтворювального циклу у напрямку досягнення ним більш досконалих станів, що забезпечують найбільш оптимальні умови для самовираження у процесі праці особистісних характеристик, якостей та можливостей носіїв трудового потенціалу у визначених просторових обмеженнях – переважно за місцем постійного проживання (рис. 2.2).

Еволюційність процесу просторового розвитку трудового потенціалу проявляється: у змістовно-сутнісних змінах, що заторкують усі компоненти трудового потенціалу у відповідних фазах відтворювального циклу; у взаємовідносинах між носіями трудового потенціалу та його фактичними реципієнтами; у прогресивних зрушеннях у площині місця і ролі людини в працересурсній сфері; у можливостях просторової мобільності, пошуку кращих умов прикладання праці.

Розуміння фаз відтворювального циклу потребує врахування також принципу взаємозв'язку та наступності проходження фаз такого циклу стосовно просторового розвитку трудового потенціалу. Наступність при цьому зумовлюється специфікою набуття носіями потенціалу індивідуальних якостей і властивостей, необхідних для формування здатності до праці та її безпосередньої реалізації у даному типі поселення.

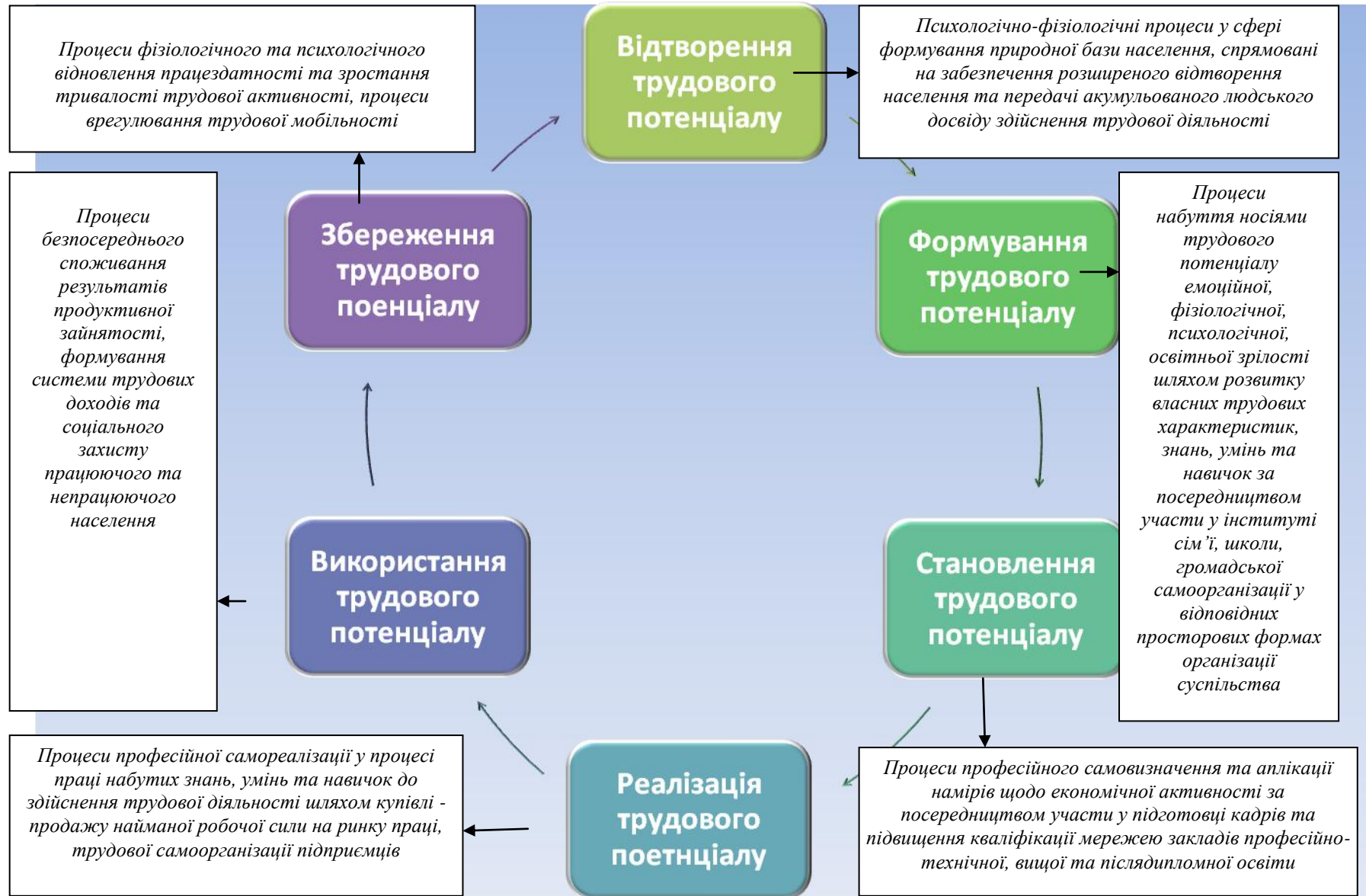


Рис. 2.2. Фази відтворювального циклу трудового потенціалу як основного рушія розвитку ПФОС*

* Складено автором

Фаза відтворення та формування трудового потенціалу у просторово-часовому вимірі охоплює проміжок життя населення до досягнення ним працездатного віку. Упродовж даного життєвого періоду закладаються основи емоційної, фізіологічної, психологічної та освітньої зрілості населення, формуються засадничі морально-ціннісні уявлення про природу, характер, особливості того чи іншого виду трудової діяльності. Власне з орієнтацією на дану фазу можливо планувати використання трудового потенціалу різних ПФОС на довгострокову перспективу з особливою увагою на стимулювання кількісних його характеристик (у першу чергу мова йде про чисельність носіїв (реальних та майбутніх) трудового потенціалу).

Інституційним середовищем, в якому протікають психологічно-фізіологічні процеси відтворення та формування трудового потенціалу є в першу чергу інститут сім'ї, дошкільного навчального закладу, школи, громадської самоорганізації населення. Саме від умов функціонування даних інститутів та повноти виконання ними покладених на них обов'язків щодо формування трудових здатностей людини залежать кількісно-якісні характеристики майбутньої реалізації трудового потенціалу працездатним населенням.

Фаза відтворювального циклу трудового потенціалу, що закладає основи якісного наповнення його сутності шляхом формування професійної орієнтації суб'єктів трудової діяльності, є своєрідною фазою становлення такого потенціалу. Саме від професійного самовизначення та якості набутих знань залежить успіх аплікації суб'єктами трудового потенціалу власних намірів щодо провадження майбутньої трудової діяльності.

Визначальними на етапі відтворення трудового потенціалу є актуальний стан мережі закладів професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти, а також очікування щодо престижності, затребуваності обраного фаху та можливостей забезпечення за його

посередництвом достатнього матеріального добробуту й емоційного задоволення.

Особливістю даної фази відтворювального циклу трудового потенціалу є те, що саме в її часових межах вирішується питання раціонального вибору між освітніми можливостями, що пропонуються системою освіти, та можливостями ринку праці абсорбувати набуті знання, що визначає в значній мірі успіх реалізації потенціалу праці кожним носієм трудового потенціалу в даному просторовому утворенні.

З однієї сторони, освіта визначається стратегічним ресурсом соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету та іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості [173; 165]. Державотворчі процеси в Україні супроводжуються формуванням доволі розгорнутою системою нормативно-правового регулювання освітніх процесів. Так, у сфері освіти діє низка фундаментальних законів, зокрема «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про інноваційну діяльність» тощо [152; 167; 157; 170; 154; 169; 171; 164; 162] (ці та інші нормативно-правові документи, що стосуються розвитку трудового потенціалу описано в Розділі 3).

З іншої сторони, попри велику кількість навчальних закладів і розгорнуте нормативно-правове освітнє поле якість, структура та зміст вищої, професійної, технічної освіти не відповідає потребам, можливостям і викликам ринку праці щодо конкурентоспроможного, інноваційного, прогресивного суспільно-економічного розвитку. Існують помітні просторові диспропорції в освітньої інфраструктури.

Відтак це ускладнює розвиток ПФОС в Україні через проблемність формування трудового потенціалу в менш привабливих типах поселень (за демографічними й економічними характеристиками).

За даними статистичного бюлетеня Державної служби статистики України станом на початок 2011-2012 н.р. в Україні налічувалося 846 вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, в яких навчалось 2311557 осіб, а чисельність студентів у розрахунку на 10000 населення складала 507 [129]. У той же час попри значну кількість ВНЗ, що у порядки разів перевершує кількість вузів у розвинених країнах світу, якісні показники національної освіти не відображаються у високому позиціонуванні останньої в світових рейтингах [324].

Реалізація та використання трудового потенціалу економічно активного та, відповідно, зайнятого населення відбувається у фазах безпосередньої *аплікації на практиці* особистісних і набутих психофізіологічних, марально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей носіїв трудового потенціалу.

Зокрема, *реалізація* трудового потенціалу як фаза його відтворювального циклу є сукупністю процесів професійної самореалізації у ході трудової діяльності набутих знань, умінь та навичок шляхом купівлі-продажу найманої «робочої сили» на ринку праці або шляхом трудової самоорганізації підприємців.

У свою чергу процеси безпосереднього споживання результатів продуктивної зайнятості, формування системи трудових доходів та соціального захисту працюючого і непрацюючого населення протікають у фазі *використання* трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу у даних фазах відтворювального циклу обумовлюється чи не найбільшим числом факторного впливу. Саме на стадіях реалізації та використання трудового потенціалу

акумулюється найбільша кількість явищ середовищно-інституційної взаємодії носіїв трудового потенціалу, визначається міра та можливості матеріального й емоційного задоволення економічно-активного населення та загального суспільно-економічного добробуту.

Збереження трудового потенціалу як заключна фаза його відтворювального циклу охоплює процеси психологічно-фізіологічного відновлення працездатності, заходи щодо зростання тривалості активного трудового життя, а також забезпечення мобільності та наступності зміни трудових поколінь.

Протікання процесів, спрямованих на збереження трудового потенціалу, безпосередньо пов'язане зі станом системи охорони здоров'я, соціального захисту та можливостями щодо повноцінного відпочинку й оздоровлення населення. Заходи щодо збереження трудового потенціалу покликані попередити та максимально усунути загрози руйнування його кількісно-якісних характеристик і забезпечити можливості для ефективного використання останніх у трудовій діяльності.

Структурування *факторів розвитку* ПФОС на основі використання трудового потенціалу у взаємозв'язку із запропонованим підходом дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз його відтворювального циклу потребує :

- виділення сфер прояву дії факторів ефективного використання трудового потенціалу;
- номінації генези факторів ефективного використання трудового потенціалу;
- означення основних індикаторів впливу факторів на просторовий розвиток трудового потенціалу.

Переслідуючи мету формування методологічної цілісності процесу виявлення та структурування факторів розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу, пропонуємо

розглядати структуру таких факторів в одній логіко-семантичній площині (рис. 2.3).

У відповідності до наведених вище характеристик фаз відтворювального циклу трудового потенціалу пропонуємо виділити п'ять *сфер прояву* дії факторів ефективного використання трудового потенціалу, а саме:

1. Сферу формування природної бази відтворення трудового потенціалу, що відображає вплив факторів його розвитку на психологічно-фізіологічні процеси, спрямовані на забезпечення розширеного відтворення населення та передачі акумульованого людського досвіду здійснення трудової діяльності через міжпоколінні трансферти.
2. Освітньо-кваліфікаційну сферу, в якій проявляється вплив факторів формування трудового потенціалу на процеси набуття носіями трудових потенцій емоційної, фізіологічної, психологічної, освітньої зрілості та процеси професійного самовизначення і набуття кваліфікації.
3. Сферу зайнятості, котра виявляє вплив факторів використання трудового потенціалу на протікання процесів професійної самореалізації та здійснення трудової діяльності шляхом купівлі-продажу найманої «робочої сили» на ринку праці або трудової самоорганізації підприємців.
4. Сферу соціально-трудова відносин, котра відображає вплив факторів використання трудового потенціалу на процеси споживання результатів продуктивної зайнятості та формування системи трудових доходів.
5. Сферу охорони праці та соціального захисту, що акумулює впливи факторів використання трудового потенціалу на процеси фізіологічного та психологічного відновлення працездатності і зростання тривалості трудової

активності.

У факторному прояві сфери охорони праці та соціального захисту криється важлива концептуальна ціль фізіологічного відновлення і зростанням тривалості трудової активності. Насправді це дуже важливий момент, адже він відводить від звуженого розуміння процесів відтворення трудового потенціалу в його психофізіологічній компоненті як суто кількісного процесу. Більш важливим завданням постає не стільки збільшення кількості носіїв трудового потенціалу через покращення процесів демовідтворення, як *подовження часового періоду продуктивної життєдіяльності*, у тому числі трудової. Таким чином, актуалізується якісний вимір використання і просторового розвитку потенційних компонент працездатного населення, що може доповнюватись вибірковою трудовою діяльністю осіб пенсійного віку за умов затребуваності в цьому локальних ринків праці. Звичайно, таке подовження періоду продуктивної життєдіяльності повинно передбачати не лише фокусування уваги на трудовій активності, але й зі спрямованістю на досягненні цілей суспільної (громадської й політичної), а також, що дуже важливо для осіб передпенсійного і пенсійного віку, творчої кар'єри.

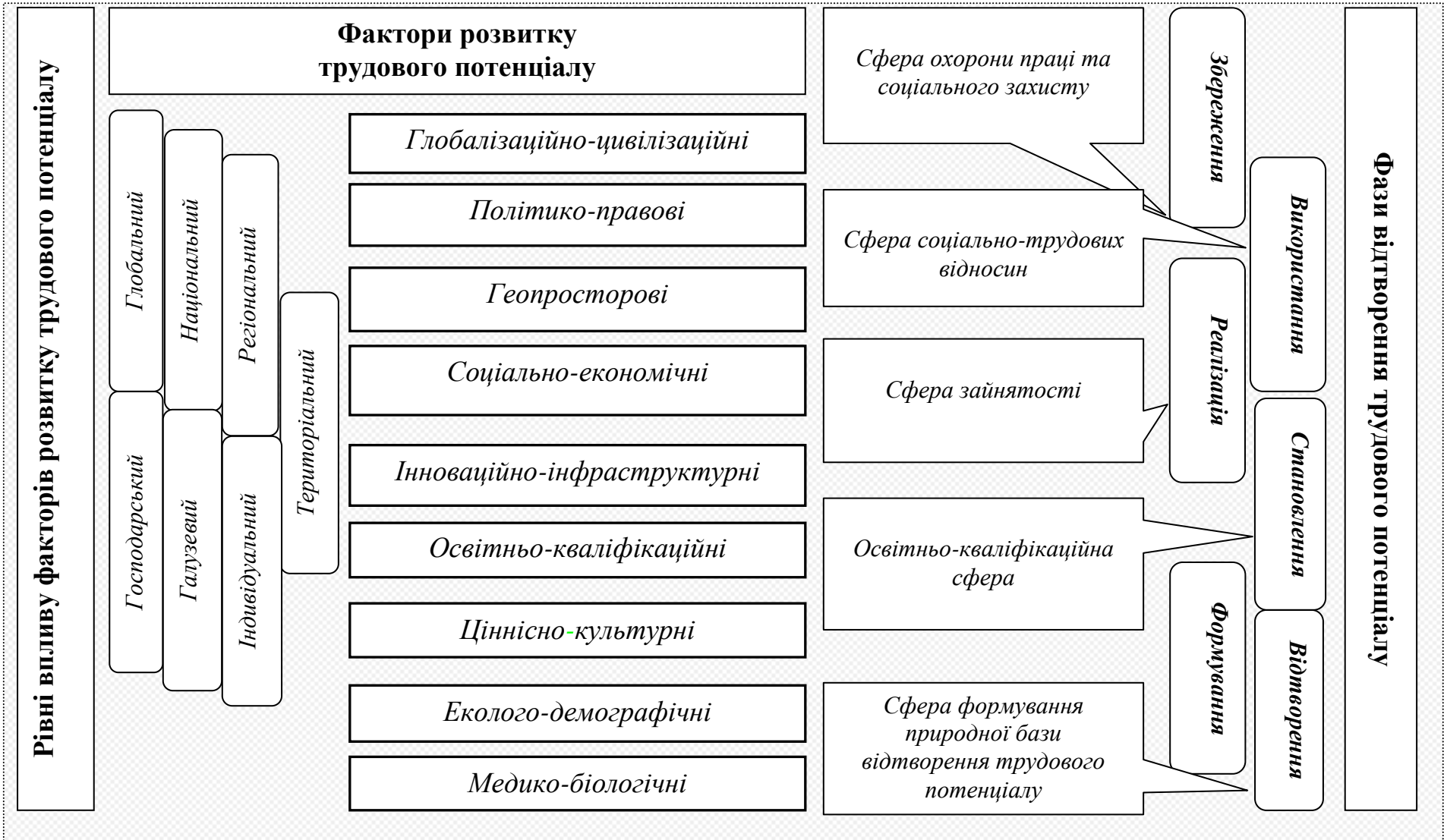


Рис. 2.3. Логіко-семантична площина факторів використання трудового потенціалу в системі просторового розвитку*

* Складено автором

Як видно з рис. 2.3, генеза факторів просторового розвитку трудового потенціалу у відповідності до рівнів та сфер прояву впливу дозволяє виділити такі їх основні групи, як медико-біологічні, еколого-демографічні, ціннісно-культурні, освітньо-кваліфікаційні, інноваційно-інфраструктурні, соціально-економічні, геопросторові, політико-правові, а також глобалізаційно-цивілізаційні. За нинішніх умов особливої уваги потребує глобалізаційно-цивілізаційна група факторів, адже процеси глобалізації породжують серйозні проблеми для сфери праці країн та їх просторового розвитку, що залучаються до таких процесів, не маючи сформованих, укорінених у формальних і неформальних інститутах традицій соціальної згуртованості [21, с. 20; 75, с. 6; 272].

Виокремлення узагальнених груп факторів просторового розвитку трудового потенціалу у відповідності до їх генези дозволило виділити нам найбільш значимі їх ситуативні та функціональні *індикатори*, що помітно впливають на ефективність використання потенційних компонент з подальшим відображенням на стані розвитку ПФОС (табл. 2.2).

Структура факторів ефективного використання трудового потенціалу
як основи розвитку ПФОС*

Основні ситуативні індикатори	Фактори використання трудового потенціалу	Основні функціональні індикатори
1	2	3
Міжнародна політика у сфері зайнятості, міжнародний поділ праці, паритетність міжнародного трудового законодавства, діяльність міжнародних організацій у сфері праці, відкритість економіки та стан міжнародної трудової конкуренції	<i>Глобалізаційно-цивілізаційні</i>	Дотримання прав та свобод гідної праці, резистентність генетичного фонду націй, ідеологічні та цивілізаційні доктрини розвитку, інтелектуалізація історичного розвитку
Стан політичної стабільності, інституційного забезпечення суспільства, політики у сфері зайнятості	<i>Політико-правові</i>	Сутнісне наповнення та дотримання правових норм, законів та обмежень у трудовій сфері
Стан природо – ресурсного потенціалу, рівні господарського освоєння території, щільність та особливості розселення населення відносно опорного каркасу території	<i>Геопросторові</i>	Геопросторове позиціонування території та концентрація місць прикладання праці, метрополійно-периферійні та урбаністичні особливості території
Ступені стратифікації та сегрегації суспільства, житлове та соціальне забезпечення, рівень захисту від безробіття, рівень життя населення, умови праці	<i>Соціально-економічні</i>	Рівень розвитку та структура продуктивних сил, економічний розвиток, рівень заробітної плати, галузева структура зайнятості, рівні та структура споживання
Науково-технічні зрушення, інноваційна активність, рівень розвитку виробничих відносин	<i>Інноваційно-інфраструктурні</i>	Стан та пропорції ринку праці, трудова мобільність, інформаційно-інфраструктурне забезпечення потоків інформації у трудовій сфері

1	2	3
Якісне наповнення освіти, стан міжнародної освітньої комунікації, доступність та інноваційність отримання освітніх послуг	<i>Освітньо-кваліфікаційні</i>	Рівні кваліфікації та програми підвищення кваліфікації, конкурентні кваліфікаційні переваги, дотримання дисципліни праці та організованість трудового процесу
Цінності, релігійні постулати, духовність та менталітет населення, сімейно-репродуктивна поведінка	<i>Ціннісно-культурні</i>	Рівень культурного розвитку, дотримання традицій, звичаїв у соціально-трудої сфері
Кліматичні умови, екологічність та рівні забруднення навколишнього середовища, дозвілля та санаторно-курортні можливості оздоровлення і відновлення психологічно-емоційної рівноваги	<i>Еколого-демографічні</i>	Природний, механічний (міграційний) рух населення, статевовікова структура населення
Рівні та структура захворюваності населення, доступність та повнота медичного обслуговування	<i>Медико-біологічні</i>	Стан фізичного та психологічного здоров'я населення, тривалість активного трудового життя

* Складено автором

Таким чином, виявлення та систематизація запропонованих факторів використання трудового потенціалу на основі дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз його відтворювального циклу дозволили встановити найбільш значимі явища і процеси, що детермінують поточний та перспективний стан потенційних компонент. Для виявлення потенційних резервів ефективного використання трудового потенціалу та можливих деструктивних впливів з боку загроз для такого розвитку необхідним є розгляд особливостей прояву факторної дії факторів у ПФОС та подальша їх класифікація. При цьому в першу чергу слід звернути увагу на специфіку факторного впливу стосовно ефективного використання трудового потенціалу в міських та сільських поселеннях як основних

ПФОС. Сучасні реалії засвідчують помітну диференціацію в можливості використання трудових потенцій працездатного населення у даних типах поселень, що в значній мірі криється у сформованому тут інституціональному середовищі, яке неоднозначно детермінують факторні впливи різної просторової вимірності. Варто також додати, що з позиції суб'єктної багаторівневості та циклічності відтворювального циклу щодо трудового потенціалу стратегічним завданням ПФОС постає забезпечення таких циклічності та багаторівневості. Власне це буде запорукою посилення рушійності трудового потенціалу для загального розвитку ПФОС на засадах сталості і збалансованості.

2.3. Фактори використання трудового потенціалу у міських поселеннях

Виявлення факторного впливу на використання трудового потенціалу міських поселень вимагає у першу чергу розуміння кількісних аспектів його формування. Сучасні світові тенденції соціально-економічного розвитку характеризуються постійним збільшенням кількості міського населення, яке у переважній більшості зайняте у сфері обслуговування та промисловості, а також зростанням, власне, кількості міських поселень. Так, у глобальному вимірі станом на 2012 рік при загальній кількості населення світу у 6,9 млрд. осіб частка населення планети, що жила в містах складала 52,1% [322].

На даний час темпи зростання міського населення в розвинених країнах поступово поступаються темпам зростання в країнах, що розвиваються. Загалом у містах проживає близько 3,5 млрд. мешканців. Найбільш населеним містом світу вважають Токіо, в якому проживає майже 36,7 млн. мешканців. Для порівняння, у найбільш населеному місті України Києві станом на 1 січня 2012 року мешкало 2799 тис. осіб. [239, с. 38].

За прогнозами експертів у наступні два десятиліття населення міст значно зросте, щороку збільшуючись на 1,85%. При цьому територія міст розшириться на 1,528 млн. км² аби помістити 1,47 млрд. нових міщан [316].

Згідно прогнозних даних ЮНІСЕФ, відсоткове значення рівня урбанізації у 90% до 2050 року досягнуть такі країни, як США (365 млн./90%), Франція (64 млн./94%) і Бразилія (204 млн./94%). Інші країни будуть близькими до зазначеного рівня з такими показниками урбанізації, зокрема серед них: Нігерія (218 млн./75%), Мексика (113 млн./88%), Росія (96 млн./83%), Іран (83 млн./86%), Туреччина (82 млн./84%), Великобританія (64 млн./88%), Китай (1038 млн./73%), Індія (875 млн./54%), Пакистан (199 млн./69%), Індонезія (190 млн./66%), Бангладеш (126 млн./56%), Філіппіни (101 млн./69%), Конго (93 млн./63%), Єгипет (83 млн./63%), В'єтнам (66 млн./59%) [321].

Згідно прогнозу ЮНІСЕФ щодо України до 2050 року відсоток міського населення в країні зросте ще до 82%, що буде відповідати лише 29 млн. жителів (при цьому враховуємо, що населення країни продовжує зменшуватись). Однак навіть не дивлячись на такі далекоглядні перспективи, на даний час в Україні простежується стійка тенденція до збільшення чисельності міського населення, а, отже, і зростання просторової концентрації трудового потенціалу саме у міських поселеннях. Відповідно це вимагає особливої уваги до можливостей ефективізації використання трудового потенціалу в таких типах поселень з урахуванням факторного впливу конкурентного характеру, адже у випадку більшої концентрації працездатного населення суттєво змінюються умови конкуренції на ринках праці, детермінуючи необхідність розвитку в іншій (вимушеній) площині [238]. У свою чергу для сільських поселень такі процеси є менш характерними.

На сучасному етапі національного державотворення у більшості міських поселень склалася доволі складна ситуація практично в усіх секторах економічного та соціального простору, яка мабуть найбільш яскраво проявляється в особливо вразливій для кожного пересічного міського мешканця сфері – соціально-трудова відносин. Саме у даній сфері реалізуються підставові людські права та свободи, що передбачають можливість працювати, гідно реалізуючи власний потенціал праці, отримувати за виконану працю адекватну заробітну плату, забезпечувати належний рівень як власного соціального добробуту, так і добробуту членів своєї родини.

Нажаль, нівелювання особливостей та специфіки міських поселень у процесі соціально-економічних і політичних трансформацій загострює доволі складну ситуацію та ставить під сумнів можливість повноцінного формування і використання власного трудового потенціалу кожним конкретним мешканцем міста. Об'єктивно існуючі складні реалії функціонування працересурсної сфери міських поселень зумовлюють необхідність пошуку та виділення факторів, що чинять найбільш істотний вплив на формування і використання трудового потенціалу міст.

Ідентифікація існуючих проблем та особливостей у сфері формування, використання трудового потенціалу міських поселень і виокремлення факторів впливу на просторовий розвиток трудових потенцій має стати основою окреслення можливих заходів щодо стабілізації функціонування даного засадничого ресурсу розвитку мережі міських поселень України.

Як відомо, *міськими поселеннями* в Україні є населені пункти, що затверджені законодавчими актами як міста та селища міського типу. Прийнято вважати, що всі інші населені пункти є сільськими. Відповідно до кількості мешканців, містами в Україні є населені пункти із населенням не менше 10 тис., яке у переважній більшості

складають працівники й службовці, а міські поселення, що налічують не менше 2 тис. осіб, а понад дві третини зайнятих працює не у сільському чи лісовому господарстві, є селищами міського типу.

Місто як універсальне утворення є одночасно місцем зосередження населення й обслуговуючої інфраструктури та місцем концентрації ділової активності (у тому числі промислової діяльності). Міста відповідно до їх функціональної ознаки ідентифікуються як адміністративні, промислові, культурні, наукові центри, однак внаслідок власної універсальності більшість міст є багатофункціональними центрами (проблемність монофункціональності є щоправда характерною для багатьох малих міст). Оскільки міста як центри промислового розвитку виступають і осередками промислово-територіальних систем, і центрами системи розселення, їх можна вважати опорними пунктами формування та найбільш ефективного використання трудового потенціалу міських поселень і держави загалом. Окрім того міста мають усі передумови постати одним із елементів формування специфічних просторових утворень – як осередків з особливими умовами використання трудових потенціалів характеристик постійного населення і населення, що буде сюди мігрувати (при потребі).

Гомологічні особливості населення, що проживає та формує трудовий потенціал міських поселень, зумовлене проявом таких спільностей, як:

- життєдіяльність в умовах концентрації господарської діяльності, мережі господарюючих суб'єктів та процесів професійної комунікації;
- гнучкий та динамічний ритм життя;
- структуралізація та маргіналізація життєвого простору;
- інтелектуалізація характеру духовного життя;
- інформаційно-технологічна та освітньо-кваліфікаційна

мобільність;

- високий ступінь лояльності у дотриманні життєвих норм та звичаїв.

Дані гомологічні особливості знаходять своє відображення у специфіці формування, використання, відтворення трудового потенціалу, а, отже, меншою чи більшою мірою впливають на прояв дії факторів ефективного використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС. Диференціація прояву гомологічних особливостей та дії факторів використання трудового потенціалу перебуває у залежності від величини міст. У великих і середніх містах прояви дії факторів та особливостей набувають більшої амплітуди. Відповідно у малих містах та селищах міського типу такі процеси проходять у більш помірній формі.

Ключовим фактором ефективного використання трудового потенціалу усіх міських поселень слід вважати *демографічний фактор*, адже саме демографічна база формування та природного відтворення населення є основою розвитку кількісних характеристик останнього.

За підсумками 2012 року 68,4% постійного населення в Україні проживало в містах, причому загальна кількість міст в Україні станом на 2012 рік складала 459, а кількість селищ міського типу – 885. Як свідчать статистичні дані, саме у містах сконцентровано понад 70% населення працездатного віку (табл. 2.3).

Динаміка розвитку демографічної бази відтворення трудового потенціалу міських поселень свідчить про зростання урбанізованості територій з одночасним посиленням прояву явища *старіння міського населення*. Незважаючи на зростання чисельності міського населення, відбувається скорочення кількості населення у працездатному віці, а, отже, зростає рівень утриманства у містах.

Таблиця 2.3

Міське населення України (на початок року, тис. осіб)*

	2002	2008	2009	2010	2011	2012
Усе населення (постійне) у тому числі	48240,9	46465,7	46192,3	45963,4	45782,6	45598,2
Міське населення	32290,7	31521,8	31413,1	31331,6	31269,2	31186
Частка міського населення, %	66,9	67,8	68	68,2	68,3	68,4
Населення у працездатному віці у тому числі	27984,7	28140,0	28015,5	27846,9	27601,5	27369,1
Міське населення у працездатному віці	19807,8	19930,0	19823,5	19681,2	19477,7	19271,3
Частка міського населення у працездатному віці, %	70,8	70,8	70,8	70,7	70,6	70,4

* Складено автором на основі джерела: [198, с. 29]

Позитивні значення природного приросту міського населення у 2012 році спостерігалися лише по 7 областях (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька) з максимальним значенням по м. Києву (3457 осіб). Натомість найбільші від'ємні значення показника природного приросту міського населення були характерними для таких індустріально розвинених областей, як Дніпропетровська (14426 осіб), Донецька (28494 осіб), Луганська (14788 осіб), Харківська (10612 осіб), Запорізька (7055 осіб) [239, с. 11].

Очевидно, збереження міськими поселеннями позитивної динаміки абсолютного та відносного зростання кількості міських жителів більшою

мірою відбувається шляхом міграційного переміщення сільського населення на фоні загального скорочення чисельності населення країни. Даний факт *депопуляції корінного міського населення* значно звужує природну базу відтворення трудового потенціалу, однак, також криє у собі приховані економічні резерви.

Зокрема, вивчаючи взаємозв'язок між економічним зростанням та урбанізацією, експерти виявили, що збільшення чисельності населення міст містить значний економічний потенціал. Згідно даного наукового бачення в країнах, де частка міського населення становить 30-50%, спостерігається рекордний рівень зростання ВВП на душу населення. При досягненні рівня урбанізації у 40% країна має потенціал досягнення рекордного рівня зростання ВВП на душу населення, а саме близько 8%. Країни, в котрих рівень урбанізації становить 30-50%, середнє зростання ВВП на душу населення досягається на рівні 6% [12]. Такі тенденції можна частково пояснити ефектом посиленої конкуренції на ринках праці з вищою концентрацією носіїв трудового потенціалу, які змушені розвивати свої трудові потенції у випадку прагнення «завоювання» свого місця і здобуття можливостей трудової діяльності в належних умовах.

За даними Державної служби статистики України за період з 2000 по 2012 роки у міських поселеннях відбулося незначне зростання кількості зайнятого населення віком 15-70 років, а саме з 13745,7 до 13791,8 тис. осіб [150, с. 27]. Протягом минулого року у міських поселеннях відбулося незначне зростання рівня зайнятості населення у працездатному віці до 66,1%. Рівень зайнятості населення старше працездатного віку дещо знизився та склав 20,9%.

Динаміка зміни вікової структури зайнятості мешканців міських поселень за 2000-2012 роки засвідчує зростання зайнятості практично за всіма віковими групами населення: рівень зайнятості міських мешканців віком 15-24 роки зріс із 27,9% до 30,4%, осіб віком 30-34 років –

відповідно з 76,4% до 77,8%, осіб віком 40-49 років – до 80%.

За відповідний часовий період відбулося також скорочення рівня зайнятості осіб віком 60-70 років до позначки у 15,9% [180]. Такий результат можна пояснити нинішньою політикою Уряду щодо вивільнення ринку праці від осіб пенсійного віку зі створенням більших можливостей трудової діяльності молоді та інших категорій осіб працездатного віку.

Загалом рівень зайнятості міського населення старше працездатного віку більш як вдвічі менший за відповідний показник населення відповідної вікової групи у сільських поселеннях (20,9% проти 44,0%), що пояснюється специфікою професійно-кваліфікаційної сфери прикладання праці у сільських поселеннях та віднесенням до категорії зайнятих тих осіб, які є членами особистих селянських господарств. Зокрема структура зайнятості міських мешканців за статусом зайнятості у 2012 році засвідчила, що частка найманих працівників серед міського населення складала 91,2%, питома вага самозайнятих, роботодавців та безкоштовно працюючих членів сімей складала 7,3% , 1,3% і 0,2% відповідно.

Чисельність безробітних осіб працездатного віку (за методологією МОП), що проживали у міських поселеннях у 2012 році складала порядку 1210 тис. осіб (8,6% населення даної категорії), причому найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді віком 15-24 роки – 20,2%.

Даний факт пов'язується з тим, що більшість молодих людей у даний часовий період життя здобувають освіту та, нажаль, після закінчення навчання утворюють значний невикористаний резерв трудового потенціалу внаслідок вузькості ринку праці для осіб без досвіду праці та відсутності комунікації навчальних закладів і роботодавців з приводу працевлаштування випускників та відповідності здобутого ними кваліфікаційного рівня актуальним запитам ринку

роботодавців. Труднощі пошуку першого місця праці ускладнюються явищем старіння знань, коли після певного періоду безуспішного пошуку здобуті знання, вміння й навички втрачають свою цінність та актуальність.

Освітній та професійно-кваліфікаційний простір міських поселень внаслідок концентрації у ньому вищих та більшості професійно-технічних навчальних закладів пропонує міським мешканцям доволі широкі можливості щодо отримання освіти, підвищення кваліфікації, трудової і професійної мобільності. Отримання професійної освіти, високого рівня кваліфікації та реалізація потенціалу праці у ключових для міських поселень сферах економічної діяльності (промисловості та сфери послуг) відкриває перед міськими мешканцями доволі розгорнуті перспективи щодо досягнення ними матеріального добробуту і високого соціального статусу.

Попри дані переваги, надто динамічний та урбанізований стиль життя у містах криє і ряд недоліків, що чинять негативний вплив на ефективність використання трудового потенціалу з подальшим відображенням на перспективах розвитку визначених ПФОС. Особливо значний факторний вплив відповідних урбаністично зумовлених особливостей *міського способу життя* проявляється у великих містах (див. табл. 1.2 §1.3). Серед них – вразливість у глобалізованому світі, суміщення функцій, конфлікти планування, дисбаланси соціально-трудова відносин, зростання криміналітету, сегрегація, соціальна фрагментація, динаміка концентрації та розосередження, деіндустріалізація, зростання навантаження на навколишнє середовище, проблеми ресурсозабезпечення та утилізації відходів.

З метою усунути або послабити вплив перелічених конфліктогенних тенденцій, значна частина молодого, мобільного та високоосвіченого населення міст (особливо великих) надає перевагу життю на сільській периферії та близьких околицях міст з одночасною реалізацією власного потенціалу праці у просторі міст. Окрім того

сучасний розвиток інформаційних та телекомунікаційних технологій дозволяє працювати на відстанях без тісної прив'язки до безпосереднього основного місця праці. За таких умов актуалізуються маятникові міграційні переміщення (сьогодні більше 40% жителів села працює за межами свого населеного пункту [174, с. 62]). Маятникова міграція дозволяє зменшувати витрати міст на будівництво житла, надання різного роду комунальних та інших соціальних послуг, оскільки частина працівників таких міст не перебуває там постійно, а лише виконує відповідні функціональні повноваження протягом робочого дня, решту ж часу перебуває в пункті постійного проживання. Маятникова міграція дає змогу особі без відриву від рідного дому та родини реалізовувати свої професійні здібності, проте з іншої сторони часто спричиняє обмеження розвитку особистості, яка витрачає значно більше сил і часу на подолання відстані до місця праці [8].

Як бачимо, специфіка формування та використання трудового потенціалу міських поселень перебуває також у залежності від величини відповідного міського поселення. Оскільки найчисельнішою за кількісним складом групою міст України є *малі міста*, на нашу думку, досить доречним є розгляд особливостей формування та факторів ефективного використання трудового потенціалу даної категорії міст. Відповідно до визначених у нормативно-правових документах критеріїв малим містам України притаманна доволі чітка типізація (рис. 2.4).

Станом на 1 січня 2012 року в Україні налічувалося 355 малих міст, що фактично становить більш як 77% загальної кількості міст України. Найбільша кількість малих міст зосереджена у Львівській, Донецькій, Луганській, Київській, Тернопільській та Вінницькій областях.



Рис. 2.4. Типізація малих міст України як осередків трудопотенційної концентрації*

* Складено автором на основі джерел: [153; 160]

На початок 2012 року постійне населення малих міст складало 5,68 млн. осіб або 13% постійного населення України. Оскільки малі міста є найбільш чисельною за кількісним складом групою міст, а з ними безпосередньо пов'язане життя у сукупності більш ніж 20 млн. міських та сільських жителів, це робить їх, очевидно, одним із визначальних факторів формування поселенської мережі та трудового потенціалу держави загалом [274].

Визначальними чинниками, що найбільше впливають на кількісну базу формування трудового потенціалу, є складові психофізіологічних та соціально-економічних характеристик трудового потенціалу малих міст, зокрема такі, як демографічна структура населення малих міст, міграційні потоки, стан здоров'я, соціальна захищеність, життєвий рівень населення тощо. Саме у вимірах останніх можна судити про актуальну кількісну базу трудового потенціалу, на основі якої може розвиватись якісна складова потенційних компонент малого міста.

Зокрема, беручи до уваги статистичні дані Моніторингу соціально-економічного розвитку малих міст, а саме співвідношення чисельності дітей до 17 років та пенсіонерів за віком, які проживали у малих містах, станом на 1 січня 2012 року у розрізі областей, спостерігаємо зростання негативних тенденцій.

Так, незважаючи на незначне у порівнянні із 2009 роком зростання чисельності дітей до 17 років (2,2%) та мізерне скорочення чисельності пенсіонерів за віком (0,6%), на жаль присутнє переважання показників старіння населення малих міст (на 1,43 млн. пенсіонерів за віком припадало 1,06 млн. дітей віком до 17 років). Коефіцієнт приросту населення малих міст має позитивне значення лише у Волинській, Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській, Рівненській та Хмельницькій областях (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Окремі демографічні показники стану трудового потенціалу малих міст
України (станом на 1 січня 2012 року)*

Регіон (область)	Всього малих міст, одиниць	Постійне населення всього, тис. осіб	Постійне населення малих міст всього, тис. осіб	Кількість дітей віком до 17 років, тис. осіб	Кількість пенсіонерів за віком, тис. осіб	Приріст населення, 2009 р.	Загальний коефіцієнт міграції, 2009 р.
АР Крим	11	1965,3	229,306	27,849	12,198	-2,74	-1,53
Вінницька	16	1650,6	281,107	49,869	60,817	-0,14	2,15
Волинська	8	1036,7	101,241	21,614	19,546	1,39	0,67
Дніпропетровська	14	3355,5	361,056	87,271	105,142	-5,30	6,41
Донецька	36	4466,7	630,418	102,68	172,811	-7,42	-0,39
Житомирська	7	1285,8	115,621	24,649	24,610	-1,95	-0,63
Закарпатська	9	1244,8	145,451	29,628	29,089	1,00	1,00
Запорізька	10	1811,7	167,546	29,455	35,568	-5,39	0,22
Івано-Франківська	10	1380,7	111,299	23,595	22,686	1,23	1,46
Київська	20	1721,8	440,907	79,920	103,094	-0,75	2,73
Кіровоградська	9	1017,8	126,802	26,114	24,657	-5,32	-3,52
Луганська	26	2311,6	432,771	68,526	104,429	-8,72	-3,20
Львівська	40	2549,6	482,808	99,893	107,462	1,26	1,92
Миколаївська	7	1189,5	147,988	11,584	33,869	-3,60	0,07
Одеська	15	2391,0	246,202	45,041	76,968	-1,12	5,28
Полтавська	11	1499,6	171,789	28,963	39,970	-7,42	2,71
Рівненська	10	1151,6	218,866	47,058	40,927	3,29	1,33
Сумська	12	1172,3	261,341	39,080	61,177	-7,24	-0,04
Тернопільська	17	1088,9	183,531	41,471	39,694	-0,16	1,23
Харківська	14	2769,1	285,524	49,310	98,279	-5,99	1,11
Херсонська	8	1093,4	165,522	27,713	49,669	-5,66	1,26
Хмельницька	10	1334,0	257,618	49,851	62,271	0,38	-0,28
Черкаська	13	1295,2	213,739	43,843	59,668	-5,03	-2,09
Чернівецька	9	904,4	70,959	13,612	16,063	0,14	-2,27
Чернігівська	12	1109,7	143,995	22,476	35,397	-6,08	3,21
м. Севастополь	1	380,5	11,681	1,958	1,917	-3,00	8,90

* Складено автором на основі джерела: [111]

Характерною ознакою розвитку малих міст є також кількісне зменшення їх населення внаслідок домінування від'ємних міграційних тенденцій.

Враховуючи вищенаведені показники та актуальну динаміку відтоку молоді у великі перспективні міста, малі міста ризикують у найближчій перспективі перетворитися на поселення пенсіонерів, у той час, коли їх власний трудовий потенціал переважно складатиметься із малокваліфікованої «робочої сили». Це очевидно проявлятиметься як у скороченні економічного потенціалу малих міст, так і в зниженні можливостей для потенційного розміщення та розвитку в межах їх територій нових конкурентоспроможних виробництв.

Значна частина мешканців малих міст не може реалізувати власний потенціал праці через брак ємності ринку праці та, відповідно, нестачі робочих місць, або через їх соціальну чи фінансову непривабливість. Ускладнює ситуацію на ринку праці малого міста також обмеженість можливостей мешканців такого типу населених пунктів у виборі професії, підвищення власного професійно-кваліфікаційного рівня та перекваліфікації внаслідок недостатньої кількості а, почасти, й відсутності на території малих міст відповідних освітніх закладів. Доволі гострою постає ситуація із працевлаштуванням особливо вразливих категорій населення, які потребують соціального захисту та нездатні на рівних конкурувати на ринку праці. Насамперед мова йде про категорію інвалідів, осіб передпенсійного віку, а також молоді.

Особливої складності набуває ситуація із можливостями реалізувати власний потенціал праці у малих містах із моногалузевою (монофункціональною) структурою виробництва. Як відомо, із 122 міст з моногалузевою структурою виробництва в країні на малі міста припадає лєвова частка – 111 малих міст. Зокрема це міста, містоутворюючими підприємствами яких є підприємства гірничодобувної промисловості (39 малих міст), енергетики (9 малих

міст), хімічної та нафтопереробної промисловості (6 малих міст), агропромислової сфери (18 малих міст) тощо. Монофункціональна специфіка господарства даної категорії малих міст, формує базу для реалізації потенціалу праці носіїв вузькоспеціалізованого професійного профілю, як правило, робітничого спектру, в той час, коли можливості для аплікації потенціалу праці висококваліфікованих кадрів інформаційно-інтелектуального прошарку в просторовому вимірі більшості малих міст доволі обмежені. Необхідно розуміти, що монофункціональність може суттєво гальмувати рушійність з боку трудового потенціалу розвиток малих міст. Уже в найближчій перспективі можлива втрата низки фахівців, які не володіють відповідними навиками для праці у даній сфері, на якій спеціалізується конкретна ПФОС.

Трудовий потенціал значної частини населення малих міст, не беручи активної участі в економічній діяльності, або знаходить своє застосування у більш економічно привабливих містах (як правило, за кордоном, у промислово-виробничих та наукових центрах країни), або поповнюючи лави безробітних, створює додатковий соціальний тягар на малі міста. У тому чи іншому випадку невикористання існуючого трудового потенціалу малих міст діє деструктивно як на мікроекономічну ситуацію в малих містах, так і на макроекономічні показники загалом.

Необхідною умовою потенційної реалізації трудового потенціалу малих міст з позиції стимулювання їх розвитку є не лише наявність розвиненої промислової-виробничої бази, але і високий рівень розвитку *соціальної сфери* – мережі закладів освіти, культури, охорони здоров'я тощо. Саме достатня концентрація науково-освітнього потенціалу та гідний «пакет» соціального обслуговування, що потенційно могла б пропонуватися простором малого міста, може бути гарантом розвитку якісних характеристик трудового потенціалу останнього, а отже, і

запорукою зростання малого міста та добробуту його мешканців. Нажаль, на даний час не можна говорити про достатній рівень розвитку сфери соціального обслуговування населення малих міст, хоча для цього малі міста мають усі необхідні передумови.

Насамперед, вагомою перевагою малих міст є їх відносна просторова замкнутість та одночасна включеність у зону впливу великих міст, що є у межах їх найближчого транспортно-інфраструктурного досягнення. Малому місту, як елементу системи поселенської мережі, наприклад, у порівнянні із великим містом, притаманний більш спокійний ритм життя, що пов'язаний із меншою кількістю проживаючого населення, скромнішими масштабами господарської діяльності, вищим рівнем морально-духовного розвитку та кращою екологічною ситуацією.

Міський спосіб життя у вимірах малого міста, на відміну від великих міст, позбавлений таких проявів суспільної урбанізації, як просторове відокремлення, агресивність, анонімність, слабкі родинні та сусідські зв'язки, безособовість людських контактів, відчуття відособленості та самотності. У просторі малого міста значно меншу амплітуду мають також такі суспільні прояви, як фрагментація, поляризація та сегрегація. Таке просторове позиціонування малих міст, за умови вирішення проблем розвитку розгалуженої інформаційно-технологічної та освітньо-кваліфікаційної мережі, робить їх території досить привабливими для проживання та реалізації потенціалу праці.

Вирішення проблем ефективного використання трудового потенціалу малих міст як основи їх розвитку, нажалі, сягає далеко за межі конкретного місцевого простору, оскільки апріорі обумовлене залежністю від існуючого адміністративно-територіального устрою та похідними від нього організаційно-економічними наслідками. Малі міста як елементи регіональної ієрархії перебувають під впливом системи структури більш високого рівня (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Місце малих міст у регіональній ієрархії*

* Складено автором

Так, концентрування управлінської, політичної та економічної еліти на вищих по відношенню до малих міст адміністративних ланках робить малі міста заручниками волі вищої політично-економічної влади у перерозподілі ресурсів та суттєво обмежує фінансові, кадрові, економічні можливості малих міст щодо вирішення тактичних і стратегічних проблем місцевого розвитку та сфери формування і використання трудового потенціалу.

Синтезуючи виклад особливостей факторного впливу на формування та використання трудового потенціалу малих міст, можемо стверджувати, що специфіка останнього полягає у наступному:

1. Виробнича та соціальна інфраструктура малих міст характеризується відносно обмеженими можливостями щодо розширення існуючих виробничих потужностей та доволі сприятливими умовами для розміщення установ і закладів

соціального, освітнього, культурно-побутового обслуговування населення.

2. Монофункціональний характер економіки більшості малих міст, а саме наявність у них одного-двох системоутворюючих профілюючих підприємств, зумовлює особливу вразливість їх трудового потенціалу в періоди соціально-економічних трансформацій та загострення кризових явищ в економіці.
3. Периферійність малих міст відносно великих метрополій та недостатня їх включеність у освітньо-інформаційні потоки обумовлює особливість трудового потенціалу малих міст як реципієнта цивілізаційно-господарських трансформацій, а не активного гравця у сфері формування його якісних характеристик.

Позитивну роль у формуванні умов для ефективного використання трудового потенціалу малих міст має відігравати створення нових об'єктів сфери послуг, модернізація існуючих виробництв у малих містах, а також сприяння розвитку підприємницької ініціативи, самозайнятості населення та малого підприємництва.

Як відомо, підприємницька ініціатива як мобільний економічний ресурс здатна у короткі терміни налагодити процес створення нових робочих місць та залучення вільних людських ресурсів. Унаслідок активізації населення малих міст у підприємницькій діяльності стабілізується їх соціально-економічний розвиток та прилеглих до них сільських територій, зменшується рівень зовнішньої та внутрішньої (внутрірегіональної чи міжрегіональної) трудової міграції, зростає рівень якості трудового потенціалу та загальна соціальна стабільність у просторі малих міст.

Активізація процесів введення нових та модернізації існуючих об'єктів житлової, транспортної, інженерної, соціально-культурної інфраструктури поряд із створенням для жителів малих міст

можливостей підвищення власного освітньо-кваліфікаційного рівня є дієвим інструментом подолання демографічно-соціальних та економічних проблем розвитку даного типу міських поселень [313].

Шляхом стимулювання процесів створення в малих містах філій підприємств, які мають розгорнуту діяльність у прилеглих великих містах, а також розміщення в просторових рамках малих міст нових та винесення із великих міст існуючих наукових інститутів, навчальних закладів тощо уможливується процес стимулювання розвитку малих міст та вирішуються конкретні проблеми з подолання просторових диспропорцій ефективності використання трудового потенціалу загалом.

Вирішенню проблеми використання наявного трудового потенціалу малих міст має сприяти питання правильної організації планування та управління їх соціально-економічним розвитком та створення відповідних умов і механізмів по залученню працездатного населення до економічної діяльності та реалізації власного трудового потенціалу.

Таким чином, розглядаючи особливості факторного впливу на ефективність використання трудового потенціалу в міських поселеннях, слід враховувати:

- демографічну специфіку населення, яке доповнюється за рахунок міграційних переміщень, особливо внутрірегіонального характеру;
- підвищену ділову активність, що зумовлена більшою концентрацією працездатного населення, яке в прагненні до розвитку своїх трудових потенцій реалізує себе в самозайнятості, інноваційній діяльності тощо;
- підвищену конкуренцію між носіями трудового потенціалу за кращі умови трудової діяльності, що апріорі формує мотиви до постійного розвитку через формальне, неформальне та інформальне навчання;

- здебільшого гірший стан довкілля, зумовлений вищою транспортною активністю, діяльністю суб'єктів господарювання, що чинять шкідливий вплив на навколишнє середовище;

- кращі можливості для задоволення особистісних потреб людини, у тому числі тих, що залежать від стану об'єктів соціальної інфраструктури;

- специфічну систему цінностей з домінуванням матеріальних установок, що в значній мірі зумовлено вищим ритмом життя, достатнім рівнем інформаційної мобільності тощо.

Для забезпечення збалансованого розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу міських поселень важливо не допускати надмірної розірваності між ними залежно від соціально-економічного стану, що слугує «притягувачем» працездатного населення з метою пошуку кращих умов життєдіяльності (у тому числі трудової). Також важливо не допускати такого дисбалансу між населеними пунктами міського і сільського типу з функціональною деформацією призначення сіл як донорів людських ресурсів з найвищим трудовим потенціалом, адже надмірні міграційні переміщення за схемою «село – місто» чинитимуть деструктивний вплив на обидві ПФОС. Так, для сільських поселень втрати трудового потенціалу закономірно відобразатимуться на подальшому занепаді господарської активності з орієнтацією на продуктивне використання і розвитку потенційних компонент. У свою чергу міста при надмірних міграційних притоках отримують надлишок пропозиції праці та вищу соціальну напругу через помітний тиск на об'єкти соціальної інфраструктури, підвищення рівня цін тощо.

2.4. Деструктивні факторні впливи на ефективність використання трудового потенціалу у сільських поселеннях

Збереження та ефективне використання трудового потенціалу сільських поселень у сучасних соціально-економічних умовах є запорукою та одним із визначальних факторів побудови конкурентоспроможної національної економіки та зростання добробуту її громадян у різних ПФОС. Деградація демографічної, поселенської та соціальної систем села посилюють негативні тенденції у працересурсній сфері та значно актуалізують питання пошуку шляхів подальшого просторового розвитку сільського трудового потенціалу.

Дослідження сучасного стану та проблем ефективності використання трудового потенціалу у сільських поселеннях присвячені численні праці таких науковців, як К.І. Якуба, П.Т. Саблук, М.К. Орлатий, Г.В. Войтенко, М.А. Лендел, М.І. Долішній та ін. Попри доволі розгорнуту наукову спадщину у дослідженні питань формування та використання сільського трудового потенціалу, актуальним залишається виокремлення та дослідження факторів просторового розвитку трудових потенцій такого типу ПФОУС, що чинить визначальний вплив на динаміку кількісно-якісних змін останнього.

У своїх дослідженнях за напрямом вивчення проблем та перспектив розвитку сільських поселень, у тому числі їх соціально-трудової сфери, вчені часто апелюють до необхідності виняткової уваги до них з точки зору покращення їх стану, що відзначається погіршенням добробуту селян унаслідок знецінення людської праці, недотриманням вимог трудового законодавства, скороченням зайнятості та можливостей отримання необхідних благ і послуг, що в підсумку може стати імовірною причиною деградації людського капіталу та сільського економічного простору в цілому [199, с. 57; 282]. Обґрунтування важливості забезпечення розвитку сільських поселень також здійснюється через призму розуміння їх значення для продовольчої

безпеки держави, історико-культурного розвитку суспільства, зокрема збереження і примноження культурних традицій українського народу, оберегу тих укладів, які існували багато років потому та залишились до наших днів [71, с. 134].

Сільські поселення слід трактувати як складні й багатофункціональні природні, соціально-економічні та виробничо-господарські структури, що характеризується сукупністю властивих кожній з них особливостей [31, с. 12]:

- площею земельних угідь, особливостями ландшафту;
- чисельністю проживаючих людей та типом їх зайнятості;
- чисельністю, видовим різноманіттям рослинного і тваринного світу;
- обсягами і структурою виробництва; розвитком соціальної і виробничої інфраструктури тощо.

Тобто за своєю суттю такий тип ПФОС являє собою регіонально-територіальне утворення зі специфічними природно-кліматичними, соціально-економічними умовами, де економічно й екологічно збалансовані та енергетично взаємопов'язані різні ресурси (природні, трудові, матеріальні, енергетичні, інформаційні, фінансові тощо) з метою створення сукупного суспільного продукту конкретної території та повноцінного життєвого середовища для сучасного і майбутніх поколінь [200, с. 69].

Необхідною умовою виокремлення факторів ефективного використання трудового потенціалу тої чи іншої ПФОС (територіального утворення) є розгляд їх «гомологічних» особливостей. Так, поселенсько-особистісні спільності мешканців сільських поселень обумовлені такими особливостями, як:

- деконцентрація населення та мережі господарюючих об'єктів;
- заангажованість сільських жителів у сфері сільського господарства;

- малоповерхова житлова забудова з присадибними ділянками та господарськими будівлями, в догляді й обробітку яких беруть безпосередню участь мешканці особистих селянських домогосподарств;
- геолого-географічна й етнокультурна обумовленість життєдіяльності та способу життя;
- історично та культурно обумовлена консервативність у дотриманні життєвих норм та принципів тощо.

Окрім того, істотними особливостями характеризується й організація праці на селі. Так, найбільш типовими особливостями організації праці в сільських поселеннях виділяють розбіжність робочого та виробничого періодів, складний зв'язок окремих технологічних операцій з кінцевими результатами виробництва, сезонний характер сільськогосподарського виробництва, природно-кліматична залежність провадження трудового процесу тощо [45].

Дані організаційні детермінанти та поселенсько-особистісні спільності населення сільських поселень, а також особливості, що їх обумовлюють, проявляються у специфіці впливу факторів розвитку трудового потенціалу як у площині сфер впливу, так і у форматі рівнів впливу.

Визначальною та першочерговою передумовою ефективного використання трудового потенціалу у сільських поселеннях є актуальний стан *демографічної ситуації*. Стан останньої перебуває у тісній залежності від заселеності регіонів. Чисельність наявного сільського населення в Україні на початок 2012 року налічувала 14336,9 тис. осіб, що складало 31,32% загальної кількості населення в Україні (табл. 2.5). Дана кількість осіб проживала у 28457 сільських населених пунктах, причому 3/4 сільського населення на відповідний статистичний період мешкало у середніх (від 1 до 2 тис.) та великих (від 2 до 5 тис. і більше мешканців) селах, які вважаються найбільш перспективними в Україні [239, с. 8, 17].

Таблиця 2.5

Кількість адміністративно-територіальних одиниць, територія та щільність наявного населення по регіонах України (станом на 1 січня 2012 року)*

Регіон (область)	Райони	Міста	Райони в містах	Селища міського типу	Сільські ради	Сільські населені пункти	Територія, тис. км ²	Щільність населення, осіб на 1 км ²
Україна	490	459	118	885	10278	28457	603,5	75,8
АР Крим	14	16	3	56	243	948	26,1	75,3
Вінницька	27	18	3	29	661	1466	26,5	61,9
Волинська	16	11	-	22	379	1054	20,1	51,5
Дніпропетровська	22	20	18	46	288	1435	31,9	104,5
Донецька	18	52	21	131	253	1118	26,5	167,2
Житомирська	23	11	2	43	579	1613	29,8	42,9
Закарпатська	13	11	-	19	307	579	12,8	97,8
Запорізька	20	14	7	22	263	915	27,2	66,3
Івано-Франківська	14	15	-	24	477	765	13,9	99,1
Київська	25	26	-	30	605	1126	28,1	61,1
Кіровоградська	21	12	2	27	376	998	24,6	41,1
Луганська	18	37	4	109	206	782	26,7	85,9
Львівська	20	44	6	34	632	1850	21,8	116,6
Миколаївська	19	9	4	17	287	894	24,6	48,1
Одеська	26	19	8	33	439	1125	33,3	71,7
Полтавська	25	15	5	21	467	1814	28,8	51,7
Рівненська	16	11	-	16	338	1000	20,1	57,5
Сумська	18	15	2	20	384	1466	23,8	48,7
Тернопільська	17	18	-	17	580	1023	13,8	78,4
Харківська	27	17	9	61	381	1680	31,4	87,7
Херсонська	18	9	3	31	259	658	28,5	38,2
Хмельницька	20	13	-	24	568	1414	20,6	64,3
Черкаська	20	16	2	15	525	824	20,9	61,5
Чернівецька	11	11	3	8	252	398	8,1	111,7
Чернігівська	22	16	2	29	525	1483	31,9	34,4
м. Севастополь	-	2	4	1	4	29	0,9	441,0
м. Київ	-	1	10	-	-	-	0,8	3350,0

Складено автором на основі джерела: [239, с. 9, 17-37]

Слід зазначити, що в Україні спостерігаються суттєві розбіжності між регіонами щодо їх заселеності, про що свідчать дані про кількість сільських поселень та кількість сільських жителів у регіональному розрізі (див. табл. 2.5, табл. 2.6). Так, найбільша кількість сільських населених пунктів згідно адміністративно-територіального поділу зосереджена у Львівській (1850), Полтавській (1814) та Житомирській (1613) областях. У свою чергу найбільша кількість сільського населення сконцентрована у Львівській (998256), Вінницькій (827131) та Одеській (793856) областях. Непропорційним також є розподіл сільських рад у відповідності до кількості сільських населених пунктів та проживаючого у них сільського населення.

Демографічна ситуація у сільських поселеннях за регіонами України характеризується переважанням негативних тенденцій, що проявляються у скороченні чисельності сільського населення, загального та природного приростів населення.

Якщо за період з 2007-2012 рр. чисельність населення загалом в Україні зменшилася з 46929525 до 45778534 осіб (на 1150991 осіб), то відповідне зменшення по групі сільського населення склало 714930 осіб (з 15051815 до 14336885 осіб), причому зменшення чисельності наявного сільського населення було характерним для всіх регіонів України [204, с. 29-31].

Станом на 1 січня 2012 року у сільській місцевості загалом по Україні загальний приріст населення складав -101267 осіб. У свою чергу природний приріст населення сягнув -96003 осіб. Позитивні значення загального приросту населення на даний часовий період спостерігалися лише у сільській місцевості АР Криму (98) та Закарпатської області (1327 осіб), а природного приросту населення – у сільських населених пунктах Рівненської (516) та Закарпатської (2020 осіб) областей [239, с. 12]. Станом на 2012 рік звуження природної бази відтворення сільського населення найбільш характерним

було для таких областей, як Чернігівська, Вінницька, Житомирська, Полтавська.

Таблиця 2.6

Чисельність наявного сільського населення за регіонами України
(станом на 1 січня, осіб)

Регіон (область)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	(%) сільського населення в населенні регіону
Україна	15051815	14868679	14703907	14556511	14438152	14336885	31,32
АР Крим	735259	732328	730590	729548	729451	729549	37,16
Вінницька	889632	873477	859355	847370	836384	827131	50,40
Волинська	513240	509339	506174	503500	501298	500151	48,22
Дніпропетровська	573108	566626	562178	558059	554187	551149	16,52
Донецька	446812	439992	434550	428367	423882	419949	9,47
Житомирська	574887	566096	558074	550015	543665	537788	42,05
Закарпатська	783660	782421	781165	781493	782261	783588	62,82
Запорізька	442157	435770	429579	424221	420082	416092	23,10
Івано-Франківська	797627	793674	789350	786339	784292	782521	56,71
Київська	714110	700693	688509	678110	669695	664115	38,66
Кіровоградська	415536	408783	402029	395329	389882	384576	38,08
Луганська	327986	322282	316988	312238	308443	304848	13,30
Львівська	1027666	1019634	1011790	1005716	1001628	998256	39,23
Миколаївська	401296	396473	391041	1547213	384781	382495	32,32
Одеська	814538	810120	805009	799865	795880	793856	33,23
Полтавська	624297	614274	604356	595312	587082	579415	38,95
Рівненська	610009	607091	604219	602389	601390	601371	52,18
Сумська	417602	408004	399714	391622	384697	378560	32,59
Тернопільська	635248	629893	624328	619277	614169	609433	56,21
Харківська	585958	576947	568467	560870	555011	549945	19,96
Херсонська	444980	435052	431247	427174	424944	422765	38,85
Хмельницька	650148	638627	628521	617594	607789	599270	45,16
Черкаська	604333	594756	585520	577478	571110	564570	43,92
Чернівецька	535193	532416	529464	526912	525121	523152	57,85
Чернігівська	464127	451230	438751	427627	417765	408874	37,23
м. Севастополь	22406	22681	22939	23122	23263	23466	6,16

Очевидно депопуляція сільських поселень обмежує можливості фізичної бази кількісного нарощення в них трудового потенціалу та створює реальні загрози національній безпеці, збереженню генофонду українського народу і розвитку трудового потенціалу загалом.

Специфіка сільських поселень у господарській структурі полягає в її історично обумовленому аграрному спрямуванні. Відтак виділення *факторів ефективного використання трудового потенціалу сільських поселень* полягає не лише у дослідженні демографічної структури їх населення, але й у площині дослідженні специфічної професійно-кваліфікаційної, соціально-економічної структури працівників сільської місцевості.

Одним із основних індикаторів соціально-економічних зрушень у розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу є показники стану та динаміки сфери *зайнятості*. Зокрема в питаннях дослідження розвитку сільських поселень на основі використання трудового потенціалу основними показниками, що характеризують стан та динаміку розвитку сфери зайнятості на селі можна вважати рівень зайнятості за відповідними віковими групами, структуру зайнятості за видами економічної діяльності та статусом зайнятості, а також абсолютні та відносні показники безробіття серед населення сільської місцевості.

Так, згідно даних Державної служби статистики України, структуру зайнятості громадян, що проживають у сільській місцевості можна охарактеризувати наступними тенденціями:

1. Рівень зайнятості сільського населення віком 15-70 років за останнє п'ятиріччя зріс з 61,5% у 2007 році до 63,0% у 2012 році (знову ж таки звертаємо увагу, що таке покращення зумовлено віднесенням до категорії зайнятих членів особистих селянських господарств, що регламентовано зокрема і новим Законом України «Про зайнятість населення» [159]);

2. У структурі зайнятості сільських мешканців за віковими групами спостерігалось переважання рівнів зайнятості населення у віці 30-49 років (74,6-79,5%), найнижчий рівень зайнятості серед молоді віком 15-24 років (41,3%) та високий рівень зайнятості осіб віком 60-70 років (42,1%);
3. У динаміці 2001-2012 років рівень зайнятості сільських мешканців у віці 15-24 роки зріс із 36,2% до 41,3%, для осіб у віці 60-70 років відповідна динаміка відобразилась у подвоєнні рівнів зайнятості, а саме із 22,3% відповідної вікової категорії у 2001 році до 42,1% у 2012 році;
4. У структурі зайнятості сільських мешканців за статусом зайнятості у порівнянні із 2006 роком зросла частка працюючих за наймом від 54,0% до 58,2% у 2012 році. Питома вага самозайнятих знизилась з 44,5% до 40,4% та незначно скоротилась частка безкоштовно працюючих членів сім'ї (на 0,2%). Для прикладу, у міських поселеннях частка найманих працівників зменшилась за відповідний період з 93,4% до 91,2% та питома вага самозайнятих зросла з 5,2% до 7,3% (рис. 2.6);
5. Зайнятість сільського населення у неформальному секторі економіки у 2012 році складала майже половину загальної чисельності зайнятого населення на селі (3,1 млн. осіб), причому зайнятість осіб віком 60-70 років у неформальному секторі складала 91,8%, а осіб 15-24 років – 57,7% загальної чисельності зайнятого населення даної вікової групи;
6. Чисельність безробітних (за методологією МОП), що проживали в сільській місцевості у 2012 році становила порядку 522 тис. осіб (7,5% економічно активного населення), причому найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді віком 15-24 роки.

Для жителів сільської місцевості доволі обмеженою є не лише професійно-кваліфікаційна сфера щодо реалізації власного потенціалу праці, але і надто мала ємність сектору вакансій по основних класах сільськогосподарських професій. Так, найбільш затребуваними та одночасно найбільш дефіцитними професіями у сільській місцевості є професія тракториста, озеленювача, садівника, робітника, доярки, виноградаря, робітника зеленого будівництва, а також низькокваліфіковані ручні роботи у сільському господарстві тощо.

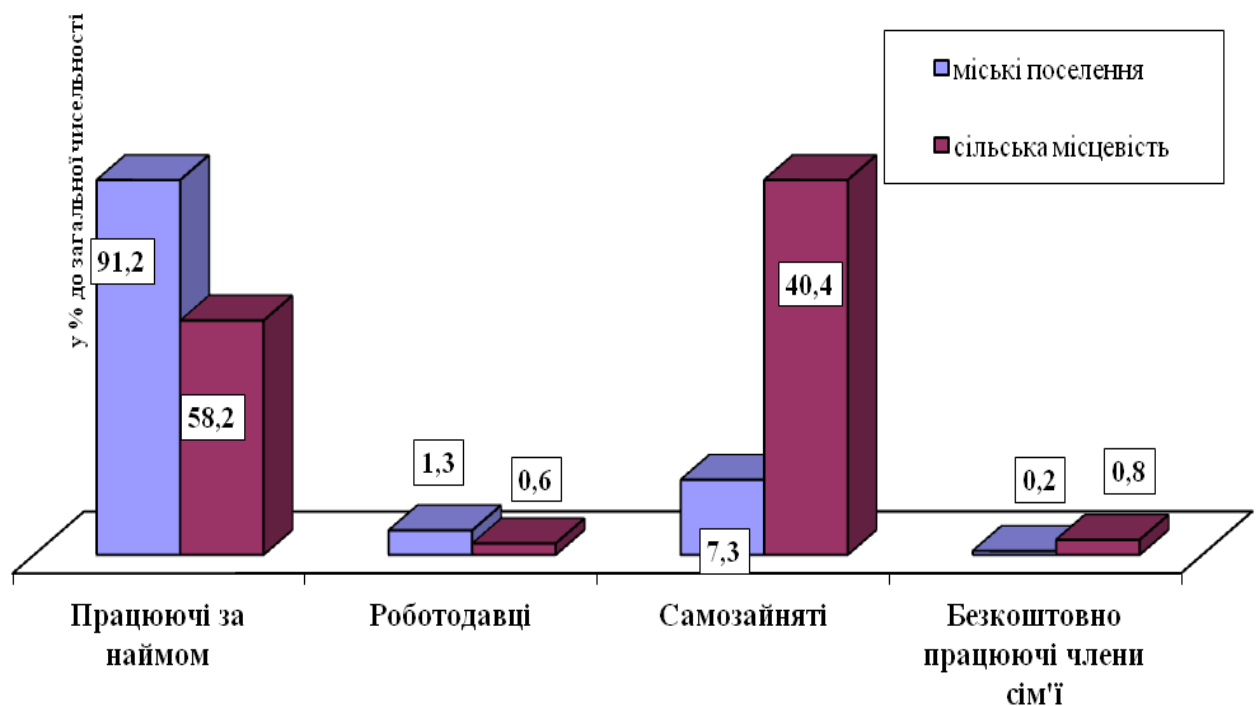


Рис. 2.6. Структура зайнятого населення за місцем проживання та статусом зайнятості (станом на 2012 рік)*

* Складено автором на основі джерела: [180]

З огляду на професійно-кваліфікаційну вузькість сільської сфери зайнятості та незначну кількість, власне, високорозвинутих сільськогосподарських підприємств, сільські працівники мають доволі обмежені можливості щодо професійного зростання та покращення якісних показників трудового потенціалу загалом.

Із загальної кількості вакансій державної служби зайнятості станом на кінець 2012 року у розмірі 59,3 тис. на працівників сільського господарства припадало лише 2,86 тис. вільних робочих місць. Таким чином, із загальної кількості 122,8 тис. незайнятих громадян з числа працівників сфери сільського господарства у 2012 році мав шанс працевлаштуватись та реалізувати власний потенціал праці лише кожен 43-й працівник. Беручи до уваги, що 40% усіх безробітних на обліку державної служби зайнятості є мешканцями сільських поселень, складається доволі примарна ситуація щодо перспектив якісного розвитку трудового потенціалу на селі [240].

Вагомим чинником, що впливає на ефективність використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС є *мотиваційні очікування*, а саме щодо процесів безпосереднього споживання результатів продуктивної зайнятості та щодо формування системи трудових доходів і соціального захисту працюючого та непрацюючого населення.

Щодо матеріальних мотиваційних очікувань найбільший вплив на реалізацію та ефективність використання трудового потенціалу чинять очікування щодо отримання гідної винагороди за виконану працю. Проте статистичні дані щодо рівнів заробітної плати підсилюють негативі тенденції у намірах здійснювати сільськогосподарську працю.

Рівень оплати працівників, що працюють у сфері сільського господарства залишається стабільно низьким та значно поступається розміру заробітної плати працівників інших видів економічної діяльності (рис. 2.7).

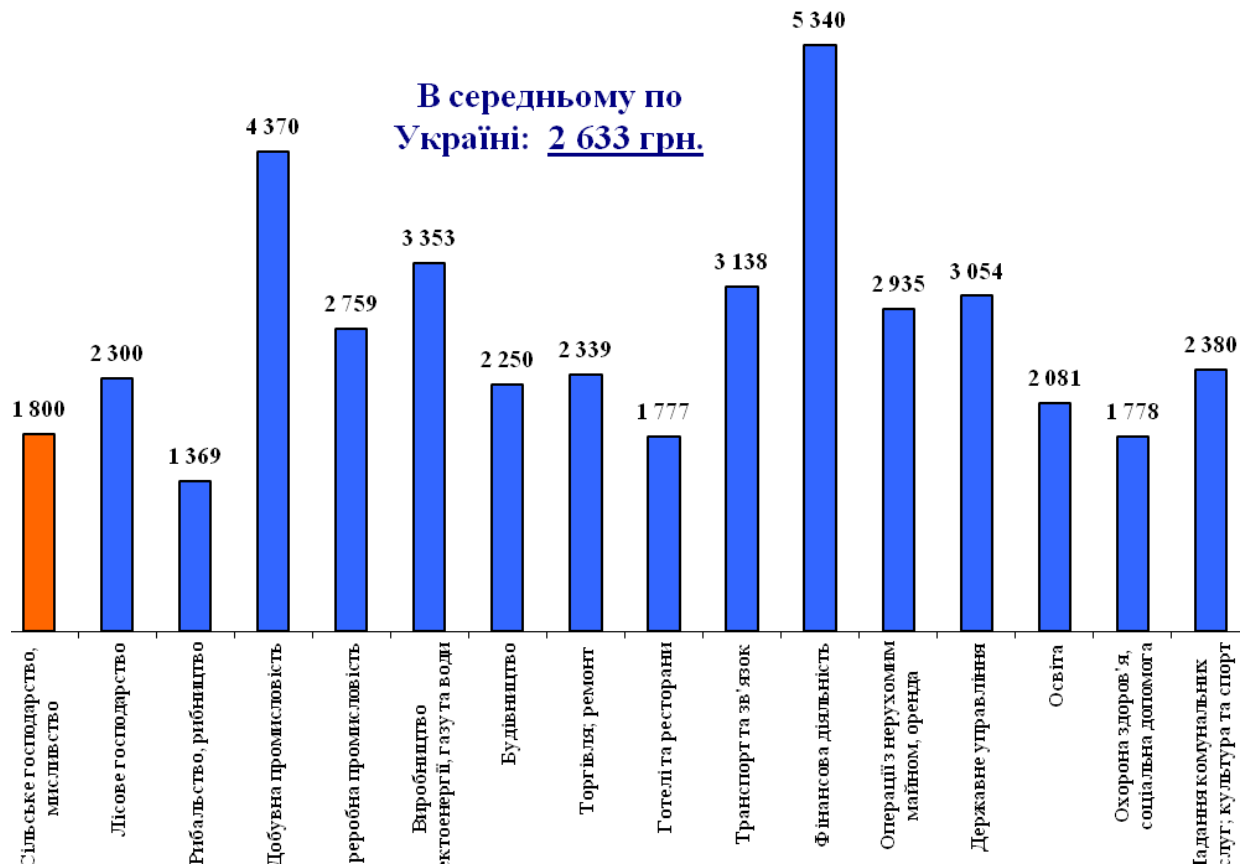


Рис. 2.7. Середньомісячні заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні (станом на 2012 рік, грн.)*

* Складено автором на основі джерела: [204]

Зокрема у 2012 році середньомісячна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві складала 1800 грн., у той час коли в середньому по Україні відповідний показник становив 2633 грн. та максимальний рівень доходів досягався у сфері фінансової діяльності (5340 грн.) й у добувній промисловості (4370 грн.). Загалом у сільській місцевості оплата праці покриває лише порядку 33% сукупних ресурсів домогосподарств, у той час, коли в міських поселеннях відповідний показник складає понад 55% [204, с. 88].

Окрім низьких рівнів оплати праці сільськогосподарських працівників, ринок праці у сільській місцевості характеризується доволі значними коливаннями у зв'язку із сезонним характером діяльності

більшості сільськогосподарських підприємств. Така динаміка сфери використання трудового потенціалу зумовлює зайнятість населення, що проживає в сільській місцевості у весняний та літньо-осінній періоди і вимушене вивільнення значної частини працездатного населення у зимовий період.

За даними Державної служби зайнятості у 2012 році на кінець грудня, січня, лютого кількість незайнятих громадян з числа працівників сільського господарства коливалася у діапазоні 122-158 тис., у той час, коли з квітня по листопад на кінець місяця даний показник складав 55-110 тис. осіб [240].

Малоефективні технології сільськогосподарського виробництва, відсутність паритету в оплаті праці працівників сільськогосподарських підприємств та доволі довгий ланцюжок посередників у промисловій переробці і реалізації продукції сільськогосподарського виробництва значно знижують мотивацію мешканців сільських територій щодо реалізації власного потенціалу праці [262]. Окрім того незадовільні соціально-житлові умови та непрестижність аграрної праці також виступають каталізаторами посилення відтоку молодих та кваліфікованих кадрів з сільських поселень.

Заниження мотиваційних очікувань мешканців сільських територій у сфері реалізації та використання трудового потенціалу сприяє не лише посиленню міграційних потоків у напрямку міста, але стає вагомим чинником підвищення міграційних інтересів у напрямку за кордон. На сьогодні сільське населення є джерелом підвищення пропозиції праці не лише великих міст та індустріальних центрів держави, але складає вагому частку трудового потенціалу ближнього і дальнього зарубіжжя, зокрема Росії, Польщі, Греції, Іспанії, Італії, Португалії, Німеччини та інших більш розвинутих держав.

Активізація соціальної та територіальної мобільності сільського населення зумовлює значні соціальні та статевікові трансформації на

селі. Як зазначає В. Копитко, лише двадцята частина від тих, хто народжується та виростає в селі, залишається тут жити [78].

Дані статистичних обстежень засвідчують, що хоч у складі мігрантів мешканці міст кількісно переважали мешканців сільських поселень (54,4% проти 45,6%), частка трудових мігрантів у загальній чисельності населення працездатного віку в сільській місцевості вдвічі більша, аніж відповідний показник у міських населених пунктах (8,0%) [118, с. 110]. Згідно даних соціологічних обстежень за оцінкою респондентів щодо обсягів трудової міграції в їхніх населених пунктах за кодом перебуває 1,1 млн. осіб або 3,9% населення працездатного віку, а за оцінками голів сільрад у сільській місцевості налічується 540 тис. трудових мігрантів, які становлять 6,4% сільського населення працездатного віку [118, с. 113].

Не дивлячись на певні розбіжності в офіційних та неофіційних оцінках обсягів трудової міграції населення, що проживає у сільських поселеннях, ситуація не перестає бути критичною ще й з огляду на те, що за кордон у довготривалі поїздки у пошуках праці вирушають мігранти-селяни молодшого і середнього працездатного віку.

Даний факт, наприклад, пояснює доволі непропорційну демографічну ситуацію на селі, коли фактичними мешканцями багатьох сімейних господарств є соціальні сироти – діти та особи похилого віку, які за ними наглядають. Проблема соціально зумовленого «дитячого» та «пенсійного» сирітства тягне за собою не лише проблеми розбалансування демографічних показників на селі, але й загрожує руйнації усталеної поведінково-ціннісної поведінки та культури праці наступними поколіннями сільських мешканців. Таким чином, міграція з сільських поселень формує так званий *феномен суб'єктивної бідності*, коли фактично зароблені кошти в складних умовах вибірково компенсують неможливості задоволення потреб на батьківщині [186, с. 93].

Окрім того, для самих жителів села, що здійснюють міграційні переміщення, теж виникає низка ризиків. Серед них варто виокремити ризики, що пов'язані із працевлаштуванням – незадовільні умови праці, порушення роботодавцем попередньої домовленості стосовно різного роду параметрів виробничого процесу, занижений рівень заробітної плати тощо), соціально-психологічні ризики – соціальне виключення у приймаючому суспільстві, погіршення стосунків із родичами на батьківщині, інформаційні ізоляція тощо, а також ризики порушення прав людини – торгівля людьми, прояви неповаги до честі та гідності трудових мігрантів тощо [98, с. 6-7].

Вагомим фактором міграційного відтоку сільських мешканців у міста та за кордон є не лише негативні мотиваційні очікування у сфері трудових доходів сільських мешканців, але і значний якісний розрив в частині розвитку сфери обслуговування, рівня та умов життя (доступність магазинів, лікарень, дитячих садочків, закладів освіти, побутового обслуговування тощо).

Поряд із нерозвиненістю соціально-житлової інфраструктури на селі, критичним станом загальноосвітніх навчальних закладів та практичною відсутністю у сільській місцевості професійно-технічних навчальних закладів, доволі «представницькими» індикаторами низьких соціальних стандартів життя та праці у сільській місцевості, на нашу думку, є показники мереж охорони здоров'я (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Мережа лікувально-профілактичних закладів, розташованих у сільській місцевості України (заклади, що перебувають у сфері управління Міністерства охорони здоров'я України, на кінець року, одиниць)*

Лікувально-профілактичні заклади	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість лікарняних закладів	1007	707	645	612	577	543	333
в них ліжок	20275	14136	13039	12478	12842	12277	7586
<i>Із загальної кількості лікарняних закладів :</i>							
центральні районні лікарні	6	6	6	6	6	6	6
районні лікарні	25	30	29	29	28	28	22
дільничні лікарні	943	658	598	566	531	497	301
диспансери	12	3	3	3	3	3	2
спеціалізовані лікарні	17	9	7	7	8	8	1
інші заклади	4	1	2	1	1	1	1
Кількість самостійних лікарських амбулаторій та поліклінік	2321	3056	3274	3366	3399	3440	2956
Кількість станцій та відділень швидкої медичної допомоги	207	181	164	176	179	175	140
Кількість фельдшерсько-акушерських пунктів	16113	15459	15229	15101	15028	14934	12484

* Складено автором на основі джерела: [59]

Так, за останнє десятиріччя мережа лікувально-профілактичних закладів, розташованих у сільській місцевості, зазнала трикратного

скорочення практично за усіма показниками [59, с. 8]. Якщо дану статистичну характеристику стану системи охорони здоров'я у сільській місцевості «збагатити» аналізом матеріально-технічної та лікувально-діагностичної оснащеності існуючих лікувальних закладів, а точніше її моральною та фізичною відсталістю, а почасти, і відсутністю найнеобхіднішого (ліків, препаратів, діагностичного обладнання тощо), то перспективи сільського трудового потенціалу у сфері його збереження та якісного відновлення виглядають доволі критично.

Таким чином, можемо зробити висновок, що у сільських поселеннях сформована доволі специфічна професійно-кваліфікаційна, соціально-економічна і демографічна структури населення, які діють не на користь прогресивних кількісно-якісних зрушень у їх розвитку на основі ефективного використання трудового потенціалу. Політика збереження та використання трудового потенціалу у сільських поселеннях повинна здійснюватися на основі інноваційно-інвестиційного розвитку конкурентоспроможних сільськогосподарських виробництв, підвищення якості життя сільських мешканців, зростання трудових доходів та загального соціально-економічного добробуту.

Низька *продуктивність сільськогосподарської праці* обумовлюється недосконалим станом механізації виробничих процесів та загалом низькою інноваційною культурою на селі. Саме інноваційна культура та її динаміка визначають вектори економічного розвитку сільського господарства та забезпечують можливості адекватного процесу відтворення трудового потенціалу у сільських поселеннях. Інноваційна праця, що полягає у пошуку нових підходів до вирішення існуючих проблем, результує у формі нових технологій, продуктів, механізмів організації трудового процесу та є підґрунтям для еволюційного розвитку сфер прикладання праці, а, отже, безпосередньо впливає на протікання відтворювального циклу трудового потенціалу на селі. Інноваційні моделі у сільському господарстві повинні збільшувати

обсяги виробництва аграрної продукції та впливати на ефективність процесів її реалізації [96].

Актуальна ситуація у сфері інтелектуальної власності для сільського господарства як ключової сфери прикладання праці у сільських поселеннях, характеризується стагнаційними тенденціями. Зокрема, кількість охоронних документів у створених технологіях сфери сільського господарства, мисливства та лісового господарства у 2012 році скоротилась: на винаходи – до 6, на корисні моделі – до 7, на промисловий зразок – до 2. У цілому кількість створених високих технологій у галузі становила лише 0,01% від загальної кількості створених високих технологій в Україні [211].

Низьким є також ступінь використання передових технологій у галузі сільського господарства. У 2012 році було використано лише 15 високих технологій у сільському господарстві, в той час, коли відповідний показник по добувній та переробній промисловості становив 7802, виробництву та розподіленню електроенергії, газу та води – 464, освіті – 869 тощо [211].

Про затяжні негативні тенденції у сфері інноваційної діяльності сектору сільського господарства свідчать також дані щодо використання раціоналізаторських пропозицій. Так, якщо у 2012 році в розрізі видів економічної діяльності у країні було використано 11595 раціоналізаторських пропозицій, то на аграрні галузі припадало лише 13, а в 2012 році на підприємствах галузі сільського господарства взагалі не було використано жодної раціоналізаторської пропозиції.

Низька інноваційна культура, неплатоспроможний попит сільськогосподарських підприємств, відсутність дієвої протекціоністської державної політики спричинили до значного зменшення обсягів сільськогосподарського виробництва та його практичної неефективності.

Для прикладу, якщо в 1990 році було вироблено м'яса (у забійній

вазі) 4357,8 тис. тонн, то у 2012 році обсяги скоротились більш як у двічі та складали 2059,0 тис. тонн. Зокрема, по яловичині та телятині обсяги виробництва за 20 років скоротилися більш як у 4 рази, по свинині – майже у 3 рази. Збереження позитивних тенденцій у виробництві основних видів продукції тваринництва в динаміці останніх 20 років було характерним лише по виробництву м'яса птиці [198, с. 121].

У зв'язку із реорганізацією державних та колективних сільськогосподарських підприємств, що призвела до їх фактичного знищення, на сьогоднішній день особисті селянські господарства забезпечують більш як 80% національного виробництва молока та порядку 45% виробництва м'яса, в той час, коли у 1990 році 71% виробництва м'яса та 76% виробництва молока забезпечували саме сільськогосподарські підприємства [198, с. 124].

Переважання у структурі виробництва основних видів продукції тваринництва за категоріями господарств населення не забезпечує повноцінного задоволення потреб держави у продуктах харчування тваринного походження, сприяє натуралізації праці на селі та значно ускладнює процеси стандартизації і контролю щодо дотримання норм якості та безпечності виробленого продукту. Окрім того, переважна більшість виробленої у особистих селянських господарствах продукції використовується на власні потреби, що в свою чергу веде не лише до скорочення участі останніх у формуванні товарних продовольчих ресурсів держави, але й обумовлює виключення господарств з системи грошового обігу та звуження таким чином можливостей зростання загального платоспроможного попиту.

Статистичні дані щодо товарної структури зовнішньої торгівлі засвідчили, що у 2012 році було експортовано живих тварин та продуктів тваринного походження на 771,4 млн. дол. США, в той час, як імпортовано на 1242 млн. дол. США. [210, с. 258]. Очевидно, у тваринництві переважає імпорт тварин, а також технологій та кормових

добавок з-за кордону. Однак саме розробка і використання нових, прогресивних технологій у тваринництві, створення високопродуктивних ліній, порід худоби, розширення культурних пасовищ, на думку експертів галузі, дозволить стабілізувати і поступово наростити обсяги виробництва молока і м'яса в країні [96].

Таким чином, впровадження інновацій та пов'язаний із цим процес нарощення інвестицій в основний капітал слід, на нашу думку, вважати надзвичайно важливим фактором розвитку сільських поселень на основі ефективного використання трудового потенціалу, оскільки за посередництвом зростання техніко-технологічного рівня господарювання, фондозабезпеченості та фондоозброєності праці на селі зростає продуктивність праці, її дохідність для мешканців сільських поселень, розвивається обслуговуюча інфраструктура, що в сукупності чинить безпосередній вплив на відтворення та розвиток трудового потенціалу села, кваліфікаційно-професійний та психоемоційний стан мешканців сільських поселень.

Слабкість та почасти відсутність мотиваційних механізмів використання трудового потенціалу мешканцями сільських території безпосередньо виявляється у низькій продуктивності праці.

Пошук шляхів оптимізації використання сільського трудового потенціалу, розширення видів економічної діяльності на селі та посилення мотиваційних складових праці сільських мешканців поруч із підвищенням уваги держави щодо забезпечення достойних соціальних умов життя і праці жителів села позитивним чином вплине на загальний розвиток таких ПФОС.

2.5. Пріоритети коригування факторного впливу в контексті забезпечення розвитку міських та сільських поселень на основі використання їх трудового потенціалу

Розуміючи загальні прояви дії факторів стосовно міських та сільських поселень, важливо диференціювати ключові проблемні напрями їх впливу та можливості коригування. Для цього у першу чергу слід систематизувати дані фактори в розрізі глобалізаційно-цивілізаційних, політико-правових, геопросторових, соціально-економічних, інноваційно-інфраструктурних, освітньо-кваліфікаційних та ціннісно-культурних (див. рис. 2.3, табл. 2.2).

При з'ясуванні концептуальної сутності факторів було звернено увагу, що їх дослідження не слід зводити до розгляду за суто впливовим характером (§2.1). Насправді фактори створюють потужне інституціональне середовище формування, використання і розвитку трудового потенціалу, від структурних характеристик котрого в повній мірі залежить стан потенційних компонент. Відповідно забезпечення розвитку ПФОУС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу можна здійснювати за двома *концептуальними підходами* [270]:

- шляхом безпосереднього впливу на трудовий потенціал загалом, причому такий вплив може здійснюватись як комплексно, так і цілеорієнтовано на конкретну потенційну компоненту, розвиток котрої може слугувати потужним стимулятором для покращення стану інших потенцій (у нинішній умовах переходу України до інформаційного суспільства такою потенційною компонентою цілком закономірно може бути освітньо-кваліфікаційна);
- шляхом опосередкованого впливу через формування відповідного інституціонального середовища з чітко вираженими факторними впливами у конкретному

просторовому утворенні (чи їх об'єднанні).

Таким чином, через коригування факторного впливу можна досягнути цільового стану трудового потенціалу, в тому числі у фазі його використання на засадах ефективності й рушійності відносно розвитку відповідної ПФОС (рис. 2.8).

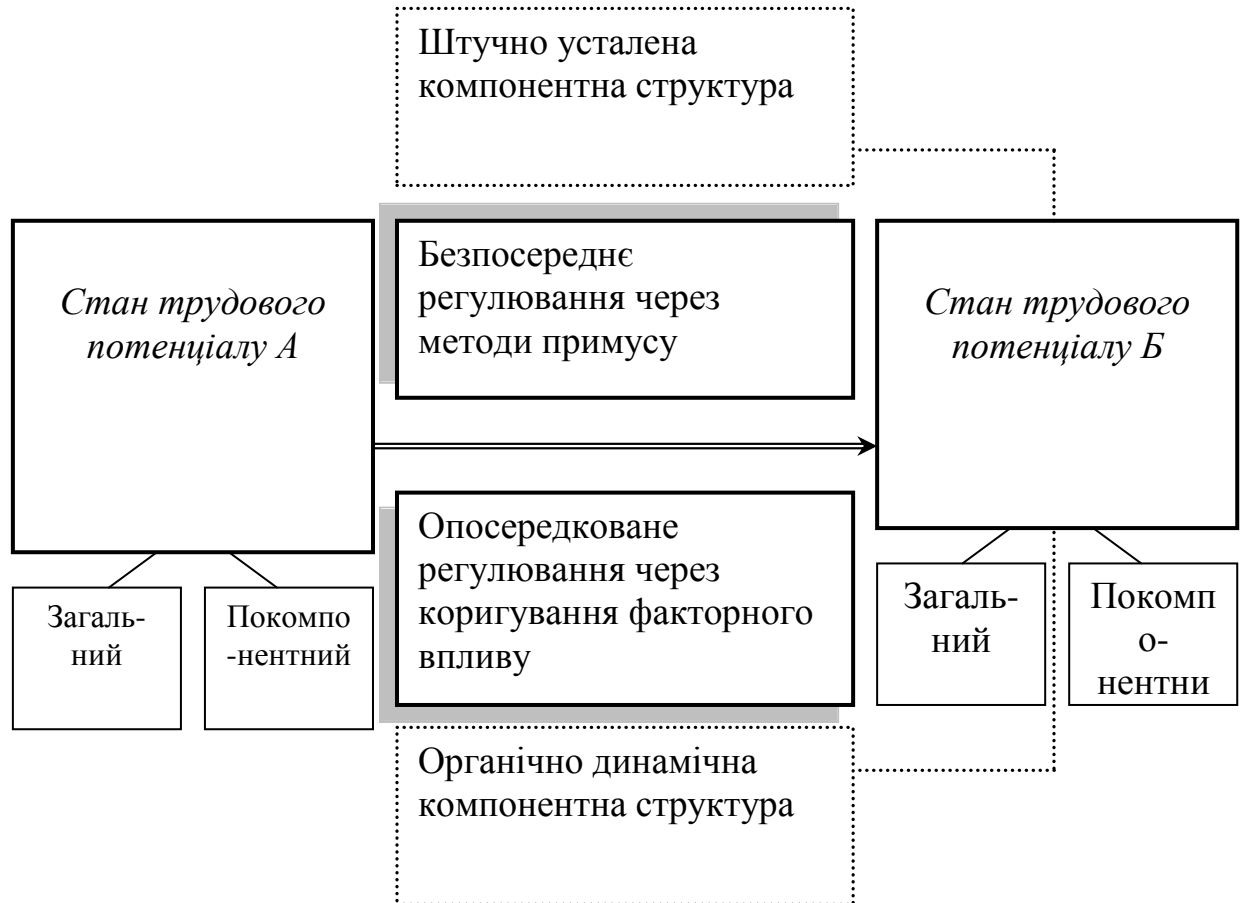


Рис. 2.8. Концептуальні підходи здійснення станової зміни трудового потенціалу*

* Складено автором

Важливо розуміти, що безпосереднє регулювання трудового потенціалу з приведенням його до цільового стану часто допускає неорганічні зміни в його компонентній структурі, що в подальшому призводить до різних дисфункцій системи соціально-трудоких відносин те території, де він концентрується. Для прикладу, можуть прийматись

рішення, що згідно світоглядних установок працездатного населення не будуть сприйняті як безумовні до виконання та щодо них чинитиметься спротив з боку морально-етичної і когнітивно-психологічної характеристик. Так само може бути надмірний тиск (перебільшена увага) на розвиток соціально-економічної та організаційно-управлінської компонент, що по суті сьогодні спостерігається в Україні у силу катастрофічної ситуації в сфері соціально-трудова відносин та прагнення в межах наявних ресурсів хоча б якимсь чином її покращити.

Тому важливо комбінувати застосування методів примусу стосовно розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу з методами непрямого впливу через вірне та виважене коригування факторних детермінацій.

Перш ніж виявити, які основні фактори-дестимулятори слід нині нівелювати в розрізі різних ПФОУС, з'ясуємо специфіку факторного впливу за основними потенційними компонентами (табл. 2.8).

Кожен із зазначених у табл. 2.8 наслідків вимагає окремої уваги та навіть самостійного наукового дослідження. Тут хочемо конкретизувати наше бачення впливу політико-правових факторів на ефективність використання когнітивно-психологічної компоненти, що в загальному підсумку призводить до стимулювання розвитку окремих психологічних характеристик людини. Мається на увазі, що якщо в аграрний період серед якостей характеру людини та її поведінкових установках цінувались виключно терпеливість, покладистість, безумовна виконавчість, то вже в індустріальну епоху такі якості доповнювались виключним патріотизмом, прагненням постійного перевершення попередніх результатів (встановлення рекордів) тощо. Натомість у нинішню еру інформаційного суспільства все більшої ваги набувають такі особисті якості, як креативність, творчість, здатність швидко орієнтуватись у змінах зовнішнього середовища, а також стресостійкість.

Основні наслідки факторного впливу на компоненти трудового потенціалу*

№ з/п	Потенційна компонента	Група факторів								
		Глобалізаційно-цивілізаційні	Політико-правові	Геопросторові	Соціально-економічні	Інноваційно-інфраструктурні	Освітньо-кваліфікаційні	Ціннісно-культурні	Еколого-демографічні	Медико-біологічні
1	Психофізіологічна	Урізноманітнення етнічної структури населення	Формування ідеологічної доктрини суспільного здоров'я	Підвищення (пониження) щільності населення	Обумовлення ступеня безпеки праці	Зменшення фізичних навантажень	Формування рівня обізнаності до вимог безпеки праці	Формування цінності здоров'я	Формування сприятливого середовища життє-діяльності	Детермінація рівня професійної захворюваності
2	Морально-етична	Нівелювання національно-ідентичних цінностей	Розвиток (деформація) системи цінностей	Запозичення досвіду способу життя суміжних територій	Виникнення схильності до асоціальних норм поведінки	Формування цінностей інформації та інновацій	Стимулювання всебічного розвитку	Формування цінності віри (релігії)	Формування вітальних цінностей	Усталеність у структурі цінностей цінності здоров'я
3	Соціально-економічна	Формування глобального ринку праці	Створення (сприятливих) умов бізнес-середовища	Можливості транскордонної трудової мобільності	Диференціація суспільства за рівнем доходів	Інформатизація соціально-трудова відносин	Сприяння розвитку підприємницьких здібностей	Практичне відображення цінностей у діяльності	Спеціалізація (структура) територіальної економіки	Визначення рівня продуктивності праці
4	Організаційно-управлінська	Інформатизація людських стосунків	Створення (сприятливих) умов інноваційної діяльності	Обумовлення метрополійно-периферійних особливостей	Рівень соціальної напруги в суспільстві	Доступ до інформації	Формування рівня кваліфікації працівників	Обумовлення характеру проведення дозвілля	Тиск на ринок праці (пропозиція праці)	Визначення рівня економічної активності населення
5	Освітньо-кваліфікаційна	Формування глобального ринку освітніх послуг	Створення (сприятливих) умов освітньої діяльності	Можливості транскордонної освітньої мобільності	Можливості доступу до якісної освіти	Пришвидшений доступ до знань	Детермінація рівня якості освітніх послуг	Формування цінності знань	Тиск на ринок освітніх послуг	Визначення рівня здатності до освоєння нових знань
6	Когнітивно-психологічна	Уніфікація ідейних постулатів розвитку людства	Стимулювання розвитку окремих психологічних характеристик	Більша адаптивність до іншотериторіальних особливостей	Виникнення схильності до творчості	Можливості високого динамізму саморозвитку	Активізація розвитку окремих психологічних якостей	Формування цінностей окремих психологічних якостей	Формування еколого-гнічних поведінкових установок	Визначення рівня психічного здоров'я

* Складено автором

У сучасному українському суспільстві у сфері соціально-трудових відносин з-поміж когнітивно-психологічних характеристик трудового потенціалу населення вирізняється деформований феномен осуду чесності. Мається на увазі, що якщо у визначених видах професійної діяльності, в яких чітко укорінилась практика хабарництва, інших асоціальних проявів відповідний фахівець (робітник) не дотримується такої ж практики, він сприймається з нерозумінням з боку оточуючих або ж узагалі не може надалі продовжувати свою трудову діяльність у відповідній професійній сфері. Очевидно це є колосальна загроза подальшого розвитку трудового потенціалу в країні, що яскраво засвідчує «хворість» українського суспільства. Подолання такої деформації вимагає кардинальних рішень на макрорівні та потребує зміни хоча б одного покоління з його вихованням на основі нової системи цінностей і поведінкових установок.

Стосовно *особливостей* такого впливу в розрізі різних ПФОУС, то вони зумовлюються визначеними закономірностями. Такі закономірності можна виокремити залежно від зрізу характеристики факторного впливу – його сили, періодичності, наслідків, можливості нівелювання (адаптації), коригування, трансформації тощо.

Так, щодо сильних факторних впливів більш стійкими й адаптивними є просторові форми більших розмірів. Це зумовлено їх вищими ресурсними можливостями, складнішою внутріпросторовою структурою, здатною диференційовано змінюватись залежно від впливів зовнішнього середовища, компліментуючи недоліки тих підсистем, що слабо протистоять екзогенним детермінаціям.

Разом з тим, просторова масштабність не є ключовим вимірником здатності протистояти сильному факторному впливу, який за часовими характеристиками часто може бути монотонно-

періодичним. Велику роль відіграє також ефективне територіальне управління, базоване на моніторингових результатах і прогностичних розрахунках динамічних змін зовнішнього середовища. У випадку готовності просторового утворення (у межах визначеного населеного пункту) протистояти новим загрозам та викликам, наслідковість їх впливу можна суттєво пом'якшити. Так само достатній рівень професіоналізму державних службовців і депутатського корпусу місцевих органів державної влади чи місцевого самоврядування є запорукою прийняття ефективних управлінських рішень щодо покращення ситуації у сфері соціально-трудова відносин та можливостей розвитку трудового потенціалу за умов деструктивних факторних впливів.

Якщо ж досліджується факторний вплив на ті ПФОС, що передбачають об'єднання кількох їх одиниць (для прикладу, агломерацій), то тут крім ефективності територіального управління велику роль відіграє організація міжтериторіальних взаємодій через різні форми міжрегіонального співробітництва, соціального діалогу тощо. Стосовно факторного впливу на специфічні ПФОС, як от технопарки, технополіси і т.д., виключної ролі набуває їх значущість для територіального розвитку та підтримка з боку місцевих органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Факторний вплив різних ПФОС різниться також за пріоритетністю дії окремих груп факторів. Відмінність такого факторного впливу слід у першу чергу прослідкувати в розрізі *міських та сільських поселень*.

У загальному для міських поселень виняткової уваги потребують впливи глобалізаційно-цивілізаційної групи факторів, адже новітні загальноцивілізаційні виклики поступу людства через інформаційно-комунікаційні мережі у першу чергу відображаються на тих просторових формах, що більшою мірою узалежені від глобального

ринку (праці, освітнього, товарно-грошового, інформаційного тощо). У зв'язку з концентрацією представницько-владних інституцій у міських поселеннях, саме в даних просторових ареалах приймаються важливі державотворчі рішення, які стосуються зовнішніх інтеграційних орієнтирів, спроможності завоювання конкурентних позицій у системі міжнародного поділу праці, формування іміджу країни з розвиненою ринковою економікою та системою соціально-трудова відносин, де цінність людини, її життя і здоров'я стоять на найвищому рівні.

Для сільських поселень впливи глобалізаційно-цивілізаційних факторів проявляються не з такою силою, що в значній мірі зумовлено зовсім іншим способом життя, слабкою втягненістю в глобальний інформаційний простір. Разом з тим, для даного типу поселень можуть актуалізуватись впливи геопросторових факторів, зокрема в частині їх геополітичного розташування і використання транзитного потенціалу території. Так само дана група факторів має більшу вагу для сільських поселень у силу допустимості їх поліфункціональності. Тобто мається на увазі наявність у них таких природно-ресурсних можливостей, що б дозволяли розвивати не лише сільське господарство, але й інші види економічної діяльності (тобто забезпечувати загальний просторовий розвиток).

Досить диференційованим є вплив на сільські і міські поселення політико-правових факторів. Історично сформована слабка політична й громадська активність сільських мешканців компенсується їх високим рівнем релігійності. Таким чином, домінуючий вплив тут натомість впливу політико-правових факторів чинять ціннісно-культурні фактори, які власне ставлять інститут церкви за ступенем авторитетності серед селян на надзвичайно високий рівень. Стосовно міських поселень домінуючим тут є вплив ціннісно-культурних факторів не стільки в традиціях регулярного (безумовного)

відвідування церкви, постільки більш змістовного проведення дозвілля через споживання послуг культурно-мистецького характеру.

У нинішніх умовах надмірної (часто ненормованої) трудової активності специфічними впливами в розрізі сільських та міських поселень відзначається група медико-біологічних факторів. Тут варто звернути увагу на тривалість активного трудового життя населення в різних ПФОС. Так, специфічний сільський спосіб життя з переважно гіршим матеріальним станом населення передбачає виснажливу трудову діяльність (зокрема в особистих селянських господарствах), допоки цьому дозволяє стан здоров'я. Тобто якщо для міських мешканців пенсійний вік часто супроводжується проведенням часу вдома з різними способами відпочинку, то для сільських мешканців така практика практично не простежується.

Відмінним у впливі медико-біологічних факторів за своєю наслідковістю є також стан фізичного та психологічного здоров'я сільських і міських мешканців. Реалії засвідчують, що важкий матеріальний стан та система цінностей із задоволеністю базових потреб сільських мешканців переважно не допускає у світоглядному сприйнятті наявності депресій, різних типів неврозів і т.д. Для мешканців ж міських поселень у силу вищого рівня матеріального добробуту характерна більша схильність до невротичних розладів, що окрім того часто зумовлюється надмірним ритмом життя, переважанням розумової праці, постійним перебуванням в емоційній напрузі у зв'язку з високим рівнем конкуренції у різних сферах суспільного життя.

Вплив еколого-демографічних факторів є специфічним для міських і сільських поселень у силу більш сприятливих умов цільової рекреації для перших та кращої екологічної ситуації для других. Очевидно, що сільські території практично завжди вирізняються більш сприятливим екологічним станом та рекреація їх мешканців

відбувається усталено через постійне перебування, в тому числі трудову діяльність, у сприятливому середовищі. У свою чергу для мешканців міста є наявними більші можливості рекреації в санаторно-оздоровчих комплексах, відпочинку на морі чи в горах через вищий рівень їх матеріального добробуту, а також активне використання можливостей оздоровлення за кошти держбюджету тими категоріями громадян, які мають на це право (в силу професійної діяльності, стану здоров'я, приналежності до соціально незахищених категорій громадян за регламентованими чинним законодавством ознаками). Для сільських ж мешканців, у тому числі пенсійного віку, як вже згадувалось вище, схильність до цільового відпочинку не простежується, а натомість практично завжди продовжується активна діяльність в особистих селянських господарствах з метою вирощування сільськогосподарської продукції як для особистого споживання, так і з метою продажу.

Значно диференціюються наслідки факторних впливів щодо сільських та міських поселень таких груп, як освітньо-кваліфікаційні, інноваційно-інфраструктурні, а також соціально-економічні, що очевидно обумовлено небаченими розривами за рівнем соціально-економічного розвитку загалом та можливостями ефективного використання трудового потенціалу зокрема цих ПФОУС.

Отже, вивчення факторного впливу на трудовий потенціал як основний рушій розвитку різних ПФОС потребує врахування їх територіальної специфіки та можливостей адаптивності до характеру такого впливу. Якщо визначати пріоритети ефективізації використання трудового потенціалу міських та сільських поселень через коригування факторного впливу, то для перших з них за нинішніх умов важливо послаблювати деструктиви соціально-економічних факторів, зокрема долати проблему надмірної соціальної стратифікації суспільства. Також необхідно коригувати впливи ціннісно-культурних

факторів, адже подальша деморалізація суспільства, яка особливо гостро відчувається в містах з послабленням впливу інституту церкви, може стати серйозною загрозою для формування трудового потенціалу на майбутнє. Коригування факторного впливу сільських поселень повинно в першу чергу концентруватись навколо групи еколого-демографічних факторів з одночасним покращенням соціально-економічних умов, адже надмірні міграційні процеси лише поглиблюють демографічну кризу на селі та по суті унеможливають просторовий розвиток на його теренах трудового потенціалу. Якщо ж не здійснювати жодних впливів на факторні детермінації ефективності використання трудового потенціалу в різних типах ПФОУС деструктивного характеру, то можливості його конструктивного впливу на їх загальний розвиток будуть нівельовані.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Сформульовано концепцію факторів, яку автор вважає ключовою у дослідженні наукової проблематики формування та використання трудового потенціалу як основного рушія просторової організації українського суспільства, спираючись на те, що виявлення та дослідження факторів є фундаментом для вирішення питання розміщення будь-якого соціально-економічного об'єкту як локальної концентрації місць прикладання праці, а також вироблення конструктивних організаційно-економічних механізмів залучення конкретних носіїв трудового потенціалу до процесу його реалізації у конкретних територіально-суспільних умовах.

2. Досліджена множинність наукових точок зору у висвітленні питань факторного впливу на формування, збереження, відтворення трудового потенціалу, яка подана в ряді публікацій вітчизняних і

зарубіжних вчених. Їх використання дозволяє, на думку автора, комплексно розглянути досить широкий спектр явищ та процесів, що детермінують траєкторію розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу. При цьому, автором привертається увага до відсутності певної методологічної єдності, цілісності, спільності щодо виділення переліку факторів впливу на ефективне використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС за відповідним фазами, суб'єктами, рівнями оцінки тощо, що в значній мірі обумовлюється складним історичним дискурсом використання концепції факторів для вивчення особливостей формування та використання трудового потенціалу в світлі просторової парадигми.

3. Автор пропонує для повноцінного виявлення та дослідження факторів розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу розглядати його із позиції суб'єктної багаторівневості. Вона передбачає розгляд трудового потенціалу з глобального, національного, регіонального, галузевого, територіального, господарського, домогосподарського (сімейного), індивідуального рівнів та, відповідно, виділення таких видів трудового потенціалу, як трудовий потенціал окремої людини, сім'ї, підприємства, установи, організації, територіального утворення, галузі господарювання (виду економічної діяльності), регіону, району, країни, світу, суспільства, цивілізації. Доведено необхідність вивчення факторного впливу на розвиток ПФОС в контексті ефективного використання трудового потенціалу з позиції процесності проходження фаз його відтворювального циклу. При цьому наголошується, що градація суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу не вносить суттєвих коректив щодо його сутнісного розуміння, оскільки характеризується такою ознакою, як взаємопроникність. Це означає, що кожен конкретний індивід, який володіє відповідними кількісно-якісними особистісними

характеристиками індивідуального потенціалу праці (індивідуальний рівень), одночасно є системотворчим щодо домогосподарського (сімейного) рівня шляхом участі в інституті сім'ї, господарського – участі у складі трудового потенціалу господарюючих суб'єктів, територіального – у складі акумульованого трудового потенціалу відповідного територіального утворення тощо.

4. Уточнено розуміння суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу як сукупності різновекторної спрямованості здатності до праці на окремі об'єкти аплікації потенціалу праці, що має сприйматися як необхідний елемент пізнання множини факторів ефективного використання трудового потенціалу, оскільки саме таке розуміння передбачає можливість формування акумульованої системи факторів впливу на розвиток ПФОС на основі використання їх трудового потенціалу. Це дозволяє, з одного боку, виявити фактори ефективного використання трудового потенціалу, що обумовлені специфікою того чи іншого об'єкту прикладання праці, і, з другого боку, – фактори, які безпосередньо впливають із означення носія трудового потенціалу у відповідності до рівневої диференціації.

5. Доведено, що комплексне вивчення факторного впливу на розвиток ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу вимагає врахування процесності проходження фаз його відтворювального циклу. Таку процесність пропонується тлумачити як кількісно-якісну динаміку зміни характеристик трудового потенціалу за фазами його формування, становлення, реалізації, використання, збереження та відтворення, що надалі повинно відобразитись на рівні розвитку конкретної ПФОС.

6. Обґрунтовано, що з точки зору еволюційної концепції просторовий розвиток трудового потенціалу необхідно розглядати як процес переходу фаз відтворювального циклу з позиції досягнення ним більш досконаліх станів у визначених просторових обмеженнях.

Доведено необхідність врахування сформованих автором принципів еволюційності просторового розвитку трудового потенціалу при обґрунтуванні способів і методів його управління. Серед таких принципів – принцип пофазового перебігу процесу відтворювального циклу трудового потенціалу; принцип наслідковості (кожній фазі відтворювального циклу трудового потенціалу відповідає стан, який несе у собі лише зародки ситуації щодо наступної фази); принцип недетермінованості процесу переходу трудового потенціалу від однієї до іншої фази носить характер та неоднозначності кількісно-якісних змін трудового потенціалу, які відбуваються при цьому.

7. Запропоновано алгоритм структурування факторів розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу у взаємозв'язку із запропонованим підходом дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз його відтворювального циклу: виділення сфер прояву дії факторів використання трудового потенціалу – номінації генези факторів просторового розвитку – означення основних індикаторів впливу факторів на розвиток ПФОС та їх трудовий потенціал.

8. У відповідності характеристик фаз відтворювального циклу трудового потенціалу запропоновано виділяти п'ять сфер прояву дії факторів його ефективного використання як передумови розвитку ПФОС, а саме: сферу формування природної бази відтворення трудового потенціалу; освітньо-кваліфікаційну сферу; сферу зайнятості; сферу соціально-трудова відносин, сферу охорони праці та соціального захисту, що акумулює впливи факторів розвитку трудового потенціалу на процеси фізіологічного та психологічного відновлення працездатності і зростання тривалості трудової активності.

9. На основі виокремлення узагальнених груп факторів ефективного використання трудового потенціалу як основи розвитку

ПФОС у відповідності до їх генези обґрунтовано виділення найбільш значимих їх ситуативних та функціональних індикаторів, що найбільш виражено впливають на трансформації потенційних компонент. Виявлення та систематизація запропонованих факторів ефективного використання трудового потенціалу на основі дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз його відтворювального циклу дозволили встановити найбільш значимі явища і процеси, що детермінують поточний та перспективний стан потенційних компонент у визначених просторових координатах.

10. Встановлено, що факторний вплив на ефективність використання трудового потенціалу в міських поселеннях детермінується їх величиною. Для виявлення особливостей факторного впливу на трудовий потенціал у міських поселеннях необхідно брати до уваги: демографічну специфіку населення, яке доповнюється за рахунок міграційних переміщень, особливо внутрірегіонального характеру; підвищену ділову активність населення, що зумовлена більшою трудовою потенційною концентрацією осіб, які в прагненні до розвитку своїх трудових потенцій реалізують себе в самозайнятості, інноваційній діяльності тощо; підвищену конкуренцію між носіями трудового потенціалу за кращі умови праці, що апріорі формує мотиви до постійного розвитку через формальне, неформальне та інформальне навчання; здебільшого гірший стан довкілля, зумовлений вищою транспортною активністю, діяльністю суб'єктів господарювання, які чинять шкідливий вплив на навколишнє середовище; кращі можливості задоволення особистісних потреб людини, у тому числі тих, що залежать від стану об'єктів соціальної інфраструктури; специфічну систему цінностей з домінуванням матеріальних установок, що в значній мірі зумовлено вищим ритмом життя, достатнім рівнем інформаційної мобільності тощо.

11. Специфічна професійно-кваліфікаційна, соціально-

економічна і демографічна структури населення сільських поселень гальмує прогресивні кількісно-якісні зрушення в ефективності використання трудового потенціалу. Врахування цього вимагає здійснення політики збереження та відтворення трудового потенціалу у сільських поселеннях, яка повинна орієнтуватись на інноваційно-інвестиційний розвиток конкурентоспроможних сільськогосподарських виробництв, підвищення якості життя сільських мешканців, зростання трудових доходів та соціально-економічного добробуту сільських мешканців.

12. Обґрунтовано, що забезпечення розвитку ПФОУС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу можна здійснювати за двома концептуальними підходами: шляхом безпосереднього впливу на трудовий потенціал загалом; шляхом опосередкованого впливу через формування відповідного інституціонального ередовища з чітко вираженими факторними впливами. Виявлено, що факторний вплив різних ПФОС різниться також за пріоритетністю дії окремих груп факторів.

13. Визначення пріоритетів забезпечення розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу міських поселень через коригування факторного впливу вимагає послаблення деструктивних соціально-економічних факторів, зокрема: негативних наслідків надмірної соціальної стратифікації суспільства; виваженого коригування впливів ціннісно-культурних факторів. Коригування факторного впливу сільських поселень повинно в першу чергу концентруватись навколо групи еколого-демографічних факторів з одночасним покращенням соціально-економічних умов, оскільки надмірні міграційні процеси, які поглиблюють демографічну кризу на селі, унеможливають ефективне використання на його теренах трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ (НА ПРИКЛАДІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

3.1. Відображення особливостей розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу у нормативно-правовому полі держави

Одним із визначальних чинників управління розвитком ПФОУС на основі використання їх трудового потенціалу є *нормативно-правове регулювання*. Воно базується на правовому і нормативному забезпеченні системи управління просторовий розвитком та ефективністю використання трудового потенціалу, тобто на визначенні та функціонуванні чинних законодавчих актів, що створюють єдину правову площину можливостей всебічного впливу на формування й використання потенційних складових та на поведінку усіх суб'єктів системи управління ресурсами праці у конкретних просторових обмеженнях (найчастіше мова йде про макровимір та регіональну специфіку).

В Україні нормативно-правове поле регулювання процесів розвитку ПФОУС на основі використання їх трудового потенціалу як самостійна система почало формуватися з початку незалежності. Нормативно-правове регулювання відносин, пов'язаних із розвитком ПФОУС на основі використання трудового потенціалу в Україні, здійснюють органи державної влади, місцевого самоврядування, уповноважені посадові особи, що на основі нормативно-правових актів загальнодержавного, регіонального та місцевого значення, а також згідно норм міжнародного права встановлюють правила поведінки

учасників даних відносин. У Кодексі законів про працю України зазначається, що регулювання соціально-трудова відносин здійснюється згідно законодавства про працю, що регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами; законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього [72].

Однопорядковим терміном, що окреслює сукупність нормативно-правових актів трудової сфери, є термін, що все частіше вживається у теорії та практиці трудового права, а саме «*трудова законодавство*» як система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини. Згідно Проекту Трудового кодексу України (Проект Закону України від 04.12.2007 року №1108), соціально-трудова відносини регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, Трудовим Кодексом, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади, а також генеральною, галузевими та територіальними угодами (колективні угоди), колективним та трудовим договорами [220].

Основу нормативно-правового регулювання трудового потенціалу та його просторового розвитку становить Конституція України, вже згаданий Кодекс законів про працю України (або ж у випадку затвердження – Трудовий кодекс України), акти трудового законодавства, що містять норми, які регулюють соціально-трудова відносини. Зокрема, у випадках, встановлених Конституцією України, правову силу законодавчого регулювання трудових відносин мають акти Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти інших органи державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування;

нормативне регулювання соціально-трудова відносин відповідно до його повноважень здійснює центральний орган виконавчої влади з питань праці. У нашій державі станом на початок 2013 року – це Міністерство соціальної політики України.

Нормативно-правові аспекти регулювання розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу, активно досліджуються багатьма вітчизняними вченими, які звертаються до даної проблематики. Складність даного зрізу вивчення просторового розвитку трудового потенціалу обумовлює його змістовна комплексність, що потребує огляду численної кількості нормативів, що регламентують як його розвиток у цілому, так і стосуються окремих його потенційних складових, які по різному проявляються у різних просторових координатах. Досить ґрунтовне вивчення нормативно-правової бази регулювання трудового потенціалу України, що торкаються специфіки його просторового розвитку, знаходимо в працях С. Гринкевич, яка такі нормативи розподіляє за блоками нормативно-правових документів, що прямо стосуються формування та ефективного використання трудового потенціалу, а також нормативно-правових документів, що опосередковано стосуються формування та ефективного використання трудового потенціалу через вплив на його складові, серед яких – демографічні, медико-біологічні, інтелектуальні, освітні, економічні, культурні, соціальні, психологічні, мотиваційні, організаційні [35]. При цьому систематизацію таких документів слід здійснювати у різних просторових вимірах, що дозволить їх співвіднести до конкретних ПФОУС. Очевидно, що такими вимірами є: *міжнародний*, що охоплює норми міжнародного права, у тому числі положення тих нормативно-правових документів, які ратифіковані Верховною Радою України, а також різного роду угод, укладених відповідними державними інституціями (Кабінетом Міністрів України та окремими Міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади);

загальнонаціональний (макровимір), що охоплює чинне законодавство України з базуванням на конституційних положеннях; *регіональний* (мезовимір), що передбачає реалізацію задекларованих загальнонаціональних стратегічних пріоритетів з прив'язкою до територіальної специфіки розвитку трудового потенціалу на рівні областей, у тому числі укладених на транскордонному рівні програмних документів; *локальний*, що передбачає реалізацію загальнонаціональних та обласних стратегічних пріоритетів на рівні окремих територіальних громад.

Безпосередніми виконавчими інституційними одиницями положень відповідних нормативів виступають суб'єкти господарювання, різні суспільні групи та окремі громадяни-носії трудового потенціалу.

Вивчення нормативно-правового поля розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу потребує застосування широкого арсеналу методичного інструментарію (див. §1.5) та результиуючим вимірником його ефективності має бути критична оцінка з погляду: відповідності світовим стандартам – досвіду кращих зарубіжних країн з розвиненою системою соціально-трудоких відносин; відповідності конституційним нормам; відповідності реальним потребам підвищення ефективності використання трудового потенціалу окремих ПФОУС; реального виконання задекларованих положень, зокрема в першу чергу це стосується програмних документів з простеженням обсягів фінансування передбачених у них заходів; несуперечливості різних нормативів положенням один одного.

Наявність величезного переліку нормативів, що або ж прямо стосуються забезпечення розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу, або ж детермінують середовищні умови такого розвитку, потребує їх *інкорпорації*, що власне передбачає спосіб систематизації законодавства в об'єднанні за певним критерієм групи нормативно-правових актів в одному збірнику – у хронологічному,

алфавітному, предметному або будь-якому іншому порядку [196]. Важливо сформувати цілісну *систему законодавства* розвитку розвитку ПФОУС в контексті використання їх трудового потенціалу за блоками:

- 1) Конституція України, Конституція АРК;
- 2) кодекси – кодифіковані закони всередині законодавства, які надають формальній визначеності нормам певної галузі та є активним центром регулювання суспільних відносин;
- 3) нормативні укази і розпорядження Президента України, які видаються відповідно до Конституції України;
- 4) підзаконні нормативно-правові акти органів виконавчої влади – постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, державних комітетів України;
- 5) акти органів виконавчої влади на місцях;
- 6) акти місцевих органів самоврядування щодо здійснення функцій, які їм делеговані державними органами.

Перш ніж підійти до огляду положень основних нормативів, що регламентують розвиток розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу, важливо розуміти їх стратегічну векторність. У цьому руслі цінним є твердження В. Гейця, що в сфері трудових взаємовідносин українське суспільство мусить переходити на рейки нової системи. За таких умов в необхідним впорядкування нормативно-правової бази, встановлення чітких норм взаємовідносин між роботодавцями і робітниками з розмежуванням прав та обов'язків обох сторін, підсилення ролі судових інстанцій і профспілок у вирішенні трудових суперечностей, проведення юридичних консультацій для робітників [205, с. 646]. Таким чином, *ключовою ідейною платформою* нормативно-правового регулювання розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу повинні виступати соціально-трудова відносини, що виникають між роботодавцем та працівником. Разом з тим, важливо враховувати й інші форми зайнятості без

виключності найму, зокрема з посиленням значущості самозайнятості, що дозволяє чи не в найбільшій мірі розвивати трудові потенційні характеристики, у тому числі через дистанційну трудову діяльність (на засадах приватного підприємництва), у конкретних просторових координатах.

З огляду на багатоаспектність та комплексність поняття трудового потенціалу, нормативно-правове поле регулювання ефективності його використання як основного рушія розвитку ПФОУС, охоплює не лише питання регулювання соціально-трудова відносин, але й увесь спектр питань, пов'язаних із формуванням та відтворенням його складових і середовищних характеристик відповідних просторових утворень. У зв'язку із цим пропонуємо розглядати нормативно-правове поле розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу як *триєдину систему*, що містить:

1) нормативно-правові документи, що безпосередньо регламентують питання розвитку ПФОУС на основі трудового потенціалу у відповідних умовах суспільно-економічного розвитку та у взаємозв'язку із нормами міжнародного трудового права;

2) нормативно-правові документи, що регламентують питання особливостей становлення та відтворення складових трудового потенціалу з пріоритетом стимулювання в окремих просторових утвореннях залежно від територіальної специфіки;

3) нормативно-правові документи, що регламентують середовищну характеристику використання трудового потенціалу у різних ПФОУС.

Беручи до уваги вище наведену багатоаспектність нормативно-правового регулювання розвитку ПФОУС на основі використання трудового потенціалу, вважаємо за необхідне наголосити на особливостях окремих актів трудового законодавства.

Головним документом, що перманентно внаслідок свого правового статусу визначає базові принципи ефективного використання трудового

потенціалу та слугує правовою основою для формування законотворчої діяльності у сфері просторового розвитку та соціотрудовій сфері, є Основний закон держави – *Конституція України*. Саме у Конституції визначаються основоположні права та свободи громадян у сфері праці та можливостей просторової мобільності. Відповідно до положень Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3), а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [76]. Акцентуючи та першовартості людини та її прав, свобод і цінностей, головним документом держави гарантується повноцінна самореалізація особистості, в тому числі і за рахунок праці.

Відповідною нормою (ст. 23), зокрема, гарантується кожній людині право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей; кожна людина має також обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Можливості саморозвитку забезпечуються, насамперед, правом кожного на освіту (ст. 53). У свою чергу можливість досягти відповідного професійно-кваліфікаційного рівня гарантується шляхом забезпечення державою доступності і безоплатності дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних та комунальних навчальних закладах; розвитку дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; наданням державних стипендій та пільг учням і студентам [76].

Опорною конституційною нормою, що забезпечує кожній людині можливість провадити трудову діяльність та забезпечувати належну самореалізацію і достатній рівень самоутримання є право кожного на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43).

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [76]. Використання примусової праці забороняється (як примусова не трактується праця військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан) [76].

Важливою нормою Конституції, що регулює організаційні питання провадження трудової діяльності та гарантує кожному безпечній та гідній умові можливість отримувати за виконану працю гідну винагороду є право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Можливість відновити власні фізичні та ментальні характеристики надається кожному, хто працює, шляхом гарантування права на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом (ст. 45).

Згідно Конституції України, громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [76]. Це право гарантується загальнообов'язковим

державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними (ст. 46). Встановлення пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, здійснюється у розмірах, що, відповідно на норм Конституції, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Рівнозначно, статтю 48 Конституції визначається право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло та право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) [76].

Можливість провадження соціального діалогу в питаннях захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів гарантується правом на участь у професійних спілках (ст. 36) та правом на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Таким чином, Конституцією України як головним нормативно-правовим документом регулюються ключові аспекти феномену трудового потенціалу на усіх стадіях його відтворювального циклу, відносно чого мають створюватись всі сприятливі правові передумови, щоб перетворити його на головний рушій розвитку ПФОС, балансування їх можливостей у використанні потенційних характеристик населення для власного прогресу згідно засад сталості і збалансованості. Саме Конституція України є єдиною правовою базою для законотворчої ініціативи щодо формування інших нормативно-правових актів у сфері просторового розвитку і використання трудового потенціалу. Зокрема, систему управління розвитком ПФОУС на основі використання трудового потенціалу забезпечують розроблені у відповідності до Конституції низка законів України, серед яких такі, як Закон України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці»,

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про освіту» тощо. Кожен із законів відіграє визначену роль у системі регулювання процесів формування та використання ресурсу та потенціалу з метою упорядкування відносин у відповідних ділянках управління конкретного просторового утворення.

Серед окремих законів, що регламентують розвиток ПФОУС на основі використання трудового потенціалу в Україні загалом та окремих типах поселень зокрема, варто охарактеризувати деякі з них більш конкретно. Зокрема, *Закон України «Про зайнятість населення»* визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття [159].

Посилення соціального захисту працездатного населення, яке залишилося без роботи, і надання гарантованих соціальних послуг, зокрема надання матеріального забезпечення на випадок безробіття, регулюється *Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»* [156].

Законом України «Про оплату праці» регулюються відносини у фазі використання та відтворення трудового потенціалу. Зокрема цей закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у соціально-трудовах відносинах у визначених просторових обмеженнях (у даному випадку – державних кордонів України), на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці [166]. Даний закон спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати, що дуже важливо в контексті посилення стимулюючого впливу від ефективності використання трудового потенціалу розвитку ПФОС [166].

Документом, що прямо регламентує питання ефективного використання трудового потенціалу, є *Кодекс законів про працю України*, затверджений Законом №322-VIII від 10.12.71 року. Він, попри детерміновану сучасними суспільними реаліями необхідність оновлення, містить норми, що прямо регламентують широкий спектр питань нормативно-правового регулювання ефективного використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС. Зокрема, законодавство про працю (Кодекс) встановлює такі правові норми, як високий рівень умов праці, всемірна охорона трудових прав працівників. Також він регулює соціально-трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, зміцненню трудової дисципліни тощо, що безперечно сприяє суттєвій ефективізації використання трудових потенційних характеристик населення відповідного просторового утворення [72].

Необхідність приведення Кодексу законів про працю України у відповідність до сучасних реалій суспільно-політичного та економічного життя держави, зумовили появу іншого комплексного документу у сфері трудового законодавства, а саме, Проекту нового *Трудового кодексу України*. Так, на офіційному веб-сайті Верховної ради України розміщено проект Трудового кодексу України (за реєстраційним №1108) у редакції від 2.04.2012 року. Документ, що повинен вступити в дію з 2013 року дає визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин [220]. Проектом Трудового кодексу розширено права роботодавців перед робітникам, збільшується відповідальність працівників за недобросовісну роботу, вводиться «соціальна відпустка».

Міститься тут також глава про атестацію працівників, обов'язкове укладання трудового договору між працівником та роботодавцем тощо. Прийняття усучаснення трудового кодексу є надзвичайно важливим кроком для формування правової площини розвитку ПФОУС з новини прикладними підходами використання трудового потенціалу.

Нормативно-правовим документом, що чинить безпосередній вплив на формування та використання трудового потенціалу в ПФОУС, до 2010 року залишався *Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»*. Не дивлячись на те, що цільовий термін виконання даного документу закінчився, з огляду на його важливість та детермінованість у питаннях подальшого розвитку нормативно-правової площини сфери використання трудового потенціалу та розвитку на цій основі ПФОУС, вважаємо за необхідне розглянути основні його віхи. Так, згаданий документ дає чітке розуміння суті трудового потенціалу, яке пропонується розглядати як сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [168] (Додаток І).

Виокремлюючи основні кризові явища економіки та соціальні протиріччя у суспільстві як перманентні умови функціонування трудового потенціалу, Указ Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року» наголошує, що в основі практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення ситуації, що склалася у сфері трудового потенціалу, мають стати [168]: створення належних умов для повно цінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток,

упровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.

Детальне опрацювання та означення напрямків ефективного використання трудового потенціалу як основи розвитку ПФОС із виокремленням відповідних шляхів досягнення поставлених цілей по ключових сферах, нажаль, досить узагальнено окреслюють перспективи та можливі механізми вирішення нагальних проблем формування і відтворення потенційних компонент. Зокрема, наголошуючи на посиленні орієнтації системи освіти відповідно до потреб перш за все регіональних ринків праці, документ не визначає чітко, яким чином та в яких пропорціях має досягатись оптимальна рівновага між кількістю випущених закладами освіти фахівців відповідних професійно-кваліфікаційних характеристик та реальної потреби регіональних ринків праці у них. Досить опосередковано в Указі простежується кореляція основних напрямків розвитку трудового потенціалу із тенденціями новітнього цивілізаційного економічного розвитку, зокрема, орієнтацією його на інноваційну та знаннєву основи, що дозволить посилити його участь у просторовому розвитку на засадах сталості і збалансованості. Декларативність вирішення ключових проблемних питань ефективного використання трудового потенціалу та його перспективний вплив на розвиток ПФОС за окресленими напрямками підкріплюється відсутністю послідовних законодавчих ініціатив щодо виконання Указу, зокрема, іде мова про розробку та виконання Державної програми підвищення ефективності використання трудового потенціалу на відповідний плановий період.

Слід зазначити, що з метою розв'язання окремих проблем, які стосувалися питань підтримки, відтворення та використання трудового

потенціалу розроблялися певні урядові програми, однак у своїй більшості вони носили декларативний характер та не відображали вимоги комплексності у реалізації стратегії цілеспрямованого розвитку потенційних компонент з націленістю на стимулювання модернізаційних змін у конкретних ПФОУС.

Черговою законодавчою ініціативою щодо практичного та нормативно-правового врегулювання питань ефективного використання трудового потенціалу, що констатує його збереження та відтворення, необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни, є схвалення *Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року*. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 року №851-р Мінекономіки разом з іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади та за участю сторін соціального діалогу згідно даного документу зобов'язано розробити у шестимісячний строк і подати на розгляд Кабінетові Міністрів України проект *Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року*. Практична реалізація Програми мала б забезпечити зменшення якісних та кількісних диспропорцій на ринку праці, зокрема зростання чисельності зайнятого населення приблизно на 0,5-1 млн. осіб.

Вищезгадана Концепція наводить аналіз причин виникнення проблеми, пов'язаних із підтриманням, відновленням і використанням трудового потенціалу як основного рушія розвитку українських ПФОС, окреслює можливі варіанти ефективного розв'язання ситуації та наголошує на необхідності програмного методу вирішення ключових проблемних питань сфери просторового розвитку на основі використання трудового потенціалу (див. Додаток Д).

Нормативно-правові документи, що регламентують питання

особливостей становлення та використання окремих складових трудового потенціалу складають закони та законодавчі акти, які визначають правові, фінансові й організаційні засади процесів становлення та розвитку відповідних трудових потенційних складових як системи прав, обов'язків і гарантій для громадян у сферах відтворювального циклу потенційних компонент. У зв'язку із комплексністю та взаємопроникністю елементів структурних складових трудового потенціалу та пов'язаною із ним взаємопроникністю законотворчої практики досить важко розмежувати нормативно-правове поле за ознакою відповідності регулювання конкретних сфер з уточненням у різних просторових площинах у межах країни. Тому групування нормативно-правового поля регулювання використання трудового потенціалу у відповідності до структурних складових можна вважати умовно агрегованим.

В умовах демократизації, відкритості та глобалізації суспільного простору важко уявити сучасне нормативно-правове поле без наявності в ньому *міжнародних договорів*. Оскільки Україна як незалежна та суверенна держава є відкритою для світу, виступає учасником міжнародного діалогу та є членом Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці та інших впливових міжнародних організацій у сфері регулювання трудових прав та свобод, нормативно-правове поле регулювання ефективного використання трудового потенціалу в ПФОУС містить також ратифіковані норми, закони та законодавчі акти міжнародного рангу.

Важливо розуміти правочинність на території країни міжнародних документів, що стосуються розвитку ПФОС у контексті ефективного використання трудового потенціалу. Так, згідно ст. 9 Конституції України «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які

суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України». Таким чином, норми Конституції України мають більшу юридичну силу, ніж норми міжнародних договорів, обов'язкових для України. Разом з тим, норми чинних міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і мають більшу юридичну силу щодо всіх інших актів українського законодавства [76].

Таким чином, міжнародні договори України про працю в системі актів трудового законодавства України мають особливе місце, оскільки володіють окремими перевагами при застосуванні, а відтак і вищу юридичну силу проти внутрішніх державних актів трудового законодавства, за винятком Конституції України. Так, згідно Кодексу законів про працю України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [72]. В Україні на даний час за різними оцінками чинними є понад 80 міжнародних договорів про працю, серед яких понад 50 конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП).

Серед Конвенцій МОП, ратифікованих Україною, важливо відмітити такі, як: Конвенція №132 (1970 року, ратифікована в 2001 році) про оплачувані відпустки; Конвенція №140 (1974 року, ратифікована в 2002 році) про оплачувані навчальні відпустки; Конвенція №135 (1971 року, ратифікована в 2003 році) про представників працівників; Конвенція №159 (1983 року, ратифікована в 2003 році) про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів; Конвенція №129 (1969 року, ратифікована в 2004 році) про інспекцію праці в сільському господарстві; Конвенція №81 (1947 року, ратифікована в 2004 році) про інспекцію праці у промисловості й

торгівлі; Конвенція №150 (1978 року, ратифікована в 2004 році) про адміністрацію праці; Конвенція №182 (1999 року, ратифікована в 2000 році) про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці тощо.

Важливими ратифікованими нормативно-правовими документами міжнародного значення, що мають вплив на регламентацію процесів ефективного використання трудового потенціалу в контексті просторового розвитку України є також Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS №163), Хартія основних прав Європейського Союзу (документ від 07.12.2000 року), Європейський кодекс соціального забезпечення (ETS №48), Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї (ETS №14), Конвенція Ради Європи Про захист прав людини і основоположних свобод (від 04.11.1950 року), Меморандум про взаємопорозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008-2011 рр. та ін.

Важливими з точки зору регулювання процесів ефективного використання трудового потенціалу є низка підписаних на загальнонаціональному рівні міжнародних документів (угод та договорів) про співпрацю у соціально-трудої сфері, зокрема таких, як:

- двосторонні міждержавні договори (у тому числі щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків і в сфері соціального забезпечення): Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення (ратифікована у 2011 році), Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (ратифікована у 2010 році), Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення (ратифікована у 2011 році) тощо;

- міжурядові договори (у тому числі про взаємне працевлаштування

громадян та співробітництво в галузі пенсійного забезпечення): Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян (ратифікована у 2006 році), Угода між Урядом України і Урядом Республіки Молдова про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення (ратифікована у 1996 році), Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення (ратифікована у 1995 році) тощо;

- міжвідомчі договори (у тому числі про співробітництво в сфері соціального забезпечення): Меморандум про співробітництво між Міністерством соціальної політики України та Федеральною міграційною службою (Російська Федерація) з питань трудової міграції (2011 року), Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної, політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту (1998 року) тощо.

Нормативно-правове забезпечення розвитку ПФОУС на основі ефективного використання трудового потенціалу конкретизується також низкою документів щодо регулювання статусу таких просторових форм. Найбільш значущими нормативно-правовими актами, які стосуються даного напрямку регулювання, є законодавче поле формування, функціонування, соціально-економічного розвитку *адміністративно-правових одиниць України*, інших спеціальних просторових форм тощо. Так, законодавча база у даній сфері збагатилася за роки незалежності такими нормативно-правовими документами, як Закон України «Про планування та забудову територій», Закон України «Про основи містобудування», Закон України «Про Генеральну схему планування території України» та ін. Політика регулювання міст окрім того детермінується низкою рекомендації міжнародного значення, зокрема такими, як «Європейська хартія міст – II: Маніфест нової урбаністики»,

проект «Європейська хартія регіональної демократії», «Керівні принципи сталого розвитку Європейського континенту» тощо. Очевидно, містобудівна політика та законодавчі механізми її регулювання є ваговою частиною законодавчого забезпечення розвитку ПФОС через ефективне використання трудового потенціалу, оскільки вона виступає діючим механізмом формування середовища функціонування останнього, а також управління просторовим розвитком, що спрямований на поліпшення життєвих умов населення, вирішення болючих економічних, соціальних та екологічних проблем.

Так, вагомим кроком до виокремлення та оцінки соціально-економічного становища малих міст, своєчасного виявлення негативних тенденцій їх розвитку як безпосереднього середовища використання трудового потенціалу малих міст Постановою Кабінету Міністрів України від 2 квітня 2009 року №288 був запроваджений *Моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст* [163]. Завдяки встановленню переліку спеціальних показників стало можливим окреслити базову статистичну інформацію щодо проблем розвитку трудового потенціалу у малих містах.

Подальшому вирішенню проблем розвитку малих міст та використання їх трудового потенціалу у тому числі було напрацювання перспективної програмної документації. Зокрема, схвалення *Концепції Державної цільової програми підтримки соціально-економічного розвитку малих міст на 2011-2015 роки* стало поштовхом до ідентифікації проблем та шляхів їх вирішення. Зокрема серед вирішення проблем соціально-економічного розвитку малих міст, що можна вважати ключовими щодо впливу на розвиток трудового потенціалу, програмою визначались [160]: створення організаційних, нормативно-правових та економічних механізмів забезпечення позитивних зрушень у соціально-економічному розвитку малих міст, екологічної і техногенної безпеки їх територій, підвищення життєвого рівня населення;

розроблення правових засад та механізмів державного стимулювання розвитку інфраструктури малих міст, ефективне використання ресурсного і науково-виробничого потенціалу, ринкових перетворень у господарському комплексі тощо.

Щодо використання *сільського трудового потенціалу* як основи розвитку відповідного типу поселень слід відзначити прийняття таких законодавчих документів, як Указ Президента України від 19 березня 1999 року №262/99 «Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості», Постанова Кабінету Міністрів України від 20.07.1999 року №1305 «Про розвиток сільської загальноосвітньої школи», Указ Президента України «Про Основні засади розвитку соціальної сфери села» від 20.12.2000 року №1305, Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві» від 17.10.1990 року №400-ХІІ тощо. Актуальний стан використання трудового потенціалу на селі не є доказом практичної дієвості даних документів, однак є наочним свідченням концептуального розуміння викладеної тематики. У цьому контексті слід, насамперед, відзначити визначення на загальнодержавному рівні концептуальних напрямів державної політики зайнятості на селі в сучасних умовах. При цьому, створення умов для продуктивної зайнятості та збільшення доходів сільського населення поруч із поліпшенням матеріального становища, підвищенням престижу сільської інтелігенції та посиленням соціального захисту найвразливіших верств жителів села в умовах стабільного функціонування, розвитку і підвищення якості соціальної інфраструктури є запорукою досягнення мети соціальної політики – забезпечення належного життєвого рівня сільського населення, що стане основою поліпшення демографічної ситуації і її ефективізації використання трудового потенціалу з відображенням на загальних процесах розвитку.

Таким чином, нормативно-правова база регулювання процесів використання трудового потенціалу у ПФОС охоплює широке коло нормативно-правових документів, що прямо чи опосередковано впливають на процеси його відтворювального циклу у визначених просторових координатах. Аналіз нормативно-правового забезпечення використання трудового потенціалу у сучасних реаліях дозволяє констатувати існування значної багатогранності як у розумінні ключових понять, так і в розумінні проблем та напрямків розвитку потенційних компонент у конкретних типах поселень. Досить відчутною у сучасній нормативно-правовій базі є неузгодженість та різноплановість цілей, функцій та завдань на регіональному, галузевому, територіальному рівнях, рівні організаційної форми господарювання у питаннях відтворення трудового потенціалу, що ставить перед кожним із них та типів поселень часто дубльовані та взаємосуперечливі завдання управління. Вагомою негативною стороною нормативно-правового поля України також є брак дієвих економічних методів управління та узгодженої кількісно-якісної оцінки трудового потенціалу і його складових у розрізі різних типів поселень, особливо що стосується специфічних просторових форм, які можуть слугувати інноваційними каталізаторами просторового розвитку.

Зростання рівнів прихованого та офіційного безробіття, активізація потоків трудової міграції кваліфікованих фахівців за кордон, зниження освітньо-інтелектуального та професійно-кваліфікаційного рівнів працездатного населення, невідповідність якості та кількості наявної «робочої сили» потребам регіональних ринків праці, розшарування населення за рівнем доходів тощо є прямими доказами не лише недалекоглядності законодавчої практики України, але й неефективного загальнодержавного менеджменту щодо впровадження законодавчих ініціатив. Фрагментарність виконання затверджених нормативно-правових актів, заполітизованість процесу прийняття ключових рішень та

слабкість діалогу влади, науки і бізнесу під час законотворчого процесу підсилюють декларативний характер багатьох законопроектів та не сприяють суттєвим змінам на краще для забезпечення розвитку ПФОС з пріоритетом ефективізації використання їх трудового потенціалу.

Узгоджене розуміння перспектив використання трудового потенціалу по кожній із фаз відтворювального циклу та у відповідності до структурних складових і ПФОС повинно сприяти виробленню цілісної системи кількісно-якісного розвитку потенційних компонент, зростанню людини як головної рушійної сили цивілізаційного поступу та, в кінцевому підсумку, економічному зростанню українського суспільства.

Серед останніх урядових ініціатив – *Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року* [161]. Показово, що положення Програми ґрунтуються на «стабілізаційних процесах, що відбуваються в національній економіці» (до початку політично-військового конфлікту 2013-2014 рр.). Відповідно, на думку Уряду, це створює добрі передумови сприяння зайнятості. Звичайно, такі висновки викликають великий сумнів. Ключові положення даного програмного документу наведено в Додатку Й. При цьому варто звернути увагу, що основною метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів. Таким чином, в основі реалізації такої мети повинно лежати створення передумов для більш ефективного використання трудових потенцій з метою подальших можливостей їх реалізації та одержання натомість очікуваних вигод у визначених просторових формах.

Серед положень Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року варто відзначити виокремлення вагомості *моніторингу створення робочих місць*, що являє собою згідно чинного законодавства систему

збирання даних, яка дає змогу зафіксувати кількісні показники створення чи ліквідації робочих місць, відслідковувати тенденції та динамічні зміни, що відбуваються у цій сфері у розрізі адміністративно-територіальних одиниць та за видами економічної діяльності, приймати відповідні рішення [41].

Низка цільових програмних пріоритетів криється в освітній компоненті щодо покращення якісних параметрів освітнього процесу, посилення його практичного характеру через стажування студентів й учнів на підприємствах, більш ефективне професійне навчання робітників на виробництві, що сьогодні часто має формальний характер. Також звернена увага на необхідність професійного навчання і підвищення кваліфікації дорослого населення згідно специфічних методичних підходів, що відповідає вимогам акмеології.

Таким чином, з теоретичної точки зору даний документ можна вважати досить об'ємним та комплексним, що всебічно регламентує шляхи вирішення проблем у сфері зайнятості, що мають прямий стосунок до можливостей розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу. Наразі говорити про його практичну втіленість складно, адже складні зовнішні умови та внутрішні конфлікти ставлять під сумнів виконання даного документу.

Серед інших нормативів, що регламентують ефективність використання трудового потенціалу як основи для подальшого розвитку ПФОУС, також важливо звернути увагу на ті, що стосуються конкретних потенційних компонент – психофізіологічної, морально-етичної, соціально-економічної, організаційно-управлінської, освітньо-кваліфікаційної та когнітивно-психологічної (Додаток К). Кожен з нормативно-правових документів регламентує використання потенційних компонент, виходячи з власної цільової орієнтованості, та їх дія поширюється на всі ПФОУС. Серед них вартує звернути увагу на прийняття нового *Закону України «Про зайнятість населення»*, який

змінив попередній нормативно-правовий документ у редакції від 1991 року [159]. Незважаючи на порівняно недавній термін введення в дію даного нормативно-правового документу, від вже отримав досить широкий розголос в українському суспільстві з формулюванням серйозних зауваг до його положень. Серед них основними є наступні [138]:

- гарантія у сприянні працевлаштуванню молоді, яка вперше приймається на роботу, у вигляді встановлення на підприємстві квоти робочих місць, поширюється лише протягом 3-х місяців після закінчення або припинення навчання. Таким чином виходить, що закон лише звузив права випускників, які згідно статистичних спостережень шукають перше місце праці в середньому 6 місяців;

- в дію вступила ще одна норма, яка визнає необов'язковою оплату стажування студентам ВНЗ і учням ПТУ. Згідно неї передбачається можливість укладення договору про стажування, в якому роботодавець за згодою сторін може звільнитися від виплати заробітної плати в період стажування (строк стажування може тривати до 6 місяців). Таким чином, маємо узаконену безкоштовну «робочу силу», коли роботодавець може обіцяти робоче місце одразу після проходження безоплатного стажування, а після його закінчення просто відмовити у роботі;

- у законі задекларована ініціатива, що мала б привести у відповідність професійний рівень працівників вимогам ринку, а саме – передбачена професійна переорієнтація працівників. Це дійсно позитивні зміни, якби не той факт, що профпереорієнтація здійснюватиметься на основі ваучера розміром у 10 прожиткових мінімумів (на сьогодні – 11080 грн.). Виходячи з реалій сьогодення, на ці кошти можна перевчитися хіба що на технічну спеціальність в училищі. До того ж кошти на оплату зазначеного ваучера будуть виділятися з фонду соцстраху, виходячи з його фінансових можливостей;

- закон містить окрему статтю, яка передбачає надання державної підтримки молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах. Зокрема, молодому фахівцю, що працюватиме на селі, держава надаватиме безкоштовне житло та адресну допомогу у 10-тикратному розмірі мінімальної зарплати (на сьогодні – 11470 грн.). Насправді ж нині у державному бюджеті ці кошти не закладені, тобто дана норма носить виключно декларативний характер;

- у законі про зайнятість населення остаточно закріплюється тимчасова норма, згідно якої *до зайнятого населення належать, зокрема, члени особистих селянських господарств.*

Кожне із зазначених недоліків наштовхує на думку свідомого допущення низки деформацій соціально-трудова відносин, які прямо позначатимуться на можливостях ефективного використання трудового потенціалу. Останнє положення щодо віднесення до зайнятого населення членів особистих селянських господарств практично унеможливорює реальну оцінку рівня безробіття в країні та можливостей використання трудового потенціалу працездатного населення.

Оскільки предметом нашого дослідження є вивчення розвитку ПФОУС у контексті використання трудового потенціалу, слід враховувати, що *місцеві органи державної влади та органи місцевого самоврядування* правомочні теж видавати відповідні нормативи, які стосуються сфери соціально-трудова відносин, просторового розвитку і враховують специфічні умови окремої території (населеного пункту). Зокрема такими нормативно-правовими документами територіального рівня можуть бути [35]:

- регіональні програми, що затверджені рішеннями сесій обласних рад;
- інструкції, положення місцевих органів державної влади, що володіють компетенціями регулювання в сфері соціально-трудова відносин;

- угоди, інші нормативно-правові документи, прийняті в рамках міжрегіонального (у тому числі транскордонного) співробітництва;
- угоди про співробітництво з профспілковими організаціями, підприємницькими, освітніми, науковими структурами;
- накази, розпорядження відповідних структур, що стосуються розвитку окремих потенційних складових тощо.

Розробниками таких документів можуть виступати профільні структури підрозділи територіальних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, у тому числі управління праці та соціальної політики, управління економіки. Затверджуються такі нормативи рішеннями сесій обласних, міських, селищних або сільських рад.

Отже, проблемність нормативно-правового регулювання розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу в Україні, як і в більшості сферах суспільного життя, є закономірною та не викликає жодних сумнівів. Обґрунтування необхідності вдосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудових відносин загалом та щодо використання трудового потенціалу зокрема є традиційним висновком усіх вітчизняних вчених, що звертались до даної тематики. Окремі з них пропонують акторські стратегічні й програмні документи щодо подолання виявлених диспропорцій. Вважаємо, що допоки на найвищому законодавчому рівні не буде виділено *одну-дві ключові види економічної діяльності*, розвиток яких стимулюватиме інші сфери економіки, покращення ситуації щодо зайнятості населення та можливостей розвитку у визначених ПФОС не буде спостерігатись. Намагання комплексно вирішити всі проблеми соціально-трудової сфери в різних типах поселень у нинішніх умовах наростаючих кризових явищ та гострого браку бюджетних коштів не підкріплене достатніми ресурсами і зумовлює декларативність управлінських рішень. Виходом із такої ситуації має бути більша правомочність органів місцевого

самоврядування щодо розвитку бізнесу на своїх територіях, що потягне за собою створення нових робочих місць та активізацію самозайнятості. Таку правомочність слід підкріпити розширенням переліку місцевих податків і зборів з можливістю більшого наповнення місцевих бюджетів та спрямування бюджетних коштів на розвиток цільових видів економічної діяльності. Також важливо стимулювати практику подання проектів та грантів органами місцевого самоврядування до європейських структур (зокрема через механізми Єврокомісії), що розширяться ресурсні можливості для подальшого розвитку та сприятиме ефективізації використання трудового потенціалу населення.

3.2. Проблеми використання трудового потенціалу та розвитку сфери соціально-трудоових відносин у різних просторових формах організації українського суспільства

Теоретичні положення просторової диференціації умов використання трудового потенціалу та наслідковості розвитку ПФОС повинні підкріплюватись відповідними аналітичними розрахунками. Очевидно, аналіз ефективності використання потенційних складових у розрізі різних ПФОУС може бути утруднений інформаційним забезпеченням. Зокрема проблеми виникають у зв'язку з відсутністю публічного представлення низки показників у достатньому регіональному (мова навіть не йде про райони в межах областей) розрізі і ретроспективі з можливістю співставлення даних офіційної статистики щонайменше в межах одного десятиліття.

У попередніх частинах дослідження при аналізі специфіки факторних впливів на розвиток ПФОУС у контексті використання трудового потенціалу вже аналізувались загальні тенденції в міських і сільських поселеннях України. Якщо ж мова йде про такі тенденції у великих та малих містах, то специфіка використання тут трудового

потенціалу вимагає більш детальної уваги в силу:

- значної (більшої, аніж в сільських поселеннях) концентрації тут економічно активного населення та помітно кращих можливостей життєдіяльності, зокрема і праці;

- підвищеної ролі міст для загального соціально-економічного розвитку регіонів з точки зору їх «ядровості», центрів тяжіння усіх потоків (людських, фінансових, інформаційних та ін.) з суміжних просторових утворень;

- стратегічного характеру їх функціонування, інновативності, модерності, генерування прогресивних підходів через ефекти нагромадження соціального капіталу.

У свою чергу для сільських поселень обґрунтування необхідності виявлення та вирішення проблем ефективності використання трудового потенціалу виникає в силу тривалого занепаду українського села, що неодноразово обґрунтовувалось вітчизняними вченими [31; 200; 71; 86; 235]. По суті, тут мають місце тривалі процеси погіршення добробуту селян унаслідок знецінення людської праці, недотримання вимог трудового законодавства, скорочення зайнятості та можливостей отримання необхідних благ і послуг, що може стати ймовірною причиною деградації людського капіталу та сільського економічного простору в цілому [199, с. 57].

Високий інтерес вітчизняних вчених до проблематики формування й використання трудового потенціалу змушує нас звертати увагу на специфічні риси його фазності з компаративним аналізом тенденцій у розрізі різних ПФОУС. Таке порівняння надасть можливість одержати важливі методологічні та управлінські переваги (рис. 3.1).

Вбачаючи беззаперечність потреби аналізу ефективності використання трудового потенціалу у різних ПФОУС, важливо із застосуванням системного підходу підійти до виконання даного завдання. Оскільки трудовий потенціал є комплексною

(полікомпонентною) категорією, аналіз територіальної специфіки його ефективності використання слід проводити в розрізі двох базових векторів:

- по-перше, виявити проблеми та перспективи розвитку сфери соціально-трудових відносин, що надасть змогу з'ясувати безпосередні умови ефективності використання потенційних складових, які проявляються власне через працю;

- по-друге, прослідкувати закономірності зміни середовищних умов ефективності використання трудового потенціалу у визначених просторових обмеженнях (див. §3.3).



Рис. 3.1. Основні переваги компаративного аналізу ефективності використання трудового потенціалу в розрізі різних ПФОС*

* Складено автором

В Україні *регіональна специфіка* ефективності використання трудового потенціалу є досить помітною. Зокрема серед останніх досліджень вітчизняних вчених достатньо об'ємний міжрегіональний

аналіз проводить С. Гринкевич, який підтверджує міжрегіональну диференціацію стосовно умов розвитку трудових потенцій економічно активного населення [35]. Визначення відмінностей умов використання трудового потенціалу в розрізі різних ПФОУС потребує звуження об'єкту дослідження до окремого регіону – області як адміністративно-територіальної одиниці. *Волинська область* є специфічним регіоном України, досить проблемним за своїми ресурсними характеристиками та соціоекономічними передумовами. Тому виявлення проблем використання трудового потенціалу у міських та сільських поселеннях даного регіону із використанням компаративного аналізу відносно інших областей видається досить актуальним з точки зору пошуку шляхів подолання такої ситуації. Такий аналіз дозволить з'ясувати, наскільки сильно стан використання трудових потенційних характеристик населення детермінує загальні процеси розвитку регіону.

Позиції Волині серед інших областей України за основними показниками соціально-економічного розвитку є досить слабкими. Якщо обмежуватись показниками, що стосуються сфери соціально-трудова відносин, то рейтингові позиції регіону станом на 2012 рік наведено в табл. 3.1. Звертаємо увагу, що область має найгірші значення за показником «розподіл населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму». «Лідерські» позиції області зумовлені тим, що тут близько 60% населення володіло доходами нижче 953 грн. (житковий мінімум з 2012 року). У контексті формування сприятливих умов ефективного використання трудового потенціалу така ситуація є просто катастрофічною, а деталізація розгляду даного показника в розрізі міських і сільських поселень просто відкидає сільських жителів на виключну периферійність розвитку. Ще одна загрозлива тенденція – найвищий рівень травматизму в області, пов'язаного з виробництвом. Це свідчить про величезні проблеми використання трудових потенцій населення, що унеможливорює подальші

їх стимулюючі детермінації розвитку різних типів поселень (особливо мова йде про міста, де розвивається добувна промисловість).

У табл. 3.1 проаналізовано лише деякі показники, щоб перед більш детальним аналізом проблем використання трудового потенціалу в розрізі сільських і міських поселень розуміти загальну ситуацію в сфері соціально-трудова відносин області. Очевидно, тут має місце досить складна ситуація, яка посилюється надзвичайно високим рівнем вимушеної неповної зайнятості, а також низьким рівнем оплати праці [281]. Для наукових досліджень виявлення проблем та шляхів їх подолання в контексті ефективності використання трудового потенціалу видається дуже важливим, адже дозволяє сформулювати концептуальне бачення додання кризової ситуації в тих просторових утвореннях, соціально-економічний стан котрих має чітко виражений депресивний характер. Саме це є аргументом, чому досліджується саме Волинська область.

Якщо розглядати специфіку використання трудового потенціалу в розрізі різних ПФОС, то в першу чергу слід розуміти, що Волинська область є регіоном з доволі високою часткою сільського населення (49,6%). Тут розташовано 11 міст, з яких 4 – зі спеціальним статусом (Луцьк, Володимир-Волинський, Ковель, Нововолинськ), 22 селища міського типу та 1054 сільські населені пункти. За кількістю міст область займає одне з останніх місць, 16-е місце за кількістю селищ міського типу і 13-е – за сільськими населеними пунктами (загальна ситуація по Україні щодо регіональної специфіки наявності кількості різних типів населених пунктів більш детально проаналізована в Розділі 2). По суті, це моноетнічний регіон з виключним домінуванням титульної нації (96,95% українців).

Демоситуація в розрізі сільських та міських поселень відображена на рис. 3.2. Звертаємо увагу на монотонне скорочення сільського населення, що є традиційним для всіх регіонів.

Таблиця 3.1

Рейтингові позиції Волинської області за окремими індикаторами використання трудового потенціалу
як основи просторового розвитку регіону*

№ з/п	Показник	Рейтинг у 2001 році**	Рейтинг у 2012 році**	Відставання від лідера	Детермінації розвитку трудового потенціалу
<i>Стимулятори</i>					
1	Рівень економічної активності населення	21	23	у 5,2 рази	Формування конкурентних умов, тиску на ринки праці, мотивація розвитку
2	Попит на робочу силу	22	17	у 9,6 рази	
3	Кількість фахівців вищої кваліфікації, зайнятих в економіці	22	23	у 12,6 рази	Формування конкурентних умов, мотивація розвитку, високопродуктивної інноваційної діяльності
4	Частка штатних працівників, які мають повну вищу освіту	15	12	у 1,2 рази	
5	Частка осіб, що підвищували кваліфікацію	19	15	у 1,7 рази	Уникнення старіння знань, стимулювання безперервного навчання і розвитку
6	Середньомісячна заробітна плата одного працюючого	24	24	у 1,5 рази	Демотивація праці, підвищення територіальної мобільності населення
<i>Дестимулятори</i>					
7	Рівень безробіття за методологією МОП	21	13	у 1,3 рази	Формування конкурентних умов, старіння знань
8	Рівень вимушеної неповної зайнятості	12	2	у 1,2 рази	Демотивація продуктивної праці
9	Розподіл населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму	3 (2006 рік)	1	у 2,9 рази	Відсутність можливостей інвестування у розвиток власного людського капіталу, абсолютна демотивація праці
10	Середня тривалість пошуку роботи	8	14	у 1,5 рази	Деінтелектуалізація, старіння знань
11	Рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом	5	1	-	Фактична втрата трудового потенціалу

* Складено автором на основі джерел: [179; 209]

** Без міст Києва і Севастополя

У силу процесів старіння населення видається потрібним також звернути увагу на його розподіл за віковими групами в розрізі сільських та міських поселень, що прямо детермінує можливості розвитку просторових форм на основі ефективного використання їх трудового потенціалу в психофізіологічній складовій (рис. 3.3).

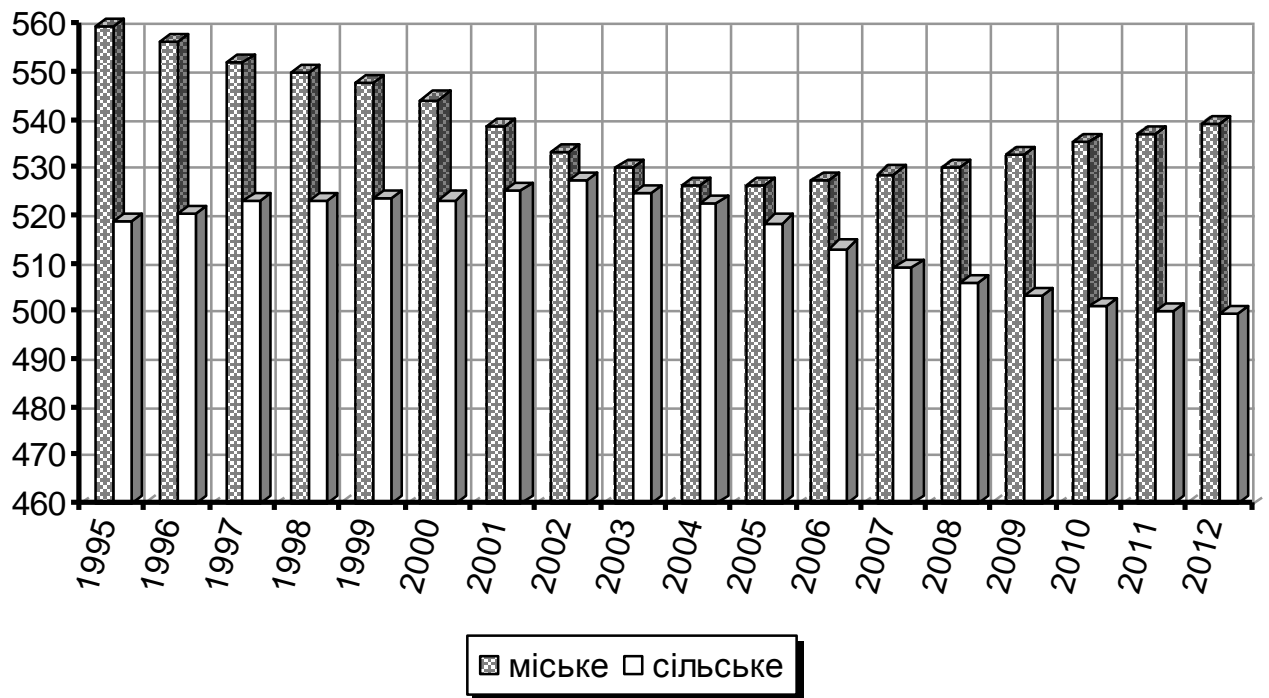


Рис. 3.2. Чисельність сільського та міського наявного населення Волинської області, 1995-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерела: [117]

Бачимо найбільш помітне переважання міським сільського населення у вікових групах 25-29 років (на 16317 осіб), 50-59 років (на 19776 осіб) та 30-34 років (на 8852 осіб). Переважання кількості сільським населенням міського спостерігається в старших (більше 65 років) та молодших (до 19 років) вікових групах, що яскраво свідчить про вищу привабливість життєдіяльності саме у міських поселеннях та відтак перешкоди розвитку трудового потенціалу за місцем народження осіб у сільській місцевості.

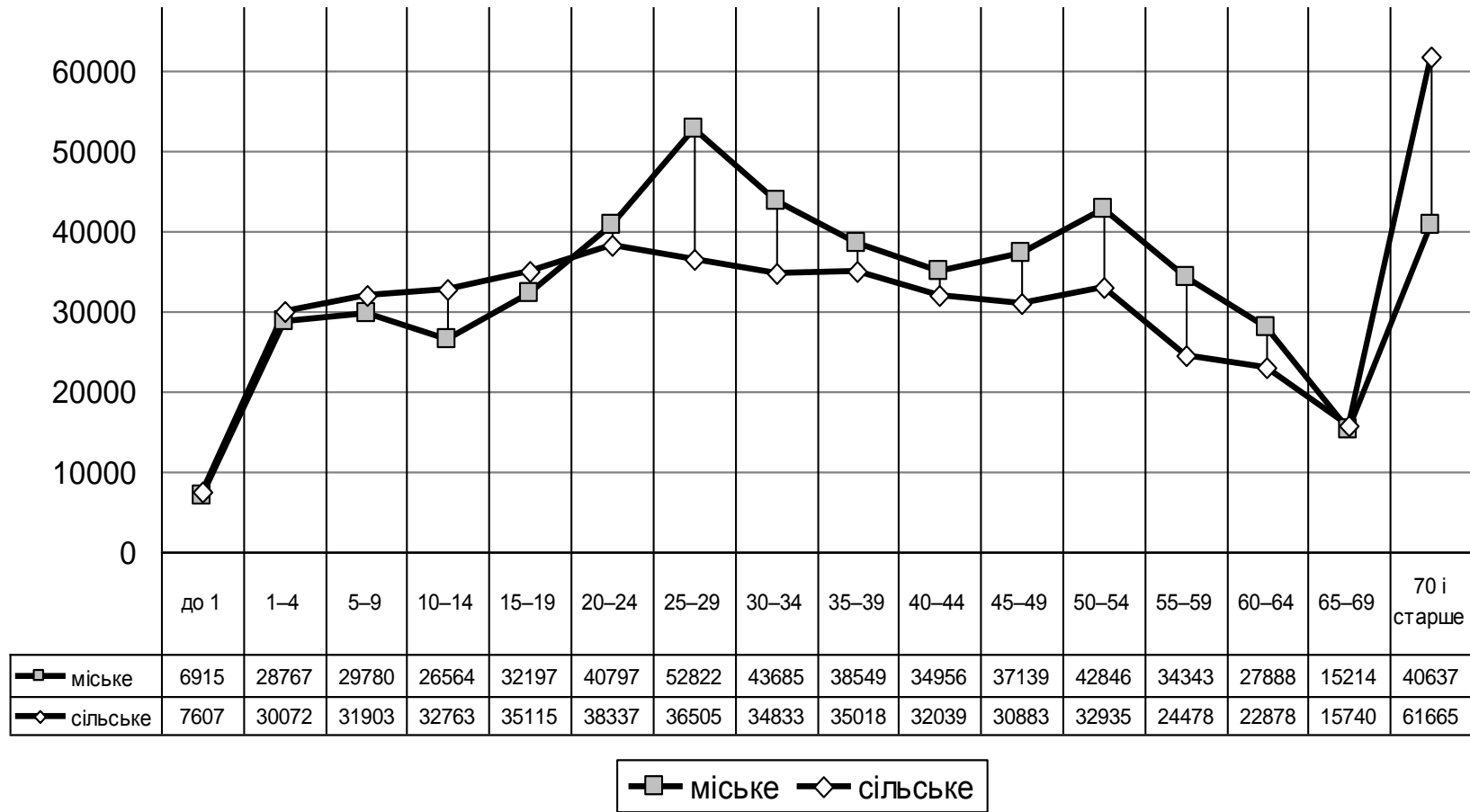


Рис. 3.3. Розподіл сільського і міського населення Волинської області за віковими групами, 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [117]

Частково демографічні кризові явища села дозволяє компенсувати дещо вищий тут рівень народжуваності – у 2012 році він сягав 15,3 осіб на 1000 наявного населення проти аналогічного показника в містах 13,0. У той же час для сільських поселень є характерним значно вищий рівень смертності – 16,1 проти 10,8 осіб на 1000 наявного населення у містах. У значній мірі це закономірно вище переважання в силу домінування тут населення старшого віку (див. рис. 3.3). Загалом у 2012 році для міст Волині був характерним додатній природний приріст (1168 осіб), у той час як волинське село продовжує занепадати (-390 осіб).

Насторожуючою тенденцією є суттєве переважання рівня смертності дітей і молоді віком до 19 років у сільській місцевості проти міст. Для прикладу, якщо в міських поселеннях у 2012 році померло 35 дітей віком до 4-х років, то в сільських – 51 дитина, хоча і коефіцієнт смертності дітей тут поступово зменшується (8,4 дітей до 1 року на 1000 народжених живими у 2012 році проти 12,8 дітей у 1995 році).

Цікаво, що для сільського населення Волинської області характерне монотонне зростання кількості жінок, що народили, не перебуваючи у зареєстрованому шлюбі – 10,1% до загальної кількості тих, які народжували у 2012 році проти 4,6% у 1995 році. Для міських поселень дані показники сягають 10,6 та 5,6% відповідно. Окрім того для міст традиційно вищим залишається рівень розлучення (практично вдвічі), хоча детермінація даним індикатором рівня використання трудового потенціалу є досить суперечливою та індивідуальною: для одних осіб неодружений стан дозволяє більшу увагу приділяти праці, для інших ж – веде до девіантних проявів поведінки, подальшої соціальної деградації.

Міграційні процеси – усе потужніші детермінанти ефективності використання трудового потенціалу для Волинської області як прикордонного регіону. Відтак вони є досить активними, що прямо

відображається на загальній демоситуації. Офіційна статистика за останні роки подає трансформацію від'ємного міграційного сальдо в додатне. Реалії ж свідчать про колосальні еміграційні установки населення, що зокрема буде обгрунтовано далі при представленні результатів авторського соціологічного дослідження.

Основними географічними орієнтирами волинян є країни ЄС, у той час як в область найбільше іммігрують особи з країн СНД – у 2012 році 339 осіб проти 146 з інших країн (це офіційна статистика). Окрім того на території області діє притулок для біженців – пункт тимчасового перебування іноземців «Журавичі».

Векторність міграцій є домінуюче внутрірегіонального характеру – майже 67% прибулих і 70% вибулих осіб від загальної кількості мігрантів у 2012 році. Зовнішня міграція за межі країни в загальній структурі міграційних процесів за останні 3 роки скоротилась і наближається до 2%, а зовнішня міжрегіональна міграція в середньому складає 1/3 всіх міграцій.

Щодо міграційних процесів у регіоні також слід зазначити, що додатне міграційне сальдо в значній мірі забезпечує Луцький район, а також міста обласного підпорядкування. Для більшості ж районів еміграції є переважаючими. Таким чином, долання проблеми міграційних втрат на перших етапах можна цілком забезпечити через розвиток окремих просторових утворень шляхом формування якнайкращого середовища використання трудового потенціалу.

Розуміючи загальну демоситуацію в області, простежимо тенденції розвитку сфери соціально-трудова відносин. Офіційні дані Головного управління статистики у Волинській області дозволяють досить обмежено проаналізувати специфіку використання трудового потенціалу населення в розрізі різних ПФОС, зокрема міського і сільського. Пам'ятаючи про тенденцію монотонного скорочення кількості сільських жителів видається важливим співставлення даних тенденцій відносно

рівня економічної активності. Тут спостерігаємо скорочення в абсолютному вираженні кількості економічно активного населення (15-70 років) у міських поселеннях на 0,4 тис. і в сільських – аж на 8,1 тис. Якщо аналізувати рівень економічної активності, то коли в 2007 році у міських поселеннях він сягав 56,9%, – у 2012 році скоротився до 56,3%. Що ж стосується сільських територій, то тут він сягав 70,8% та 73,9% відповідно (рис. 3.4). Водночас у дані проміжки часу спостерігалось збільшення кількості економічно неактивного населення у міських поселеннях на 4,1 тис. (з 172,3 тис. осіб у 2007 році до 176,4 тис. у 2012 році) і скорочення в сільських поселеннях на 11,7 тис. (з 101,3 тис. до 89,6 тис.).

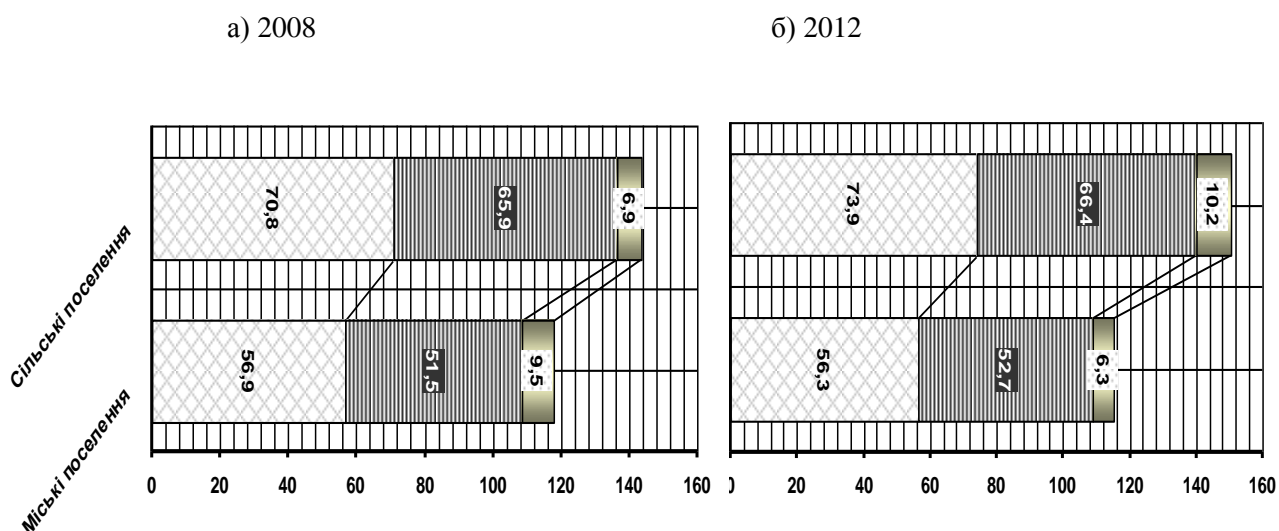


Рис. 3.4. Основні показники економічної активності населення Волинської області (у віці 15-70 років) у розрізі сільських та міських поселень, 2008 р., 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [53]

Бачимо, що для сільських поселень, на відміну від міських, є характерним суттєве підвищення рівня безробіття. Так, за останні 4 роки осіб з таким статусом у селах Волині побільшало на 8,8 тис. осіб, у той

час як у міських поселеннях їх кількість скоротилась на 7,3 тис. осіб. Відтак можливості розвитку трудового потенціалу в сільських поселеннях і надалі ускладнюються.

Що ж до рівня зайнятості, то тут спостерігаємо досить невиразні тенденції. Вони цілком відповідають загальнодержавним процесам збереження даного показника на більш однаковому рівні (рис. 3.5). Щоправда частка осіб працездатного віку в загальній кількості населення (15-70 років) для Волинської області є дещо вищою супроти середнього показника по Україні (у 2012 році – 95,2% проти 93,2%), що звичайно детерміновано порівняно кращою демографічною ситуацією в регіоні. Також варто відзначити, що для Волинської області є характерним переважання в абсолютному вираженні кількості зайнятого населення саме з сільських територій, коли по Україні зайнятих-міщан є більше ніж вдвічі.

З точки зору визначення можливостей ефективізації використання трудового потенціалу населення як основного рушія розвитку ПФОС видається важливим аналіз *мотиваційної площини* з основною увагою на рівень заробітної плати. Звичайно, дані офіційної статистики унеможливають глибинний аналіз даного питання в розрізі сільських та міських поселень, проте дозволяють звернутись до розподілу рівня оплати праці в розрізі видів економічної діяльності, зокрема з порівнянням відносно сільського господарства як пріоритетної галузі для українського села. На рис. 3.6 відображена диференціація рівня оплати праці в розрізі видів економічної діяльності по Україні.

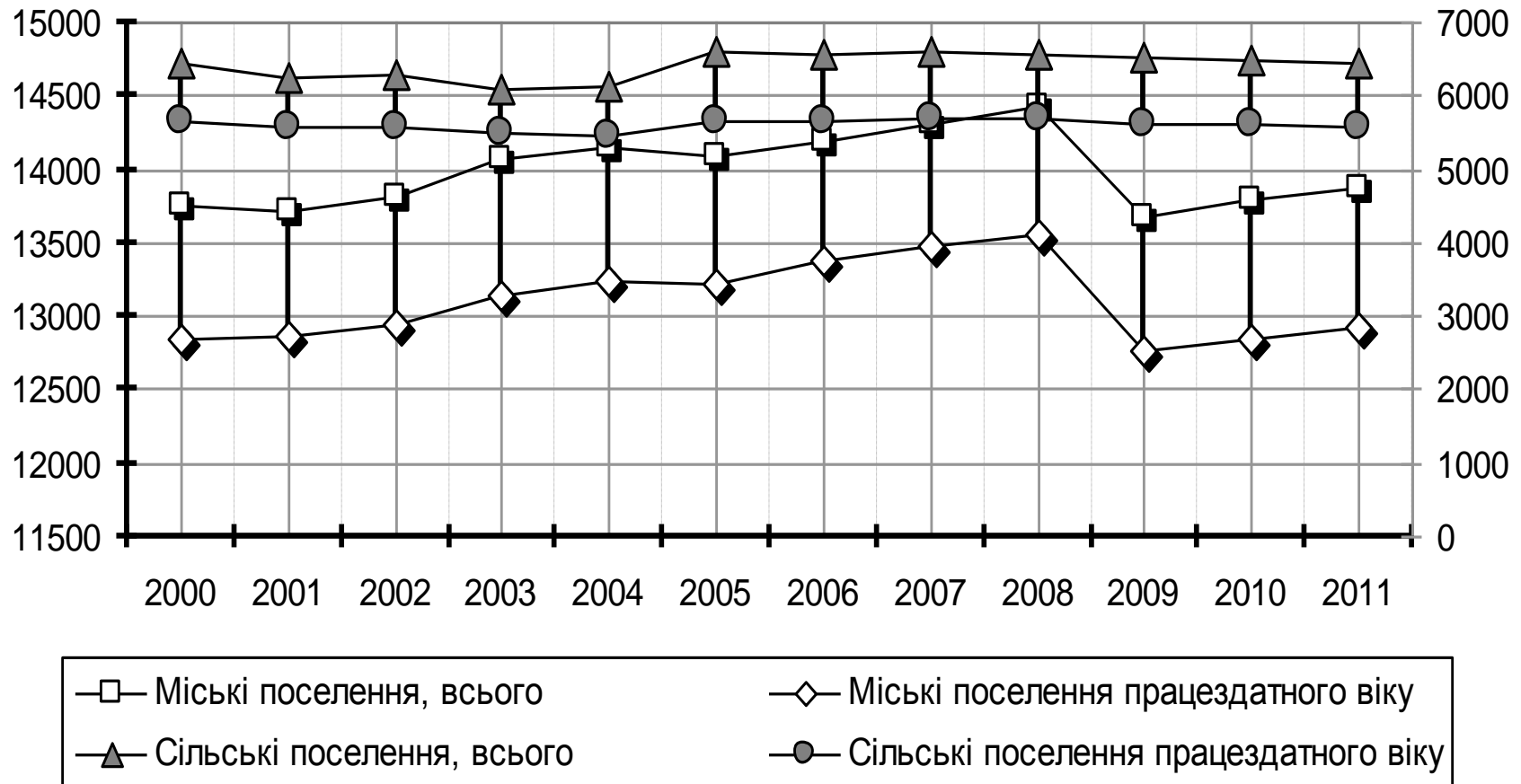
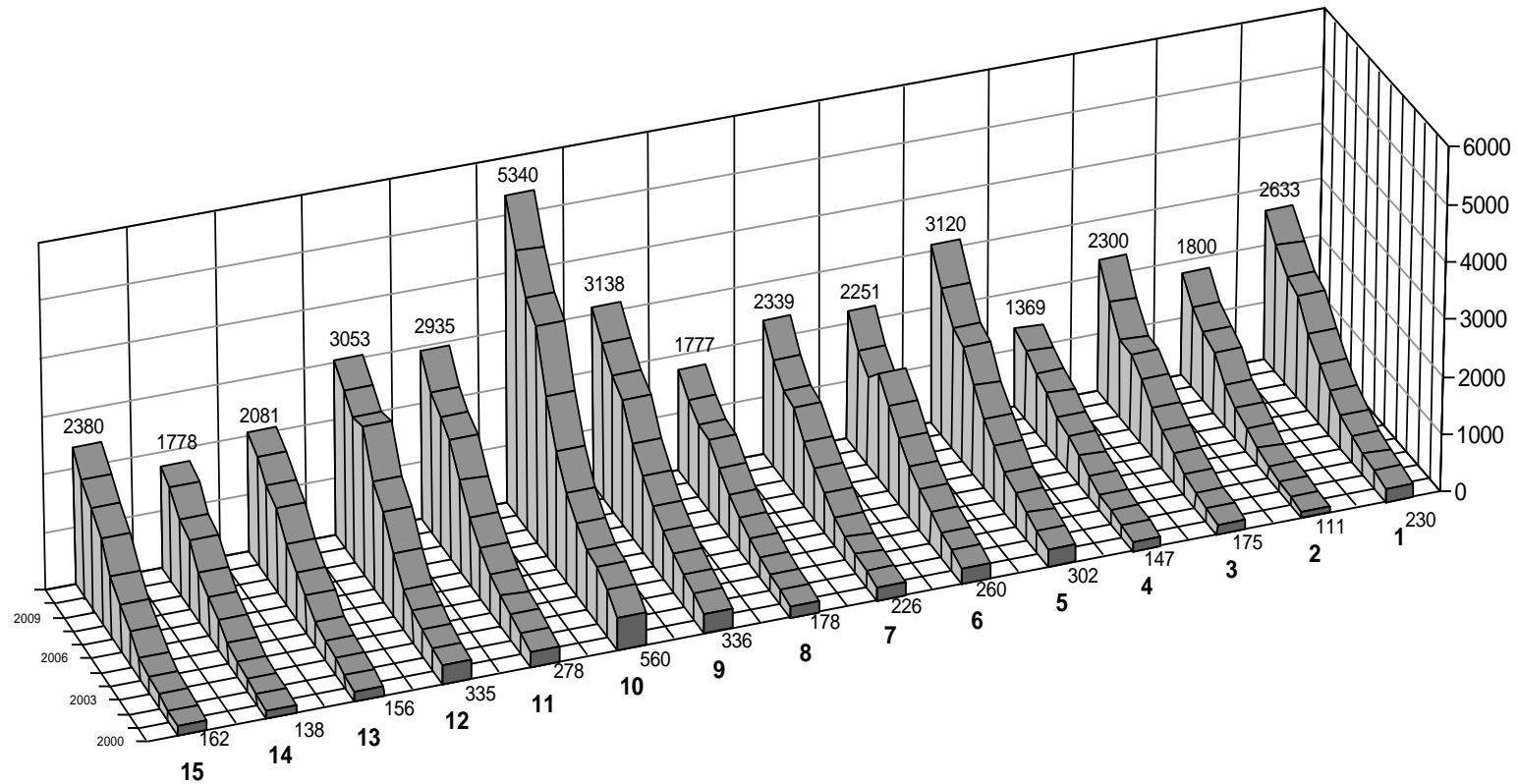


Рис. 3.5. Динаміка зайнятого населення України за місцем проживання, у віці 50-70 років, тис. осіб, 2000-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерел: [145-150]



1 – Усього; 2 – Сільське господарство, мисливство та пов’язані з ними послуги; 3 – Лісове господарство та пов’язані з ними послуги; 4 – Рибальство, рибицтво; 5 – Промисловість; 6 – Будівництво; 7 – Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; 8 – Діяльність готелів та ресторанів; 9 – Діяльність транспорту та зв’язку; 10 – Фінансова діяльність; 11 – Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям; 12 – Державне управління; 13 – Освіта; 14 – Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги; 15 – Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту.

Рис. 3.6. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні, грн.
нараховано 1 працівнику, 2001-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерел: [145; 146; 150]

Що ж стосується Волинської області (рис. 3.7), то тут рівень заробітної плати в сільському господарстві є дуже низьким, хоча і найбільше зріс з 1995 року (в майже 54 рази, коли, для прикладу, найбільш оплачувана фінансова діяльність – у 36 раз). Станом на 2012 рік даний показник поступається хіба діяльності готелів і ресторанів та рибальству і рибництву, де рівень заробітної плати є ще нижчим. А дані види економічної діяльності є також стратегічними для сільських територій, зокрема діяльність готелів і ресторанів – у контексті розвитку сільського зеленого туризму і надання супутніх з ним послуг. Таким чином, можна справедливо стверджувати, що стратегічні до розвитку сільських територій види економічної діяльності є найменш привабливими з мотиваційної точки зору та подальшого відтворення і використання трудового потенціалу зайнятого тут населення.

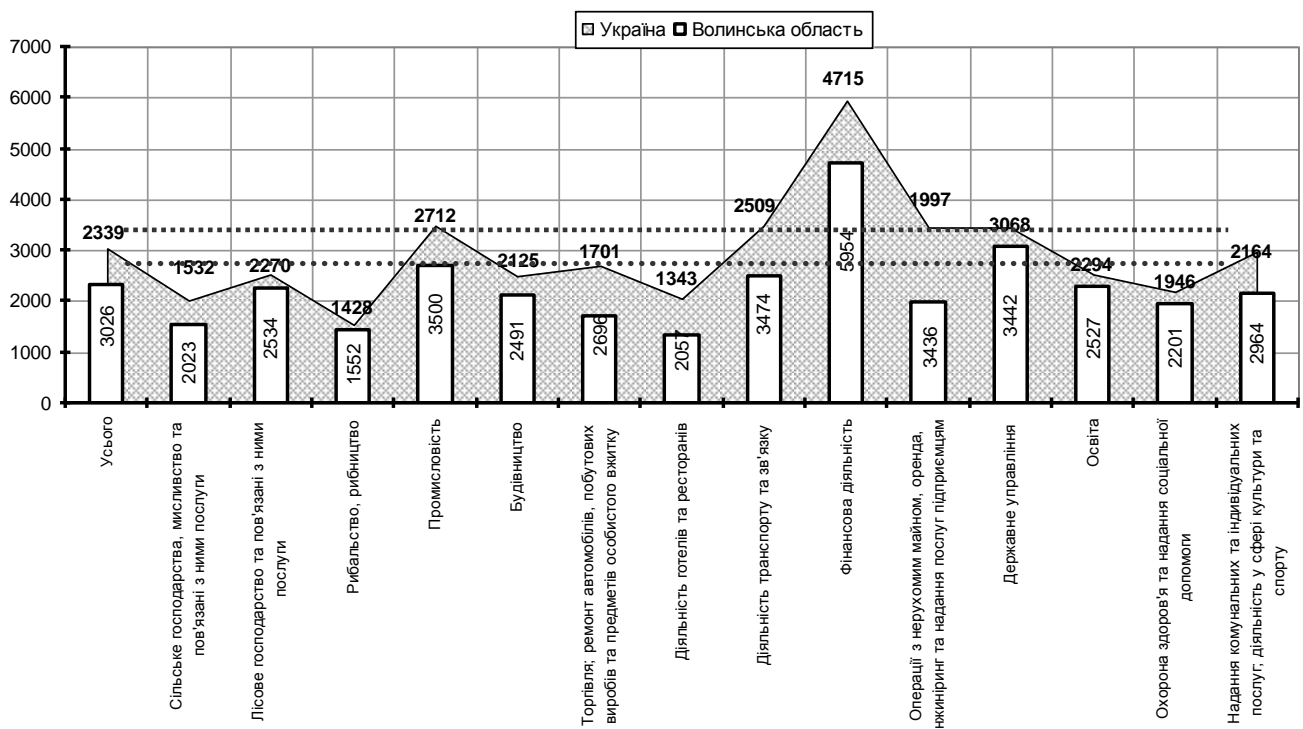


Рис. 3.7. Середньомісячна номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності: порівняльний аналіз показника в Україні та Волинській області, грн., 2012 р.*

* Складено автором на основі джерел: [194; 44]

Окрім того, вражає розрив у розмірі середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства і промисловості. Для прикладу, станом на 2012 рік він сягав 1341 грн. (8-ме найбільше значення серед областей України), коли, для прикладу, в інших областях Західного регіону Львівщини – 668 грн., Івано-Франківщини – 691 грн. По суті тут схожі тенденції як і в іншого регіона-сусіда Рівненщини, де такий розрив у 2012 році сягнув 1619 грн. (рис. 3.8 а, б).

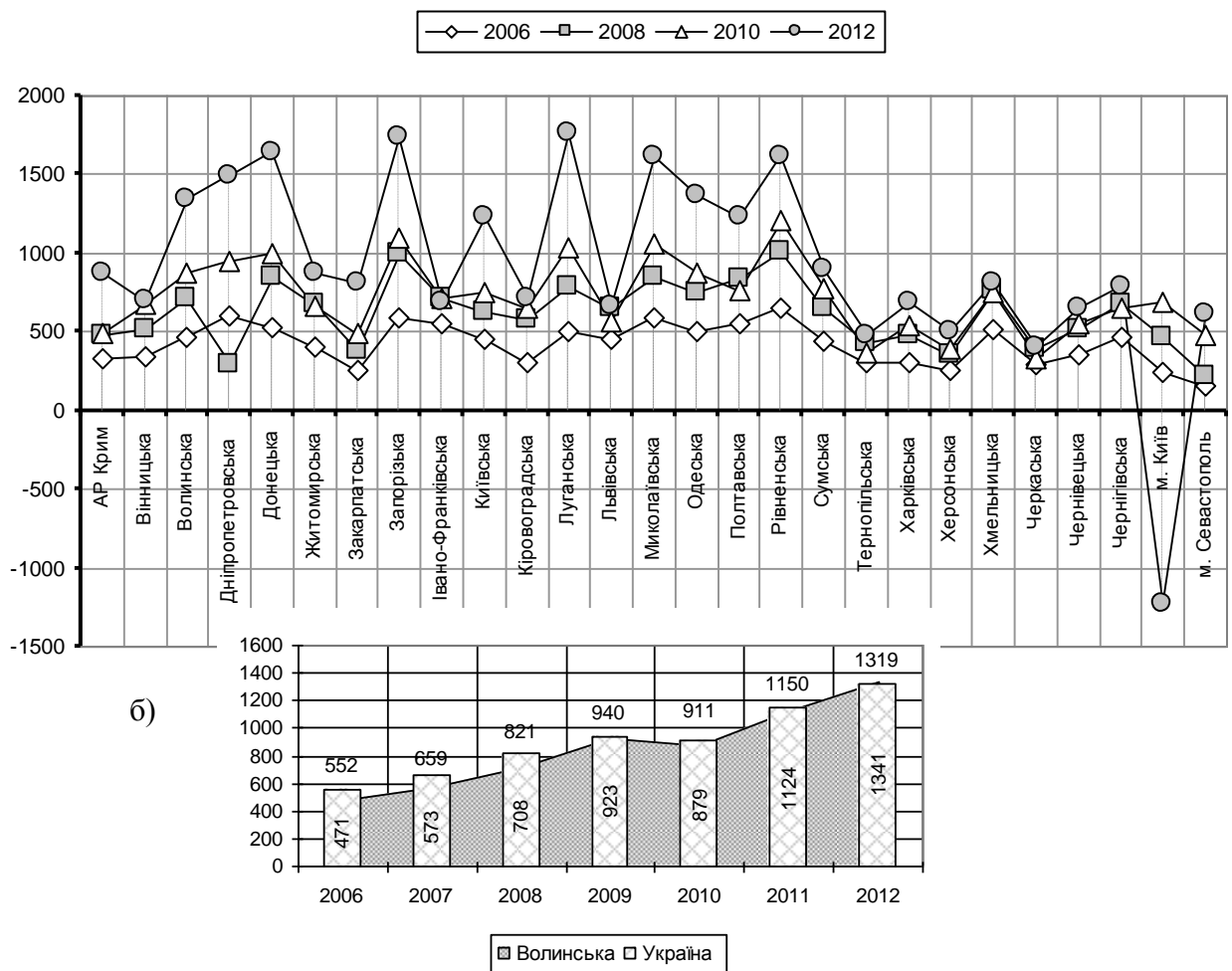


Рис. 3.8. Різниця середньомісячної номінальної заробітної плати одного працівника промисловості та сільського господарства, грн., 2006-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерел: [145-150]

Справедливо відзначити, що в принципі тенденції розриву в рівні оплати праці між промисловістю та сільським господарством, а це прямо відображається на можливостях розвитку сільських територій, для Волинської області є такими ж, як і в середньому по Україні (рис. 3.9).

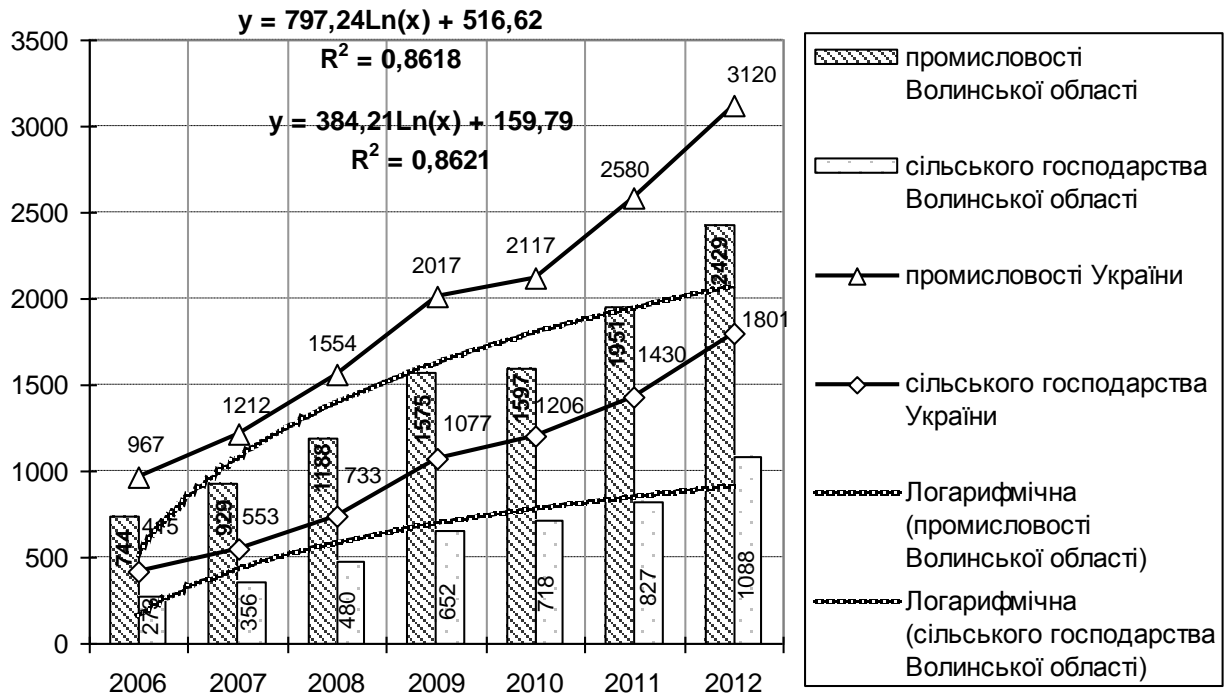


Рис. 3.9. Розмір середньомісячної зарплатної плати одного працівника промисловості та сільського господарства в Україні і Волинській області, 2005-2012 рр.*

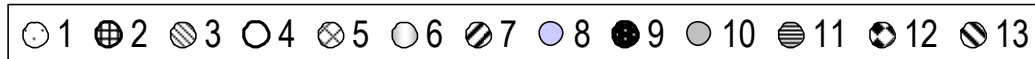
* Складено автором на основі джерел: [145-150]

Проте звертаємо увагу на логарифмічні лінії трендів з високою вірогідністю апроксимації ($R^2=0,8618$ для промисловості і $R^2=0,8621$ для сільського господарства). Вони засвідчують, що згідно досліджуваних показників для Волинської області має місце поглиблення розриву між ними. Це доводить про формування таких передумов, що й надалі руйнуватимуть розвиток сільськогосподарських видів економічної діяльності як запоруки розвитку сільських територій та можливостей

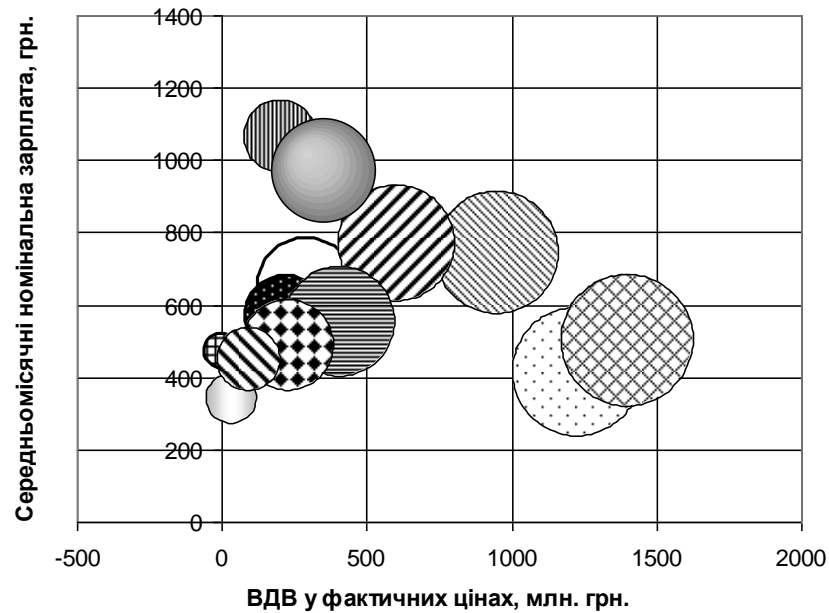
створення тут сфер прикладання праці.

Звичайно, помітна диференціація в оплаті праці в розрізі різних видів економічної діяльності не є виключним деструктивом ефективності використання трудового потенціалу. Це є своєрідний індикатор рівня розвитку різних сфер суспільного виробництва і послуг, їх привабливості з точки зору зайнятості. Проте якщо мова йде про потребу формування більш-менш рівномірного середовища використання трудового потенціалу населення регіону як основи розвитку тут різних типів поселень на збалансованих засадах, то поглиблення розриву в рівні оплати праці за умов достатньої значущості сільського господарства та інших спеціалізованих для сільських територій видів економічної діяльності є ознакою занепаду економіки.

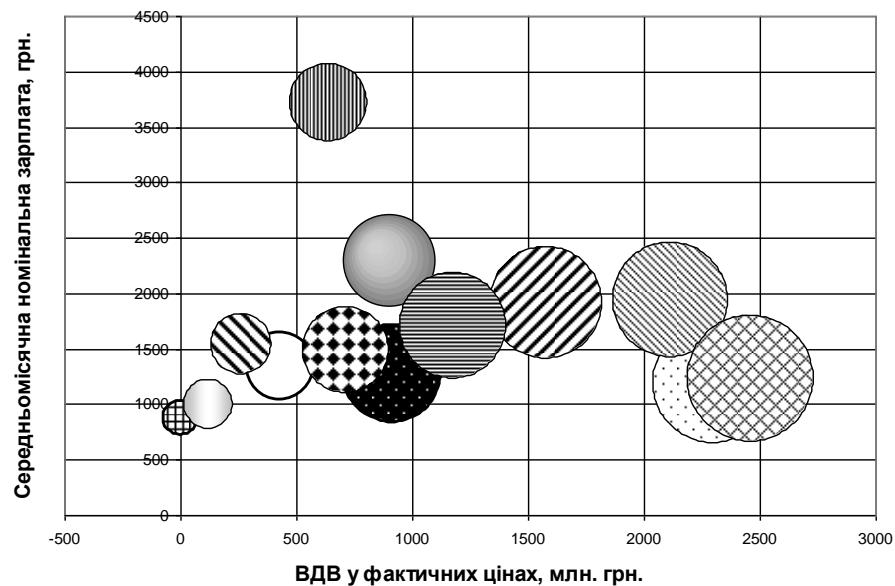
У цьому контексті доцільним є співставлення розміру оплати праці й показників регіональної економіки, з-поміж котрих досить показовим є валова додана вартість. Кореляційна взаємозалежність між розміром заробітної плати та валовою доданою вартістю в розрізі видів економічної діяльності не простежується. Проте співставлення даних показників дає змогу виділити конкурентні позиції різних сфер прикладання праці з точки зору їх витратності, тобто економічної обґрунтованості розвитку (рис. 3.10).



2006



2011



1 – Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; 2 – Рибальство, рибництво; 3 – Промисловість; 4 – Будівництво; 5 – Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; 6 – Діяльність готелів та ресторанів; 7 – Діяльність транспорту та зв'язку; 8 – Фінансова діяльність; 9 – Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям; 10 – Державне управління; 11 – Освіта; 12 – Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 13 – Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту.

Рис. 3.10. Співвідношення рівня оплати праці та валової доданої вартості в розрізі видів економічної діяльності Волинської області, 2007, 2012 рр.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Питома вага заробітної плати в структурі валової доданої вартості залишається необґрунтованою відносно продуктивних результатів діяльності в різних її видах. Якщо порівнювати фонд оплати праці та валову додану вартість, то має місце помітний дисбаланс. Для прикладу, фонд оплати праці в промисловості сягає майже 54% від загального його обсягу, а частка даної галузі у валовій доданій вартості – менше 16%. Для сільського господарства дані показники сягають 9,7% та 17,3% відповідно. Таким чином, даний вид економічної діяльності цілком закономірно вимагає підвищення рівня оплати праці з переведенням його у вищу конкурентну площину (вісь Y на рис. 3.10). Дисбаланс частки показників фонду оплати праці та валової доданої вартості за видами економічної діяльності представлений на рис. 3.11.

Такий більш ретельний аналіз тенденцій, пов'язаних з оплатою праці у контексті ефективності використання трудового потенціалу ПФОС за прикладом Волинської області проведений неспроста. Річ у тім, що вирішення численних проблем використання трудового потенціалу на тлі укорінення недобросовісного конкурентного середовища регіональних ринків праці та й інших сфер людської життєдіяльності (у т.ч. освітньої, що прямо детермінує рівень розвитку освітньо-кваліфікаційної компоненти), що гальмує загальний розвиток регіону, слід здійснювати поступово, розпочинаючи з мотиваційної площини. А основним інструментом тут очевидно є заробітна плата. І допоки рівень мінімальної заробітної плати в Україні не буде піднятий до середньоєвропейського (однорідно до наздоганяння рівня споживчих витрат), доти український громадянин не буде достатньо мотивований розвивати свої трудові потенційні можливості й продуктивно їх застосовувати у сферах прикладання праці (у т.ч. через підприємницьку активність).

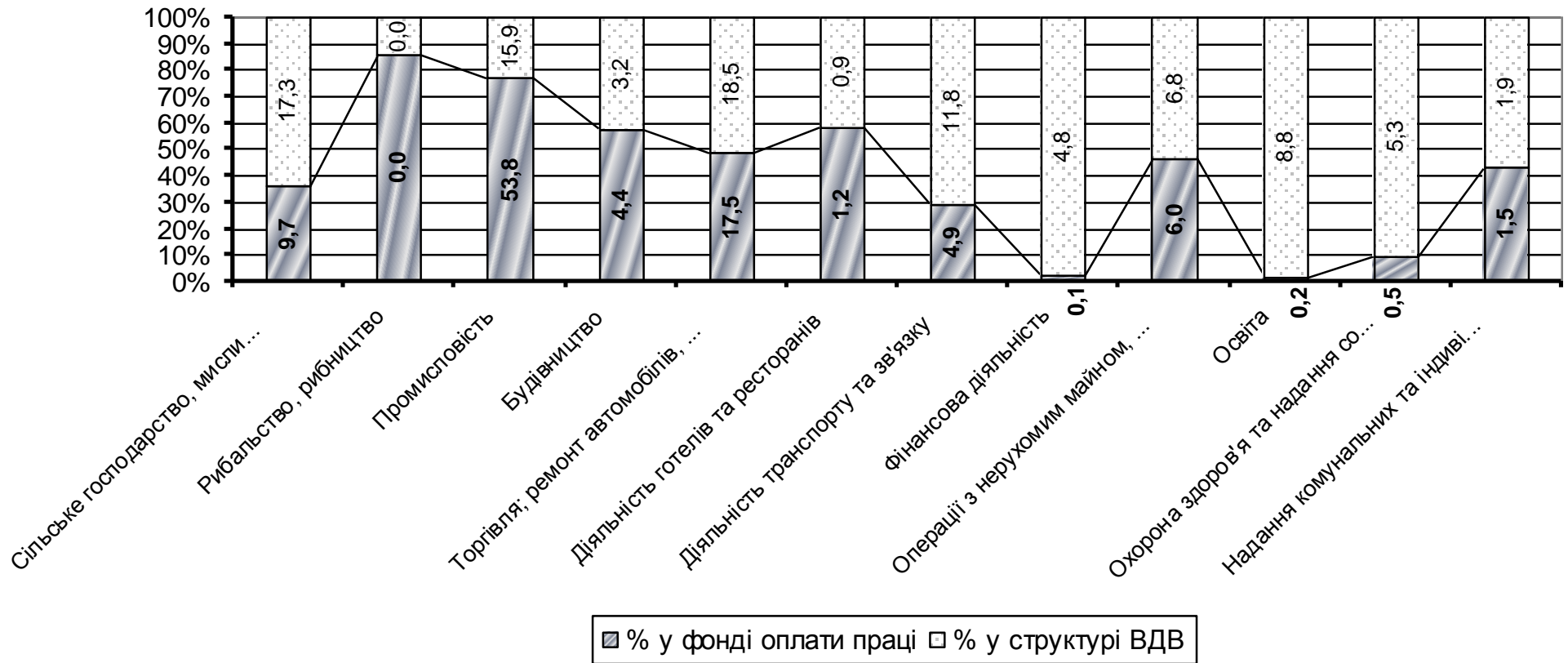


Рис. 3.11. Структура фонду оплати праці та валової доданої вартості видів економічної діяльності Волинської області, 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Аналітичні висновки рівня оплати праці у Волинській області в порівнянні з середньоукраїнськими показниками та показниками інших областей повинні лягти в основу соціально-економічного розвитку регіону на нових засадах з пріоритетністю рівномірного просторового планування й створення більш рівних умов використання трудового потенціалу. При цьому повинна звертатись увага не лише на обґрунтування найбільш оптимальних для підтримки видів економічної діяльності як осередків прикладання праці (згідно ресурсного потенціалу та укладених традицій господарювання), але й розвиток підприємств відповідних форм власності. Нині на Волині в силу скрутного становища розвитку сфери соціально-трудова відносин повинні у першу чергу підтримуватись ті форми господарювання, що зарекомендували себе в Україні як найбільш прибуткові та рівень оплати праці в яких наразі є найвищим. Для прикладу, якщо розглядати сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги, то це однозначно комунальні підприємства та філії інших підприємств, у т.ч. за участю іноземного інвестора. У лісовому ж господарстві продовжує домінувати держаний сектор (табл. 3.2). Це вимагає більшого суспільного контролінгу за цільовим використанням лісових ресурсів, щодо чого особливо катастрофічна ситуація в Західному регіоні. І хоча на територію Волинською області не поширюється лісовий масив Карпат, проте місцеві лісові смуги також відіграють величезну екологічну роль, особливо зважаючи на специфічну болотисту місцевість.

Таблиця 3.2

Заробітна плата штатних працівників за організаційно-правовими
формами господарювання в окремих видах економічної діяльності України,
2008-2012 рр.*

	2008		2009		2010		2011		2012	
	1**	2**	1	2	1	2	1	2	1	2
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників	733	1100	1076	1311	1206	1341	1430	1787	1800	2300
Державні підприємства	805	1142	1107	1348	1200	1395	1454	1873	1755	2412
Комунальні підприємства	1163	1091	1563	1509	1566	1322	2004	1318	2458	1849
Відкриті акціонерні товариства	825	...	1157	1160	1315	515	1498	...	1866	...
Товариства з обмеженою відповідальністю	727	562	1092	737	1216	835	1466	...	1867	1420
Філії (інші відокремлені підрозділи)	848	798	1183	1013	1292	1057	1544	1241	2025	1631
Приватні підприємства	627	569	928	884	1016	732	1222	976	1597	762
Інші організаційно-правові форми	728	859	1062	1045	1225	963	1404	1233	1680	1796

* Складено автором на основі джерела: [209]

** 1 – Заробітна плата штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, грн.; 2 – Заробітна плата штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання в лісовому господарстві та пов'язаних з ними послугах, грн.

Отже, аналіз основних показників, що детермінують можливості використання трудового потенціалу в розрізі міських та сільських поселень

за прикладом Волинської області та з акцентом на конкретні види економічної діяльності засвідчує проблемність помітного відставання одних супроти інших. Вибіркова підтримка окремих поселень у межах агломераційних утворень, що «підживлюються» активними маятниковими (часто щоденними) переміщеннями, не дозволяє людині здійснювати трудову діяльність згідно особистісних потенцій у рідному краї. Такі висновки повинні доповнюватись аналізом середовища життєдіяльності людини, що детермінують рівень її життя та визначають передумови ефективності використання трудового потенціалу як головного рушія просторового розвитку.

3.3. Середовищні особливості використання трудового потенціалу в міських та сільських поселеннях

Використання трудового потенціалу – досить складний і тривалий процес, що піддається поліфакторному впливу різних ієрархічних рівнів. Для носія трудового потенціалу вагомим фактором є середовище його життєдіяльності, що наповнює весь особистісний час та формує загальні світоглядні і моральні засади. Таке середовище формується в межах конкретних ПФОС. Відтак аналіз основних характеристик такого середовища в розрізі міських та сільських поселень також дозволяє визначити проблемність використання трудового потенціалу, що формується в більш широкому вимірі.

Якщо мова йде про Волинську область з доволі проблемним розривом у можливостях ефективного використання трудового потенціалу та на цій основі – розвитку сільських і міських поселень (див. §3.2), то він ускладнюється ще й диференціацією за іншими індикаторами якості життя населення. У першу чергу мова йде про стан об'єктів соціальної інфраструктури – закладів освіти, охорони здоров'я,

культури і мистецтва, релігії, спортивного призначення, доріг (їх покриття), житлового фонду і його благоустрою та ін.

З одного боку, стан таких об'єктів є вагомою детермінантою можливостей ефективного використання трудового потенціалу та подальшого розвитку ПФОС. З іншого боку, він є наслідком ефективності прикладання праці у відповідних сферах господарювання. Тобто рівень розвитку соціальної інфраструктури практично завжди визначається загальним рівнем економічного розвитку відповідного просторового утворення з формуванням центрів притягання ділової активності. Ну і в останній період чималу роль відіграють у цьому територіальні громади через впливи та участь у діяльності органів місцевого самоврядування шляхом здобуття (пошуку) й контролю за цільовим використанням бюджетних коштів, спрямованих на покращення якісних характеристик середовища їхнього існування. За нинішніх умов масовості нецільового використання бюджетних коштів від рівня розвитку правової культури та громадської активності територіальних громад усе більше залежить стан об'єктів соціальної інфраструктури відповідного населеного пункту.

Беззаперечно важливою детермінантою якості середовища ефективного використання трудового потенціалу є стан *житлового фонду*, окремі індикатори котрого представлено на рис. 3.12. Від величини показників, що його характеризують, у значній мірі залежить те, наскільки ефективно людина може відновлювати свої фізичні та психоемоційні сили після робочого дня. Відсутність житла у приватній власності та вимушена його оренда створює додатковий тиск на сімейний бюджет і часто змушує до вторинної зайнятості або ж підвищує схильності до зайнятості на нелегальних чи напівлегальних засадах.

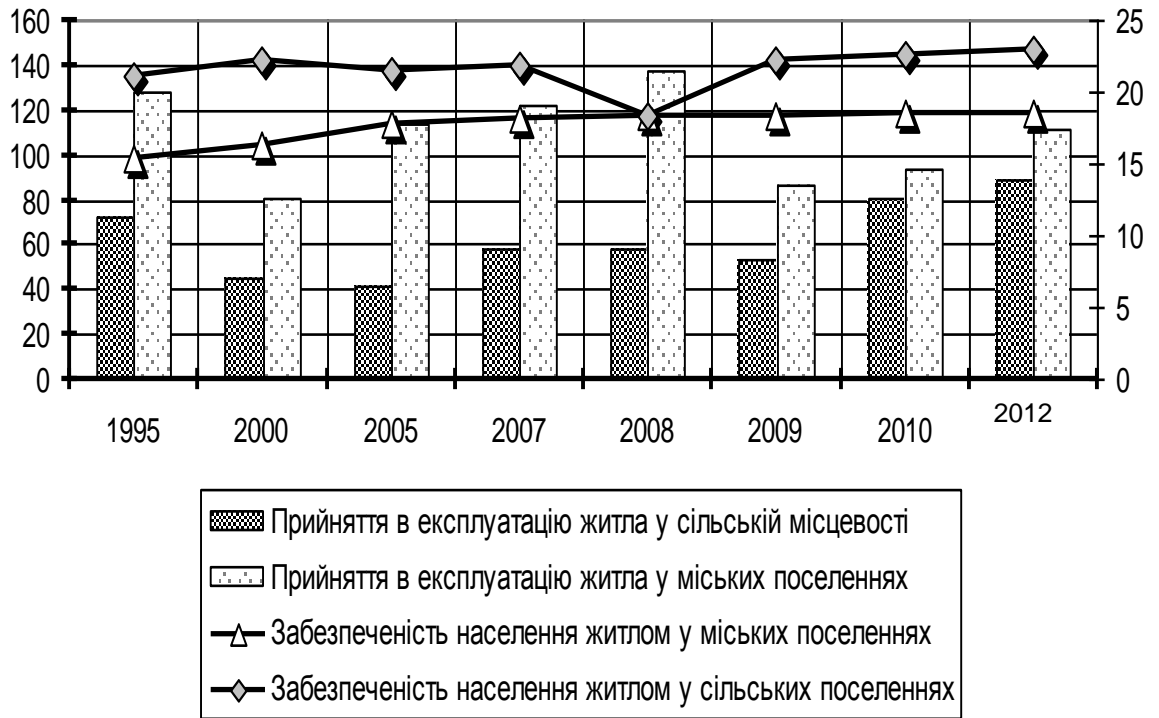


Рис. 3.12. Прийняття в експлуатацію і забезпечення населення житлом у розрізі сільських та міських поселень Волинської області, 1995-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерел: [209]

Як бачимо, має місце закономірно вища забезпеченість населення житлом у сільській місцевості, щоправда розрив між даними показниками за останні 15 років скоротився. У середньому на одного жителя міста у 2012 році припадало 18,6 м. кв. і це найвищий показник за останні десятиліття. У той же час для сільських жителів показник сягнув 22,9 м. кв. Скорочується розрив між різними типами поселень і для показника «прийняття в експлуатацію житла». Це обумовлено активним розвитком приміських зон та поступовою деурбанізацією сучасного суспільства з можливістю дистанційної зайнятості, гнучкого режиму робочого часу. Окрім того потужну роль тут відіграє міграційний чинник. Загалом на фоні інших областей Волинь займає одне з найнижчих позицій за рівнем забезпеченості населення житлом.

Тенденції підвищення рівня забезпеченості населення житлом та введення його в експлуатацію в сільській місцевості Волині спричинене окрім того посиленням розриву за доходами. У результаті ті соціальні групи, котрі володіють надмірними статками, спроможні збудувати власне житло у приміській (або досить близькій до міста) зоні. Так, за даними офіційної статистики, якщо в 2000 році було введено в експлуатацію індивідуальних житлових будівель у міських поселеннях 498, а в сільських – 384, то вже в 2012 році – 470 і 510 відповідно.

Видається цікавим порівняння частки приватного житлового фонду в загальній його структурі в розрізі міських та сільських поселень. Логічним є практичне вирівнювання в сільській місцевості приватного житлового фонду до всього його обсягу (рис. 3.13). Це стало результатом практично завершених приватизаційних процесів державного і комунального майна.

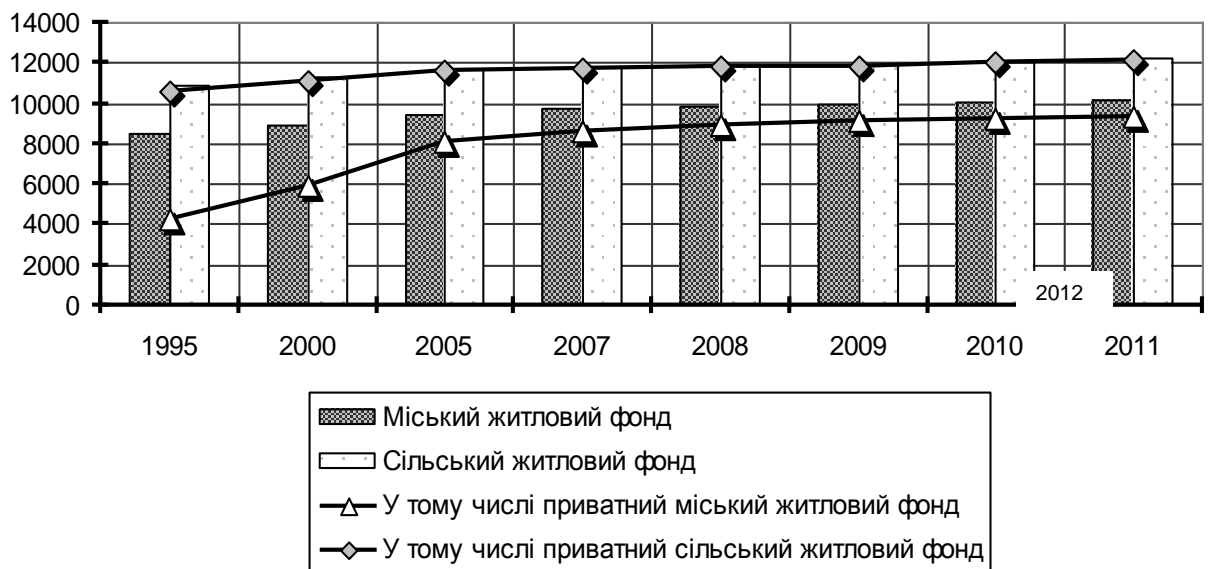


Рис. 3.13. Житловий фонд Волинської області у розрізі сільських та міських поселень, тис. м. кв., 1995-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Наявність житла відповідної площі ще не є запорукою якісного рівня проживання у ньому. Для створення сприятливих середовищних

умов ефективного використання трудового потенціалу актуалізується значимість благоустрою житла, від чого в значній мірі залежать психофізіологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці. Основні показники рівня благоустрою досліджуваної нами області наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Динаміка кількості населених пунктів, які мають відповідний благоустрій у Волинській області, 1990-2012*

	1990	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Водопровід								
міст	11	11	11	11	11	11	11	11
селищ міського типу	18	22	21	21	21	21	21	21
сільських населених пунктів	156	284	283	290	296	298	291	288
Каналізація								
міст	8	10	10	10	10	10	10	10
селищ міського типу	17	19	19	18	18	18	19	18
сільських населених пунктів	36	27	25	25	25	26	25	24
Газифіковані тільки природним та природним і зрідженим газом								
міст	5	9	9	10	10	10	10	10
селищ міського типу	5	12	15	15	16	16	16	16
сільських населених пунктів	52	236	351	439	480	525	565	580
Газифіковані тільки зрідженим газом								
міст	6	2	2	1	1	1	1	1
селищ міського типу	16	10	7	7	6	6	6	6
сільських населених пунктів	975	808	683	595	554	511	472	457

* Складено автором на основі джерела: [209]

Звертаємо увагу, що у міських поселення на 41,1% більше (станом на 2012 рік) житлового фонду обладнано водопроводом. Стосовно каналізації розрив сягає 43%, опалення – 39,3%, гарячого водопостачання – 28,0%. У цілому ж рівень благоустрою для всіх типів поселень у регіоні є досить низьким. Показник 49,8% міського житлового фонду з гарячим водопостачанням є вкрай мізерним. Це вкотре засвідчує проблемність розвитку регіону з точки зору привабливості для життєдіяльності людини (рис. 3.14 а, б).

За даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, лише 1,3% домогосподарств Волинської області дуже задоволені своїми житловими умовами (при середньому показнику по Україні 1,6%), 55,2% – задоволені (це вищий за середньоукраїнський показник), 29,6% – не дуже задоволені, 10,2% – незадоволені і 3,7% – дуже незадоволені [209]. Тобто в цілому не простежується високий рівень вимогливості до рівня благоустрою власного житла, що зумовлено відносною периферійністю області з орієнтацією на невисокі стандарти рівня життя.

У нинішніх умовах розвитку суспільства знань у структурі трудового потенціалу чи не визначальну роль відіграють освітньо-кваліфікаційні характеристики, якості та можливості носіїв праці. Відтак доступ до *освіти* постає важливою детермінантою можливостей ефективного використання трудового потенціалу як основного рушія просторового розвитку. І мова йде не лише про здобуття загальноосвітнього рівня знань. Часто можливості навчання у різних просторових утвореннях прямо спричиняють міграційні процеси, що надалі трансформуються у зміну місця постійного проживання. Для тих поселень, де наявність таких установ не є достатньою, надалі формуються передумови для працедефіцитності локального ринку. Проте говорити про рівномірний розподіл різних типів освітніх закладів

також є неприпустимим. Їх територіальна організація повинна видозмінюватись залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня послуг, які вони пропонують. Разом з тим, якщо мова йде про дошкільну й середню освіту, то рівномірність їх розташування є запорукою формування сприятливих середовищних умов ефективного використання трудового потенціалу.

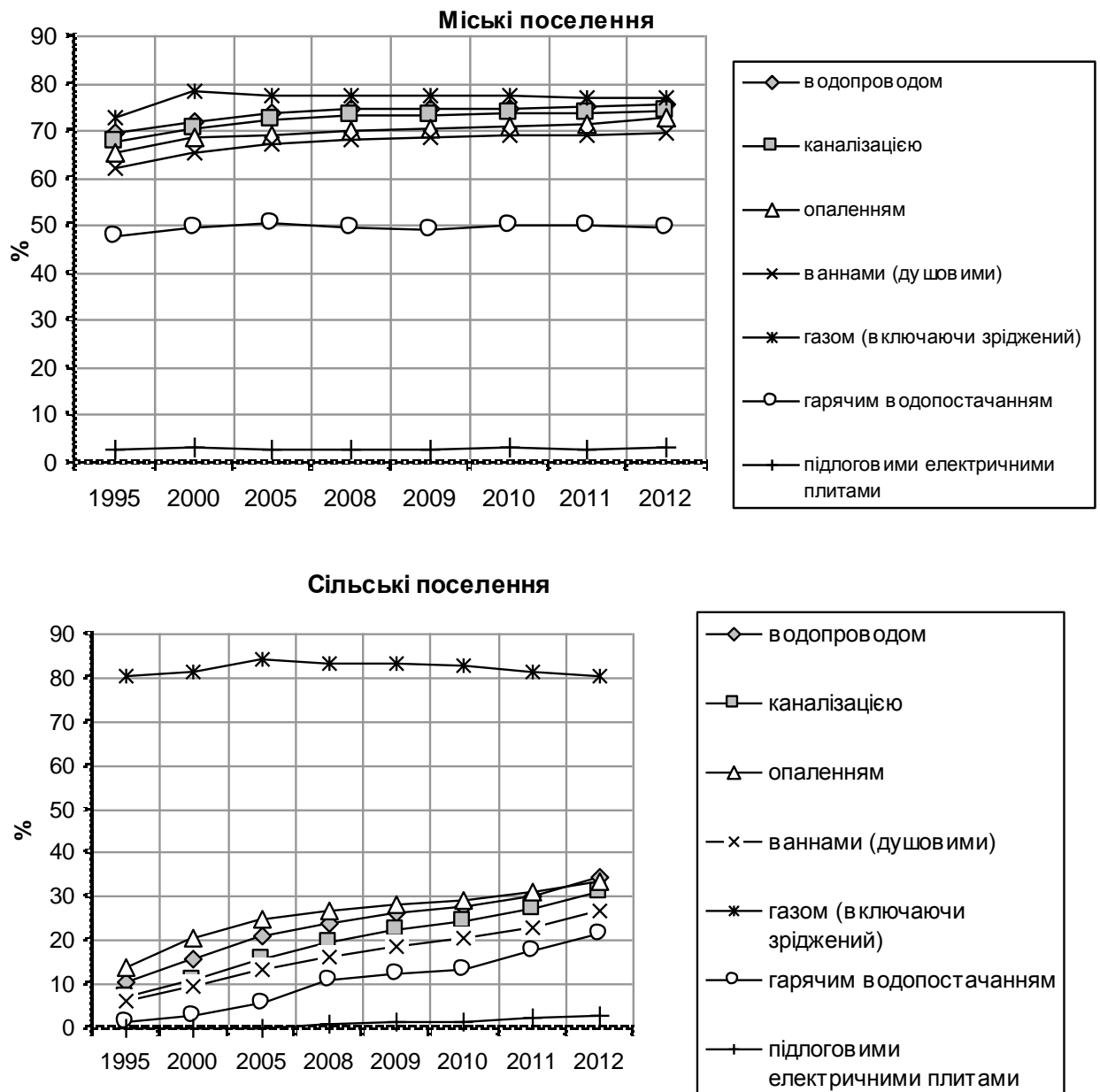


Рис. 3.14. Питома вага загальної площі житлового фонду за рівнем благоустрою Волинської області у розрізі сільських та міських поселень, %, 1995-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Відразу варто відзначити, що область займає досить слабкі позиції за індикаторами освітньо-кваліфікаційної компоненти трудового потенціалу (див. табл. 3.1 §3.2). У першу чергу проблеми виникають у контексті реалізації вимог суспільства знань та концепції неперервної освіти. Дуже слабка адаптативність економічно активного населення до нових вимог ринкового середовища підтверджується вкрай низькою часткою осіб, що брали участь у різних програмах підготовки кадрів. У 2012 році лише 1,2% осіб було навчено новим професіям, коли по Україні їх частка сягає 2,1%. Дещо кращими є позиції області щодо підвищення кваліфікації кадрів – 7,8% у 2012 році (середній показник по Україні – 9,1%).

Проблемною видається також перспектива ефективізації використання освітньо-кваліфікаційної компоненти трудового потенціалу з прицілом на наукову сферу. Саме через дану сферу в нинішніх умовах гострої потреби високої інноваційної активності населення є можливим повноцінний розвиток ПФОУС на основі ефективного використання трудового потенціалу з продукуванням нових ідей та рішень, спрямованих на покращення суспільного добробуту. Наукова школа Волинської області лише розвивається та складно конкурує з Львівщиною як провідним науковим центром Західного регіону України. Згідно даних офіційної статистики, на території Волині зосереджено лише 1,0% від усіх організацій України, що виконували наукові та науково-технічні роботи. Кількість працівників, які такі роботи виконували, є ще меншою – 0,2% від загальної кількості в Україні. І лише 0,2% організацій, що виконували наукові та науково-технічні роботи власними силами від загальної кількості по Україні зосереджені саме у Волинській області. Така слабка схильність до наукової та науково-технічної діяльності як основного індикатора рівня розвитку інноваційності регіону є яскравим свідченням складних умов

використання трудового потенціалу з прицілом на досягнення високих продуктивних результатів. А такі результати проявляються в інноваційному продукті, здатному суттєво покращити рівень суспільного добробуту та в подальшому відобразитись на загальному соціально-економічному поступі.

Аналіз просторової диференціації середовищних умов використання освітньо-кваліфікаційної компоненти трудового потенціалу за прикладом Волинської області слід розпочинати з дошкільних закладів освіти. Їх наявність чи, навпаки, відсутність, з одного боку, створює базові умови так званого раннього розвитку дитини. З іншого боку, даний фактор прямо детермінує можливості пришвидшеного повернення батьків до попереднього режиму праці (особливо це стосується жінок). Дані офіційної статистики дозволяють співставити рівень забезпеченості дітей місцями у дошкільних освітніх закладах у розрізі міських та сільських поселень (рис. 3.15).

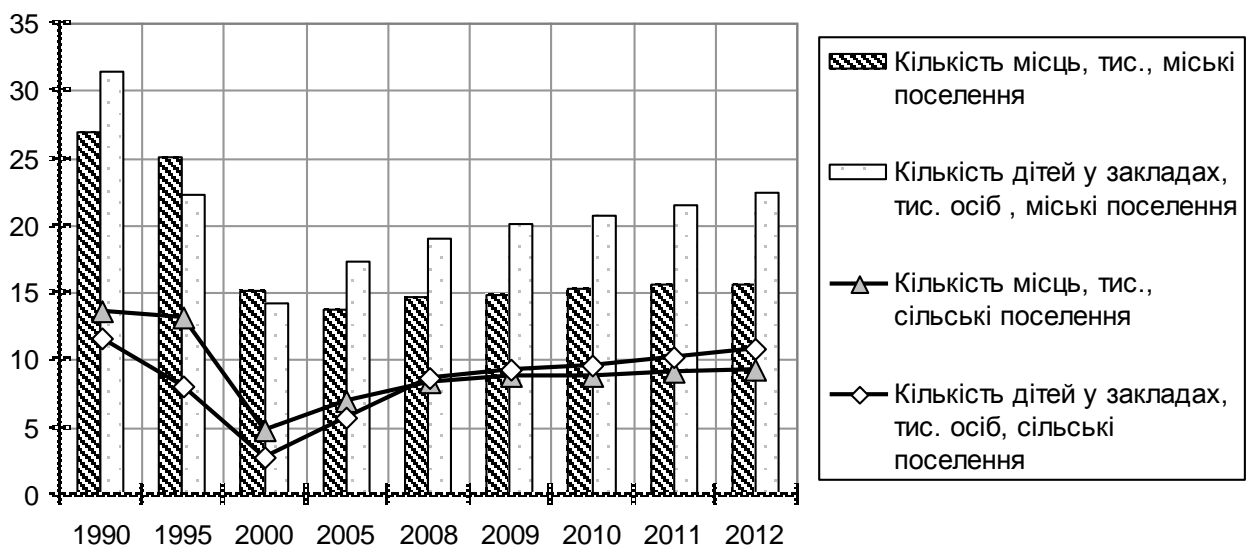


Рис. 3.15. Співвідношення кількості місць дошкільних навчальних закладів та дітей у них в розрізі сільських та міських поселень Волинської області, 1990-2012 рр.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Бачимо, що для міст дефіцит ліжкомісць у садочках продовжує наростати, коли для сільських поселень за рахунок розвитку інфраструктури у радянський період та помітних демографічних втрат даний показник залишається на порівняно задовільному рівні. У результаті в 2012 році для міських поселень на 100 місць у дошкільних освітніх закладах припадало 132 дитини, коли в сільських поселеннях – 116. Звертаємо увагу, що в сільських поселеннях значно нижчий рівень охоплення дітей відповідного віку дошкільними закладами – 29% проти 63% у містах. Очевидно цьому сприяє вищий рівень безробіття (див. рис. 3.4 §3.2) і такий спосіб життя населення (у т.ч. спільне проживання молодих сімей з батьками), що дозволяє приділяти достатню увагу дітям дошкільного віку. До речі, показник рівня охоплення дітей дошкільними закладами Волині є одним з найнижчих в Україні, поступаючись Івано-Франківській (19%), Львівській (21%), Луганській (27%), Рівненській (27%) і Чернігівській (28%) областям.

Що ж до загальноосвітніх навчальних закладів, то просторова диференціація їх розташування більшою мірою актуалізується в якісній площині. Звичайно це проблема для всіх областей України, коли в складних демографічних умовах вимирання села та браку дітей формуються класи з мізерною чисельністю учнів. Долання відстаней до школи у сусідні населені пункти є серйозним демотиватором якісного навчання, хоча й для окремих категорій дітей у силу їх психологічних й морально-етичних особливостей є додатковим стимулом одержання знань та подальшого успішного працевлаштування. Вагомість проблеми сільської освіти стала причиною проведення у 2012 році Парламентських слухань на тему «Освіта в сільській місцевості: кризові тенденції та шляхи їх подолання», у рекомендаціях котрих левову частку увагу звернено на виконання програм різного ієрархічного рівня та нормативно-правових документів, затверджених у попередні роки [245]. Такі рекомендації вкотре засвідчили катастрофічний стан виконання в

Україні програмних документів і в першу чергу в частині їх фінансування, а також формальність низки положень чинного законодавства, що прямо стосується розвитку освіти в сільській місцевості України. Таким чином, проблема якості освіти у волинському селі не є виключною для даного регіону, а типовою для всіх областей України.

Загалом по Волинській області спостерігається постійне скорочення учнів у загальноосвітніх навчальних закладах – зі 167,5 тис. у 1990 році до 126,2 тис. у 2012 році. У той же час парадоксальним є зростання кількості студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації – з 9,4 тис. до 23,6 тис. за аналогічний період, хоча даний регіон не є привабливим для міграційних потоків з метою навчання з інших областей як от Львівська, Івано-Франківська чи Тернопільська області, де кількість вищих навчальних закладів є більшою, а ринок освітніх послуг – більш конкурентоспроможним (для прикладу, 44 одиниці вишів у Львівській, 18 – Івано-Франківській проти 15 розташованих на Волині). Таким чином, спостерігається занепад інших рівнів освіти, у тому числі професійно-технічної. Якщо в 1990 році у професійно-технічних навчальних закладах навчалось 13643 учні, то у 2012 році їх кількість скоротилась до 9796 осіб. На рис. 3.16 власне відображено співставлення тенденцій зміни кількості студентів-учнів різних типів освітніх закладів (по допоміжній осі – загальноосвітніх). Тобто по суті йде «відтягування» осіб, що навчаються вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації з одночасними потужними освітніми еміграціями, коли інші рівні освітньої підготовки зазнають додаткових втрат унаслідок несприятливої демографічної ситуації.

Для розвитку ПФОС з пріоритетом ефективного використання трудового потенціалу така ситуація може мати досить проблемне вираження, посилюючись укоріненням корупційного середовища у сфері

освіти (в принципі, як і в усіх інших сферах, про що засвідчують дослідження Forbes із твердженнями, що досліджувана нами область посідає в Україні 3-тє місце за рівнем корупції). По суті, в освітній сфері йде чітка націленість на кількісні параметри, коли основна маса осіб здобуває освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста чи магістра, проте надалі не має змоги або ж розвивати свій трудовий потенціал, або ж відповідно його використовувати.

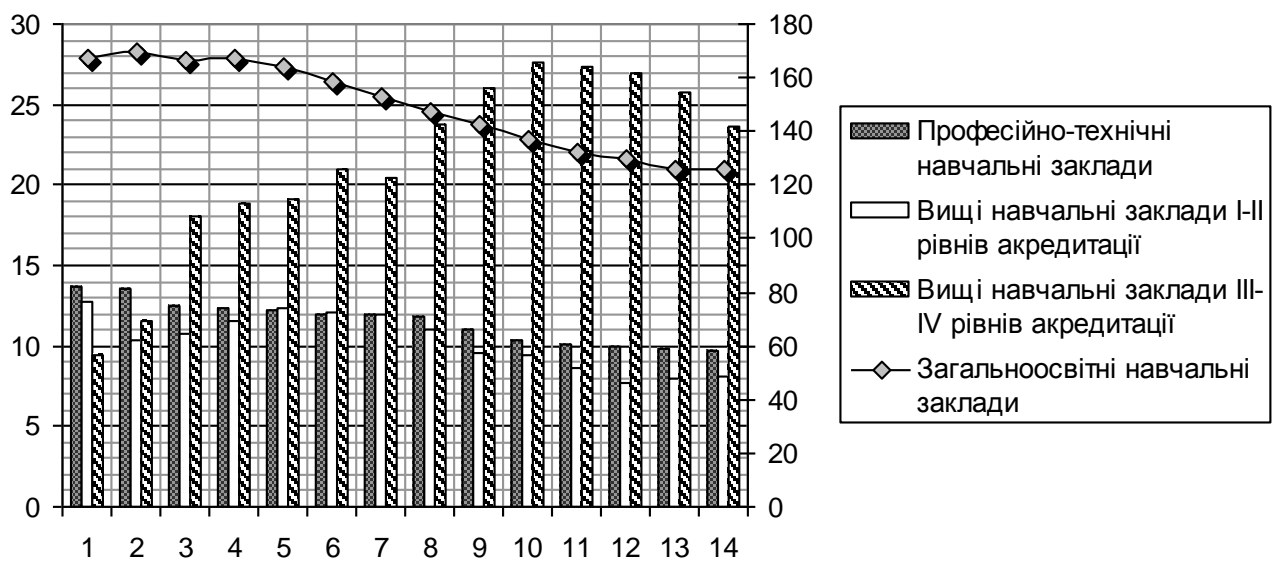


Рис. 3.16. Кількість студентів (учнів) різних типів навчальних закладів

Волинської області, тис. осіб, 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Незважаючи на стрімко наростаюче переважання осіб, що навчаються у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, для області є характерною досить висока частка населення (у віці 6 років і старше), які мають професійно-технічну освіту, а саме – 25,3%, коли по Україні даний показник сягає 21,3%. У принципі це зумовлено специфічною структурою регіональної економіки Волині, збереженням тут потуг добувної промисловості, інших видів економічної діяльності, що потребують робітничих професій.

Таким чином, передумови ефективного використання освітньо-кваліфікаційної компоненти в області є досить проблемними. Здебільшого вони виникають на рівні вищої освіти. Суттєвий вплив міграційного чинника веде до безумовного задоволення потреби здобуття вищої освіти з націленістю на подальшу трудову діяльність. Натомість реальних перспектив продуктивної зайнятості в регіоні є дуже мало. По суті, якщо розглядати *структуру регіональної економіки*, то в промисловості стратегічним залишається виробництво цукру білого кристалічного (9,9% від усього обсягу по Україні), ковбасних виробів (5,6%), масла (1,4%) та готового вугілля (0,8%). Саме добування вугілля залишається основним видом діяльності для окремих просторових утворень області, перетворюючи їх у моногалузеві та, як наслідок, спричиняючи додаткову ризиковість для їх розвитку (для прикладу, м. Нововолинськ та прилеглі до нього території). Стосовно ж можливостей розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу така моногалузевість також є вкрай деструктивною, адже обмежує сфери трудової діяльності та змушує найбільш мобільних осіб до зміни місця постійного проживання з метою трудової діяльності.

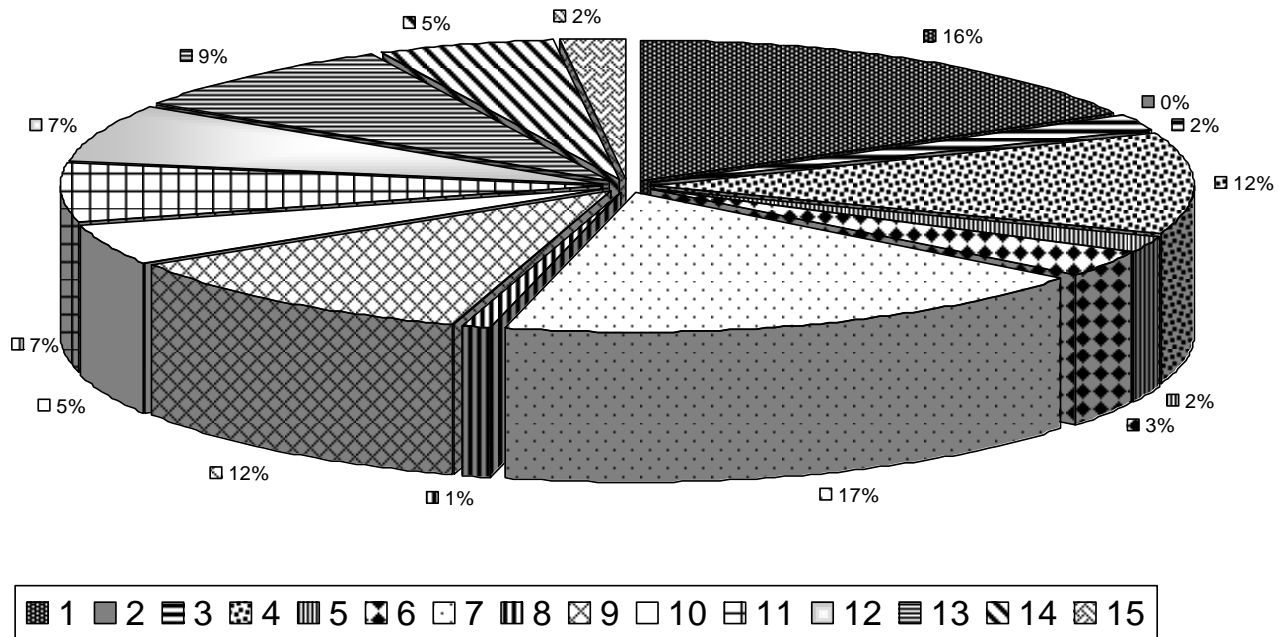
Що ж до сільського господарства, то з розумінням проблемності оплати тут праці (див. §3.2) найбільш стратегічною залишається продукція тваринництва (3,6% від усієї виробленої в Україні, у т.ч. 4,8% – поголів'я корів, 4,0% – свиней). Окрім того, 8,3% збору озимого та ярого жита припадає саме на Волинь, а картоплі – 4,7%. Тому ресурсна роль області для України залишається помітною, хоча й бажає кращого.

У структурі регіональної економіки величезні резерви формує рекреаційна сфера. Розташування тут Шацького національного природного парку є просто колосальною можливістю розвитку санаторно-курортного господарства і туризму. Натомість за статистикою на території області розташовано лише 1,2% усіх санаторіїв і пансіонатів

з лікування України.

Загальну структуру регіональної економіки найбільш повно характеризує структурованість валової доданої вартості. До даного індикатора ми вже звертались при аналізі мотиваційної площини розвитку трудового потенціалу населення області. Що ж до структури валової доданої вартості в розрізі видів економічної діяльності (рис. 3.17), то за останні роки тут домінує сільське господарство (17%), торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (18%), а також переробна промисловість (12%). Негативним явищем є надзвичайно низька частка у валовій доданій вартості рибальства і рибництва, хоча наявність водних ресурсів на території області є достатньою. Це засвідчує чіткий сировинний характер даного виду економічної діяльності з слабким досвідом продуктивного використання й відтворення трудового потенціалу зайнятого тут населення.

Перспективність можливостей ефективного використання трудового потенціалу в розрізі видів економічної діяльності засвідчують й обсяги інвестицій в основний капітал. Станом на 2012 рік однозначним лідером тут залишається промисловість – 31,57% інвестицій від загального обсягу. У той же час на стратегічні види економічної діяльності для сільських територій припадає значно менше фінансових капіталовкладень. Так, для сільського господарства, мисливства і лісового господарства даний показник сягає 9,14%. Також дуже малою є питома вага інвестицій в основний капітал у будівництво (0,97%), що засвідчує проблемність розвитку соціальної інфраструктури як важливого індикатора середовищних можливостей ефективного використання трудового потенціалу в різних ПФОС.



1 – Сільське господарство, мисливство та лісове господарство; 2 – Рибальство, рибицтво; 3 – Добувна промисловість; 4 – Переробна промисловість; 5 – Виробництво та розподілення електроенергії, газу, тепла та води; 6 – Будівництво; 7 – Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; 8 – Діяльність готелів та ресторанів; 9 – Діяльність транспорту та зв'язку; 10 – Фінансова діяльність; 11 – Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям; 12 – Державне управління; 13 – Освіта; 14 – Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 15 – Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту.

Рис. 3.17. Валова додана вартість за видами економічної діяльності Волинської області, у фактичних цінах, млн. грн., 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Оскільки підприємства є основним осередком використання трудового потенціалу й розвитку ПФОС завдяки трудопотенційному чиннику, то не можна обійти увагою їх розподіл за видами економічної діяльності. Загалом тут домінують підприємства:

- з надання комунальних та індивідуальних послуг, котрі здійснюють діяльність у сфері культури та спорту – 23,0% від загальної кількості підприємств у 2012 році;
- торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 20,1%;
- зі здійснення операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям – 10,4%;

- сільського господарства, мисливства, лісового господарства – 9,1%.

Фінансовий результат до оподаткування суб'єктів господарювання з 2012 року набув додатного значення (654,2 млн. грн. у 2012 році), що формує сприятливі передумови для подальшого розвитку бізнесу. Відтак позитивні фінансові результати надають можливості роботодавцям здійснювати інвестиції в людський капітал свого підприємства, розвиваючи трудовий потенціал персоналу. Щоправда, схильність до цього є ще доволі низькою.

Таким чином, у контексті формування більш-менш рівних умов використання трудового потенціалу в різних ПФОС регіону слід у першу чергу забезпечувати розвиток тих видів економічної діяльності, що:

а) є перспективними відносно ресурсного потенціалу і традицій господарювання в області;

б) дозволяють забезпечувати ефективне використання трудового потенціалу зайнятого населення, у тому числі з одержанням переваг від соціального капіталу, можливостей наукової і науково-технічної діяльності як вищої форми розвитку трудових потенцій, а на цій основі – ПФОС;

в) є достатньо рентабельними, щоб дозволити значні обсяги одержаного прибутку спрямовувати на підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу через ефективне використання його трудового потенціалу (з позиції розгляду людських ресурсів як визначального чинника розвитку підприємства);

г) забезпечуватимуть розвиток суміжних видів економічної діяльності (у першу чергу мова йде про рекреаційну сферу) як осередків прикладання праці.

Можливості задоволення споживчих потреб також відіграють

чималу роль у створенні сприятливих передумов для ефективного використання трудового потенціалу. Якщо аналізувати показники роздрібного товарообороту, то за останні 16 років для міських поселень вони зросли в понад 30 раз, а для сільських – у понад 40 раз. Так само вищі темпи зростання товарообороту ресторанного господарства у сільських поселеннях (у понад 11 раз, коли для міських – у близько 7 раз). Такі тенденції обумовлює поступовий розвиток малого бізнесу у сільських поселеннях, що передбачає торгівлю продуктами харчування, а також товарами короткотривалого вжитку. Таким чином, мешканець села вже апріорі може задовольнити свої базові споживчі потреби в значно більшій мірі, аніж це було ще з десятирок років тому. Разом з тим, розрив роздрібного товарообороту підприємств на одну особу залишається колосальним. Якщо для міських жителів у 2012 році він сягав 8405 грн., то для сільських – 2772 грн. Очевидно, це обумовлено більшою самозабезпеченістю сільських жителів продуктами харчування супроти міських, а також нижчою їх купівельною спроможністю.

Якщо деталізувати рівень розвитку домогосподарств Волині, то в першу чергу слід згадати, про що зазначалось у §3.2, що тут 56,6% населення володіє доходами нижче прожиткового мінімуму. На фоні інших областей України Волинь входить у квіртет аутсайдерів за показником наявного доходу населення у розрахунку на одну особу (16390,8 грн. у 2012 році), поступаючись хіба Закарпаттю, Тернопільщині та Буковині.

Згідно даних Головного управління статистики у Волинській області у міських поселеннях переважають домогосподарства із середньодушовими доходами 660,1-1020,0 грн., у сільській – до 840,0 грн. Структура домогосподарств за рівнем середньодушових грошових доходів відображена на рис. 3.18. Тут варто додати, що якщо

на міські поселення припадає 49,6% домогосподарств з доходами нижче прожиткового мінімуму, то на сільські – 45,6%, чому очевидно сприяє ведення особистого селянського господарства з можливістю альтернативних джерел одержання доходів (показники вирощування сільськогосподарської продукції з метою її продажу наведені вище), а також проживання у приміських територіях зі сільським статусом осіб з достатньо високим рівнем доходів, що здійснюють щоденні маятникові міграційні переміщення з метою трудової діяльності в містах.

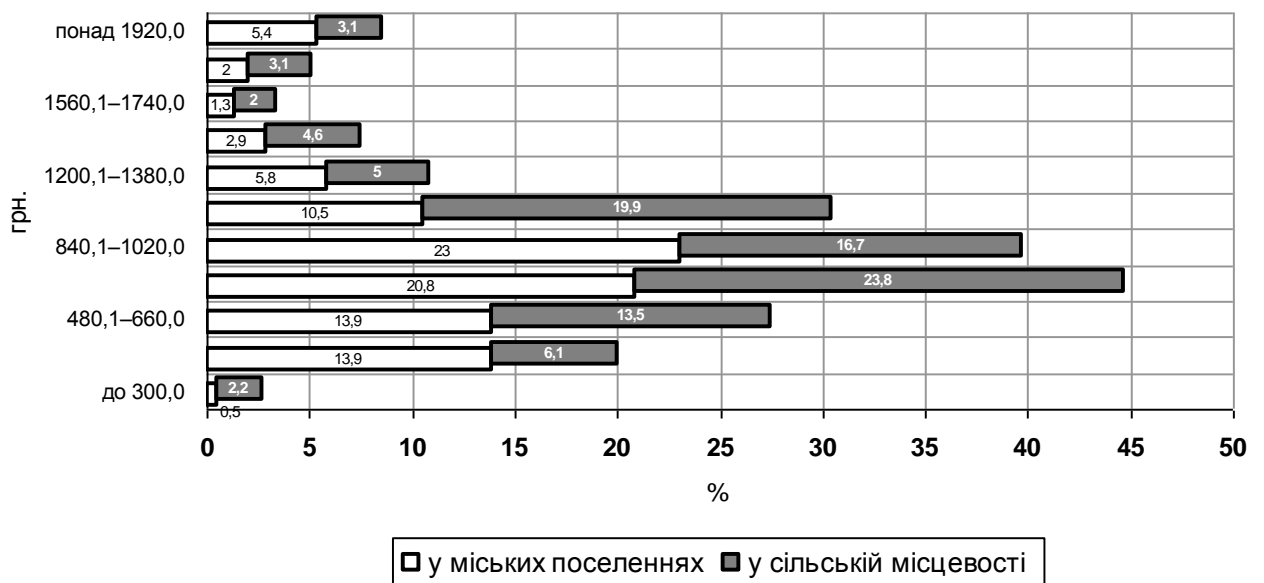


Рис. 3.18. Структура домогосподарств за рівнем середньодушових грошових доходів Волинської області, %, 2012 р.*

* Складено автором на основі джерела: [209]

Якщо ж порівнювати структуру витрат домогосподарств у розрізі міських та сільських поселень, то тут картина є наступною:

- споживчі витрати – 95,6% для міських і 79,9% для сільських (у т.ч. на продовольчі товари (включаючи харчування поза домом, алкогольні напої та тютюнові вироби) 57,6% та 44,4% відповідно);

- грошова допомога родичам, друзям та іншим особам – 1,8% для міських і 5,2% для сільських.

Для сільських поселень у порівнянні з міськими є характерним переважання у структурі витрат за окремими статтями, а саме:

- на одяг і взуття (10,5% проти 8,8% у містах);
- на предмети домашнього вжитку, побутову техніку та поточне утримання житла (4,2% проти 2,2% у містах);
- на транспорт (3,3% проти 2,8% у містах);
- на охорону здоров'я (10,5% проти 8,8% у містах);
- на тютюнові вироби (1,5% проти 0,8% у містах);
- на алкогольні напої (1,7% проти 1,4% у містах).

Зрозумілим є переважання витрат за більшістю статей з одночасно насторожуючим переважанням щодо тютюнових виробів і алкогольних напоїв. Дані прояви девіацій для більшості сіл України є деформованою нормою поведінки. Для сільських поселень Волинської області проблема алкоголізму і тютюнопаління теж є вкрай актуальною і прямо відображається на сфері праці людини, її схильності ефективно використовувати свій трудовий потенціал.

Також має місце розрив між міськими та сільськими поселеннями щодо наявності й якісних характеристик закладів охорони здоров'я, що безумовно відіграють колосальну роль для формування трудового потенціалу. Загалом по області має місце погіршення основних показників охорони здоров'я, зокрема кількості медичного персоналу й лікарів у розрахунку на 10000 населення. Пік розвитку сфери спостерігався у 2008-2009 рр., після чого має місце скорочення за всіма параметрами.

І ще один дуже важливий аспект сприятливості середовища життєдіяльності в області, зокрема і для ефективного використання трудового потенціалу – стан доріг. У першу чергу вражає стан дорожнього покриття у сполученні Львівської та Волинської областей.

Разом з тим, якщо мова йде про стан доріг у межах області, то він є порівняно задовільним, хоча й бажає бути значно кращим у розрізі сільських та міських поселень. Це важливо в силу підтримки достатньої територіальної мобільності населення й долання ним відстаней з метою здійснення маятникових трудових міграцій.

Загалом слід звернути увагу на специфічність способу життя населення Волинської області. Висока частка тут сільського населення та переважне їх безробіття супроводжується достатньо помітною схильністю до ведення домашнього господарства – роботи на присадибних ділянках, вирощування світської худоби і птиці. Зокрема за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України 56,3% домогосподарств області утримують худобу, птицю, бджіл, що є одним з найвищих показників по Україні. Окрім того 72,9% домогосподарств мають земельні ділянки [209]. 39,5% домогосподарств їх використовують з метою вирощування продуктів для задоволення власних потреб і на продаж, 28,3% – лише для задоволення власних споживчих потреб, а 26,0% здають землі в оренду. Справедливо відзначити, що тут досі дотримуються радянських підходів землеволодіння. Особливо це стосується дачних ділянок, приватизаційні процеси щодо яких не є такими поширеними як для інших областей Західного регіону України (для прикладу, тої ж Львівщини) та переважна більшість з них залишається у комунальній власності.

Отже, середовищні характеристики використання трудового потенціалу Волинської області є досить проблемними, що ускладнює можливості подальшого просторового розвитку регіону. Вище висвітлено лише деякі з них, адже трудовий потенціал як складна й комплексна категорія, – рушій модернізацій та розвитку, – вимагає досить глибоких досліджень можливостей ефективізації її

використання через призму поліфакторного екзогенного впливу. Аналітичні спостереження засвідчили, що існують значні проблеми наявності навчальних закладів – дошкільних і загальноосвітніх. Усе це відображається на привабливості середовища проживання і детермінує рівень просторової мобільності населення. Стан доріг, мобільне покриття, наявність мережі Інтернет, закладів освіти, охорони здоров'я, культури тощо – усе це важливі умови формування всебічно розвиненої особистості, що може якнайкраще проявляти себе у трудовій діяльності. Для Волині ж більшість проблем криються не стільки в якісних детермінантах рівня життя, адже менталітет волинян не є настільки націленим на високі життєві стандарти, скільки у відсутності можливостей ефективно використовувати свій трудовий потенціал. Просторова диференціація можливостей просторового розвитку через ефективне використання трудового потенціалу в регіоні є досить помітною, тому вимагає рішучих змін на шляху нівелювання таких проявів.

3.4. Соціологічна оцінка диференційованих умов використання трудового потенціалу в різних просторових формах організації суспільства

Дані офіційної статистики дають змогу лише поверхово виявити відмінності (розриви) у можливостях просторового розвитку та використання трудового потенціалу населення в регіоні. Для більш ґрунтовного розуміння проблеми слід застосовувати переваги *соціологічного методу*, що дозволяє деталізувати окремі відмінності, які не подаються статистично. Тому важливо офіційні дані також доповнити висновками соціологічних обстежень задля комплексного бачення

проблем та пошуку шляхів їх вирішення.

З метою визначення просторових диференціацій умов розвитку ПФОС на основі ефективного використання можливостей людини (формування її трудового потенціалу) та безпосередньої сфери прикладання праці, нами було проведене соціологічне дослідження за прикладом Волинської області як доволі специфічного регіону України, проблемного за своїми ресурсними характеристиками та соціоекономічними передумовами. Через те виявлення проблем розвитку основних типів поселень даного регіону через призму ефективного використання трудового потенціалу видається досить актуальним з точки зору пошуку шляхів подолання такої ситуації.

Соціологічне опитування проводилось у лютому-березні 2013 року в розрізі різних типів поселень Волинської області – сіл, селищ міського типу, міст з чисельністю населення до і понад 50 тис. осіб, а також обласного центру. Його вибірка становила 750 осіб – у розрахунку по 150 респондентів на кожен тип населеного пункту (Додаток Л).

Відповідно до мети дослідження – з'ясування просторових диференціацій умов розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу, були поставлені *цїлі* в розрізі двох базових блоків:

- 1) визначення станових можливостей використання трудового потенціалу через призму базових параметрів трудової діяльності;
- 2) встановлення передумов територіальної мобільності населення з метою пошуку кращих умов праці та ефективного використання трудового потенціалу.

Одержані результати в цілому добре підкреслюють просторові диференціації ефективності використання трудового потенціалу та середовищних характеристик людської життєдіяльності у Волинській

області, що прямо детермінують розвиток ПФОУС. Відтак нижче подаємо більш розгорнуто виявлені закономірності з їх розподілом за двома обраними блоками.

У першу чергу слід представити *типовий портрет респондента* авторського соціологічного дослідження. Середній вік опитуваних – 37,5 років. При цьому вікова диференціація респондентів в розрізі різних типів поселень не надто простежується – з різницею в 3,4 роки між сільськими поселеннями та обласним центром (табл. 3.4). Такий вік для аргументації об'єктивності опитування є перевагою, адже здебільшого особи у даному віці володіють вже певним досвідом трудової діяльності, проте й, з іншого боку, є здатними до освоєння нових знань і технологій, тобто до розвитку (згідно тверджень акмеології).

Зважаючи на середній вік респондентів 37,5 років, більшість з них мають незначний стаж трудової діяльності, а саме 47,3%. 25,9% респондентів вказали на власний стаж – 6-10 років, 11,7% – менше 1 року, 11,1% – 11-20 років і 4,3% – більше 20 років. Просторова диференціація даного параметра є незначною, щоправда варто відзначити переважання частки респондентів зі стажем більше 20 років у міських поселеннях – у середньому на 3%. Це може частково вказувати, що, незважаючи на старший вік респондентів у сільських поселеннях, обмежені можливості постійної трудової діяльності та переважаюча зайнятість на нелегальних чи напівлегальних підставах не дозволяють накопичувати достатній трудовий стаж селян. Як відомо, час роботи осіб, які займаються веденням особистого селянського господарства зараховується до трудового стажу за наявності довідки Пенсійного фонду України про сплату страхових внесків. У більшості ж випадків такий вид трудової діяльності не відображається офіційно, а є формою способу життя та задоволення основних потреб населення у сільській

місцевості.

Таблиця 3.4

Основні характеристики респондентів авторського соціологічного дослідження просторових диференціацій ефективності використання трудового потенціалу у Волинській області (лютий-березень 2013 року)*

№ з/п	Характеристика респондентів	Тип населеного пункту				
		обласний центр	місто з чисельністю населення понад 50 тис. осіб	місто з чисельністю населення до 50 тис. осіб (мале місто)	селище міського типу	село
1	Вік (років)	36,3	36,9	37,2	37,5	39,7
2	Стать (кількість респондентів): - чол. - жін.	76 74	74 76	76 74	71 79	73 77
3	Сімейний стан (кількість респондентів): - неodrужений - одружений - розлучений - вдівець	51 59 31 9	47 69 27 7	45 76 21 8	44 85 16 5	47 88 12 3
4	Освітньо-кваліфікаційний рівень (кількість респондентів): - вища освіта (бакалавр, спеціаліст, магістр) - неповна вища освіта (молодший спеціаліст) - професійно-технічна освіта (кваліфікований робітник) - повна загальна середня освіта (11 класів) - базова загальна середня освіта (9 класів)	84 21 41 4 0	59 25 59 6 1	51 28 63 6 2	37 33 69 8 3	35 39 67 7 2
5	Стаж трудової діяльності (років): - менше 1 року - 1-5 років - 6-10 років - 11-20 років - більше 20 років	19 60 39 24 8	15 71 38 17 9	17 73 37 16 7	15 76 39 15 5	20 75 41 11 3
6	Тип основної діяльності: - працюю за наймом - самозайнятий - студент - веду особисте селянське господарство - безробітний - пенсіонер	84 21 11 7 21 6	81 13 8 14 28 6	75 15 6 16 33 5	66 11 7 22 38 6	62 8 5 25 45 5

* Складено автором

За гендерною ознакою має місце незначне переважання серед опитуваних жінок, що не спричинило жодних впливів на результати соціологічного дослідження в силу специфічних вимог (бачень) ефективного використання трудового потенціалу і трудової діяльності осіб різних статей. Дещо більша кількість респондентів-жінок у селах та селищах міського типу є закономірним проявом вищої тривалості життя саме даної статі, а для таких населених пунктів переважання старіючого населення є звичним явищем.

Цікавою є також тенденція наростання кількості неодружених осіб у населених пунктах з більшою чисельністю населення, що частково зумовлено тут трохи меншим середнім віком респондентів, а також більш вираженою схильністю до планування сімейного життя. Окрім того, помітно наростає частка серед розлучених респондентів у розрізі різних типів поселень. Якщо для сільських поселень їх частка сягає 8%, селищ міського типу – 10,7%, то для малих міст (до 50 тис. населення) – вже 14,0%, великих міст (понад 50 тис. населення) – 18,0%, обласного центру (Луцька) – 20,7%. Проте загалом у більшості опитувані респонденти перебувають в одруженому стані, що очевидно досить сильно детермінує потреби їх трудової діяльності, формує аксіологічні передумови ефективного використання їх трудового потенціалу як з позиції самореалізації, так і прагнення забезпечення достатнього рівня матеріального добробуту членів своєї сім'ї.

Окремої уваги для повного розуміння просторової диференціації умов використання трудового потенціалу населення Волинської області заслуговує розподіл респондентів за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. У §3.3 зверталось увагу, що для регіону є характерною досить висока частка осіб з рівнем професійно-технічної

освіти. За вибіркою респондентів авторського соціологічного дослідження частка осіб з даним рівнем освіти є домінуючою. Але показово, що у порівнянні між різними типами поселень наростає різниця в здобутих освітньо-кваліфікаційних рівнях. Так, якщо для села частка респондентів, що володіє вищою освітою, сягає 23,3%, то для селищ міського типу – 24,7%, малих міст – 34,0%, великих міст – 39,3%, обласного центру – 56,0%. У той же час коли розподіл респондентів з професійно-технічною освітою для сіл становить 44,7%, то для великих міст він складає 39,3%, а для обласного центру – 27,3%.

Процес внутрірегіональної концентрації осіб з вищою освітою навколо центрів ділової активності є закономірним для всіх регіонів, зокрема і розвинених країн. У теоретичному контексті відповідно до ідеї даного дослідження створення більш-менш рівних умов ефективності використання трудового потенціалу з подальшим відображенням на рівні розвитку ПФОС це є ознакою просторових деформацій можливостей трудової діяльності. Тому важливо долати такі *надмірні концентрації фахівців* в окремих просторових локаціях, одночасно забезпечуючи можливості накопичення соціального капіталу, що формується через переваги соціальної взаємодії. Проте наявність фахівців відповідної кваліфікації у населених пунктах сільського типу, малих містах є запорукою активізації тут ділової активності, розвитку підприємницької діяльності та, як наслідок, створення можливостей використання трудового потенціалу з наступним його відтворенням. За інших ж умов виникає висока ймовірність «виснаження» трудових потенцій у праценадлишкових населених пунктах в умовах жорсткого конкурентного середовища та деградація набутих якісних характеристик працездатного населення при відсутності можливостей їх ефективного

використання й відтворення.

Розподіл респондентів за типом основної зайнятості дав змогу з'ясувати, що основна частина (49,1%) з них працює на засадах найму. При цьому найвища частка – у містах (більше 50%). Суттєво різняться кількість респондентів, що займаються підприємницькою діяльністю (самозайняті): 14,0; у Луцьку, 8,7% – у великих містах, 10,0% – у малих містах, 7,3% – у селищах міського типу та лише 5,3% – у селах. Така диференціація обумовлена відсутністю реальної стимулятивної політики самозайнятості в селі через традиційну практику розвитку малого бізнесу. Натомість сучасні політичні процеси лише стримують розвиток малого бізнесу, обмежуючи ефективність використання трудового потенціалу населення, що проживає в тих типах поселення, де можливості трудової діяльності за наймом не завжди є достатніми.

Базовим питанням соціологічного дослідження було визначення, чи має респондент *постійне місце праці*. Аспект постійності в трудовій діяльності насправді є дуже важливим у контексті забезпечення розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу його населення. Наслідково людина володіє стабільним доходом, який вона може розподіляти з прицілом на власний розвиток. Окрім того, неперервна трудова діяльність дозволяє забезпечувати постійний розвиток, орієнтацію в ринковому середовищі, зменшує ймовірність різних девіацій, схильності до котрих загострюються у періоди безробіття (пошуку роботи).

Цікаво, що для міст є характерною відносно висока частка осіб, які ведуть особисте селянське господарство, хоча середній вік респондентів є нижче 40 років, а частка пенсіонерів – близько 4%. 4,7% респондентів- мешканців обласного центру ведуть особисте селянське господарство,

9,3% – мешканці великих міст, 10,7% – малих міст. Тут мається на увазі, що це основний вид діяльності, а не як додатковий спосіб задоволення споживчих потреб чи виконання рекреаційних цілей.

Просторово помітно диференціюється частка безробітних – якщо для сіл вона сягає 30,0%, селищ міського типу – 25,5%, малих міст – 22,0%, то для більших міст даний рівень є дещо меншим – 18,7% для великих міст і 14,0% для обласного центру.

Незважаючи на те, що частка безробітних серед респондентів сягає в середньому 22%, згідно відповідей на питання «Чи маєте Ви постійне місце праці на даний момент?» виявилось, що ствердно відповіло лише 30,7% жителів села, 34,0% жителів селищ міського типу, 36,7% – малих міст, 46,0% – великих міст і 58,0% – обласного центру. Таким чином, розрив у відповідях між волинським селом та Луцьком сягає майже 30%. Також було виявлено основні причини відсутності постійного місця праці. Відповіді респондентів на дане питання відображені на рис. 3.19.

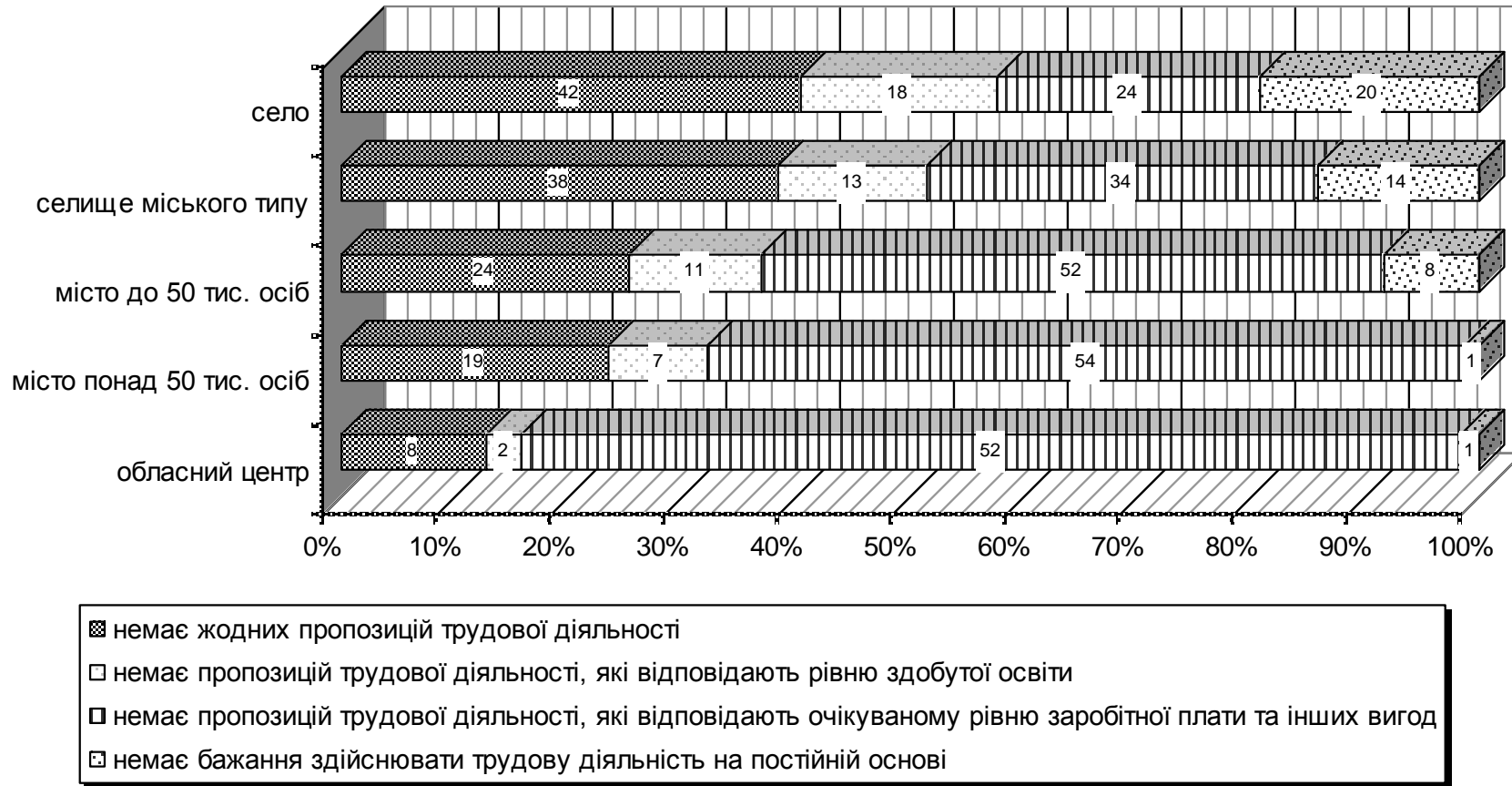


Рис. 3.19. Розподіл відповідей респондентів щодо причини відсутності постійного місця праці (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

В умовах помітних деформацій ціннісних установок сучасного українського суспільства у першу чергу видається важливим виявлення тенденцій відсутності бажання до праці або так званого явища *добровільного безробіття*. Така деструктивна форма безробіття викликана небажанням деякої частини людей працювати. Це пов'язано з їх стилем життя, психологічними установками, визначеною незалежністю і свободою, а також обмеженими потребами. Окрім того, для Волинської області в силу потужних впливів міграційного чинника частина осіб працездатного віку не бажає працювати, адже одержує певні кошти від членів сімей, що здійснюють трудову діяльність за кордоном. У просторових обмеженнях така тенденція є дуже небезпечна, адже через соціальні мережі може формувати звичне сприйняття такого явища та його виправданість.

Як бачимо з рис. 3.19, з тих осіб, що не мають постійного місця праці, найвища частка осіб просто не мають бажання працювати на постійній основі спостерігається в селі – 19,2%. У селищах міського типу частка таких осіб сягає 14,1%, малих містах – 8,4%. У більших містах такі схильності простежуються слабо. Окрім того, має місце тенденція домінування відповідей з переважанням на 5,2% щодо небажання працювати в осіб, котрі не мають вищої освіти. Такі результати дозволяють сформулювати дві гіпотези:

1) частина осіб не має бажання працювати на постійній основі в силу можливості одержання несистематичного доходу через еміграційні переміщення (міграційні установки населення Волинської області в розрізі різних типів поселень буде розглянуто в §3.5);

2) формується нова соціальна група осіб, узалежнених від інших, що отримують незначні кошти для задоволення базових потреб та з частими проявами девіацій у поведінці.

Загалом з сільських поселень найбільша частка респондентів

вказала причиною відсутності постійного місця праці те, що просто немає жодних пропозицій зайнятості (40,4%). Що ж до малих міст, то тут основна причина вказується як те, що немає пропозицій трудової діяльності, які відповідають очікуваному рівню заробітної плати та інших вигод (54,7% відповідей). Дана причина є найбільш поширеною і для великих міст (66,7%), і для обласного центру (82,5%). Таким чином, для осіб постає важливою вимогою не просто наявність будь-якої праці, яка приносить хоча б якийсь дохід, але й одержання натомість відповідних вигод. Не такою поширеною є причина непостійної зайнятості в силу відсутності пропозицій трудової діяльності, які відповідають рівню здобутої освіти. Дана проблема найбільш актуальна для сільських поселень і малих міст, що очевидно в силу попереднього прагнення осіб здобуття освіти часто популярних професій вищого кваліфікаційного рівня. Натомість після завершення навчання можливості трудової діяльності за фахом у поселеннях з невеликою чисельністю осіб видаються мізерними. Низька частка відповідей за даним варіантом також підсилюється високою адаптативністю фахівців і робітників до нових професій, адже практика зайнятості не за фахом у вітчизняних реаліях нажаль є дуже поширеною.

Уже згадувалось, що для ефективного використання трудового потенціалу несприятливою є ситуація тривалого пошуку роботи, що часто виникає при *зміні місця праці*. Таке явище має двоякі детермінації ефективності використання трудового потенціалу – деструктивні за умов частой вимушеної зміни місця праці з тривалим пошуком нової роботи; конструктивні за умов свідомої зміни місця праці з одночасним переходом на нову роботу. Другий конструктивний варіант практично завжди є потужним поштовхом для розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу за всіма компонентами, дозволяє підвищувати організаторські здібності, розширює кваліфікаційні навички через пізнання нових сфер прикладання праці

(особливо якщо зміна місця праці здійснюється в одній сфері при вертикальному кар'єрному зростанні), дозволяє налагоджувати нові соціальні контакти. Натомість вимушена й часта зміна місця праці з тривалим пошуком роботи веде до дезінтелектуалізації в сучасному стрімко змінному суспільстві знань, втратах інвестицій у людський капітал з неможливістю нових інвестувань через відсутність доходу (часто особа в період пошуку роботи може одночасно брати участь за власний кошт чи за кошти центрів зайнятості у різних формах підвищення кваліфікації чи перекваліфікації). Також практика частоті зміни місця праці може слугувати пересторогою для роботодавця найму такого працівника. Тому для трудової історії такі факти рідко є позитивними.

Згідно відповідей респондентів соціологічного дослідження на прикладі Волинської області, більшість з них (57,3%) змінювали місце праці один раз на декілька років (28,1% – щороку, 14,5% – жодного разу не змінювали, що очевидно зумовлено малим стажем трудової діяльності). У принципі, на думку фахівців, такий термін є оптимальним для офісних працівників. Якщо ж домінуючою групою у даному дослідженні є особи з професійно-технічним рівнем освіти, для котрих в ідеалі повинна бути притаманна більш тривала зайнятість, хоча й на практиці властивий сезонний її тип, то такі тенденції є дещо проблемними. На рис. 3.20 представлено кількість відповідей респондентів щодо частоти зміни праці (допоміжна вісь Y) та основних причин такої мінливості (основна вісь Y).

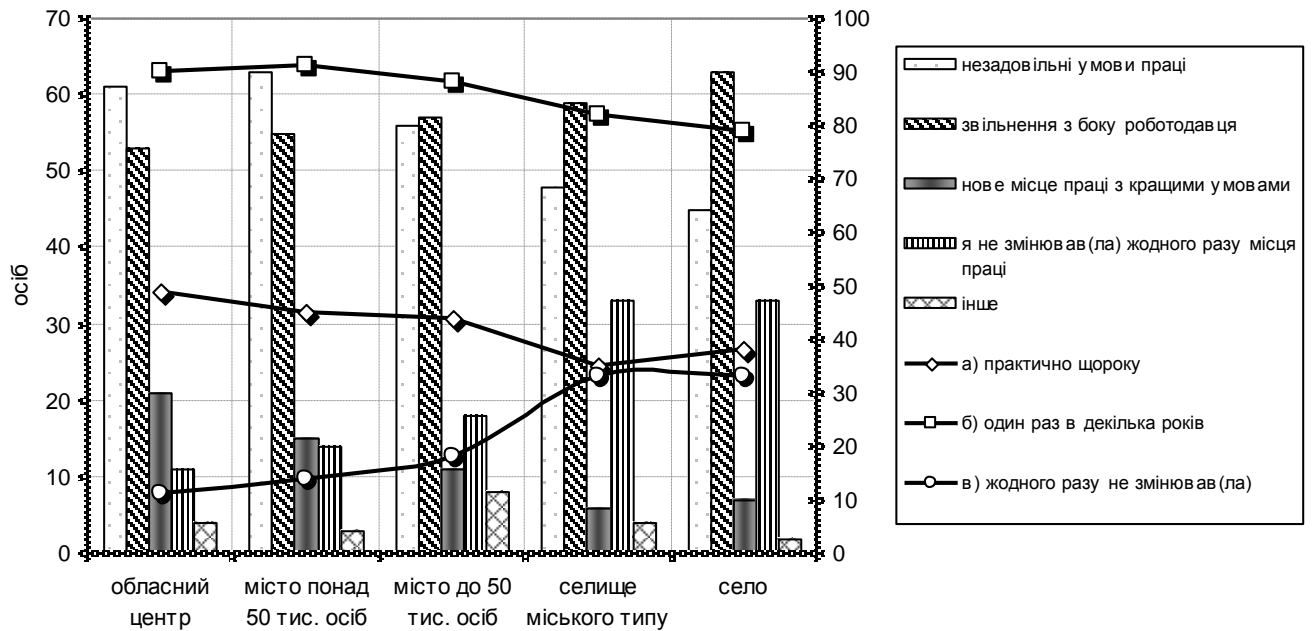


Рис. 3.20. Розподіл відповідей респондентів щодо зміни місця праці та причин, які її спричинили (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Вияснення основної причини часткої зміни місця праці дало змогу з'ясувати, що в середньому для 38,3% мешканців всіх типів поселень такою причиною є ініціатива роботодавця, що спричиняє вимушене безробіття. 36,4% респондентів вказали причиною звільнення незадовільні умови праці. Така частка є досить значною, що дає підстави виносити дану проблему на одну з чільних місць серед перешкод ефективного використання трудового потенціалу. Одразу варто відзначити просторову диференціацію за даним параметром. Для міст частка відповідей респондентів, що вказали таку причину зміни місця праці є дещо вищою – 40,7% обласного центру, 42,0% великого міста, 37,3% малого міста, коли села – 30,0%, селища міського типу – 32,0%. Виявлену тенденцію вбачаємо у вищій правовій культурі працездатного населення міських поселень, вищому рівню їхньої освіти та, як наслідок,

більш розвиненій системі потреб і вимог до праці.

Наряді з більшою незадоволеністю умовами праці респондентів міських поселень, що призвело до зміни їхнього місця праці, має місце переважання у даних типах поселень частки опитуваних, які стверджують, що змінили роботу через наявність нового місця праці з кращими умовами – 14,0% обласного центру, 10,0% великих міст, 7,3% малих міст. Для сільських ж поселень частка відповідей осіб за даним варіантом наближається до 4,5%.

Між умовами праці, які роботодавець пропонує своїм працівникам, та якістю виконуваної ними роботи існує прямий взаємозв'язок. Водночас за таких умов формуються сприятливі передумови для ефективного використання трудового потенціалу з подальшим відображенням на показниках розвитку конкретних ПФОС. Тому з-поміж завдань соціологічного опитування було з'ясування бачення респондентів стосовно того, чи вважають вони, що працюють з достатньою *продуктивністю та результативністю*. Звичайно така оцінка може бути досить суб'єктивною, проте тенденції в розподілі відповідей між різними типами поселень засвідчують глибину розриву в умовах ефективності використання трудового потенціалу населення. Оцінювання респондентом своєї продуктивності й результативності праці як недостатньої є ознакою його прагнення ефективізації використання свого трудового потенціалу.

Загалом нині питанню продуктивності праці у вітчизняній науці приділяється досить мало уваги. Проте насторожує кількість тверджень стосовно проблем моральності у сфері соціально-трудоких відносин зі схильностями до прогулів, недотримання умов трудових договорів, хабарництва, недобросовісного виконання посадових зобов'язань, формальності здобуття фаху й підвищення рівня кваліфікації. Відтак у

структурі трудового потенціалу більшість вчених виділяють моральну складову [304; 226; 221; 297; 185; 307; 227]. Моральність і продуктивність праці наразі є дуже тісно переплетені. Недостатні обсяги продуктивності здебільшого зумовлені демотивацією працівників, яка у тривалому періоді часу через призму практичної безнаказності й високої адаптативності трансформувалась у схильності до так званої психологічної плинності кадрів.

Згідно результатів соціологічного дослідження, 41,2% респондентів вказали, що працюють продуктивно, проте їх продуктивність праці могла б бути вищою при кращих умовах праці. 21,6% респондентів вважають, що їх продуктивність праці не є достатньою, чому заважають недосконалі умови праці (у тому числі розмір заробітної плати). Насторожуюче, що 21,3% відповідей передбачали відсутність у респондентів потреби працювати більш продуктивно, що засвідчує демотивацію ефективного використання трудового потенціалу, неперервного навчання й удосконалення. Лише 15,6% респондентів вважає, що їх продуктивність праці є високою.

Просторова диференціація відповідей на питання результативності й продуктивності праці відображена на рис. 3.21(а). Окрім того на рис. 3.21(б) вказано розподіл відповідей респондентів залежно від їх освітньо-кваліфікаційного рівня, що також дає змогу зробити важливі висновки щодо можливостей ефективного використання трудового потенціалу в регіоні.

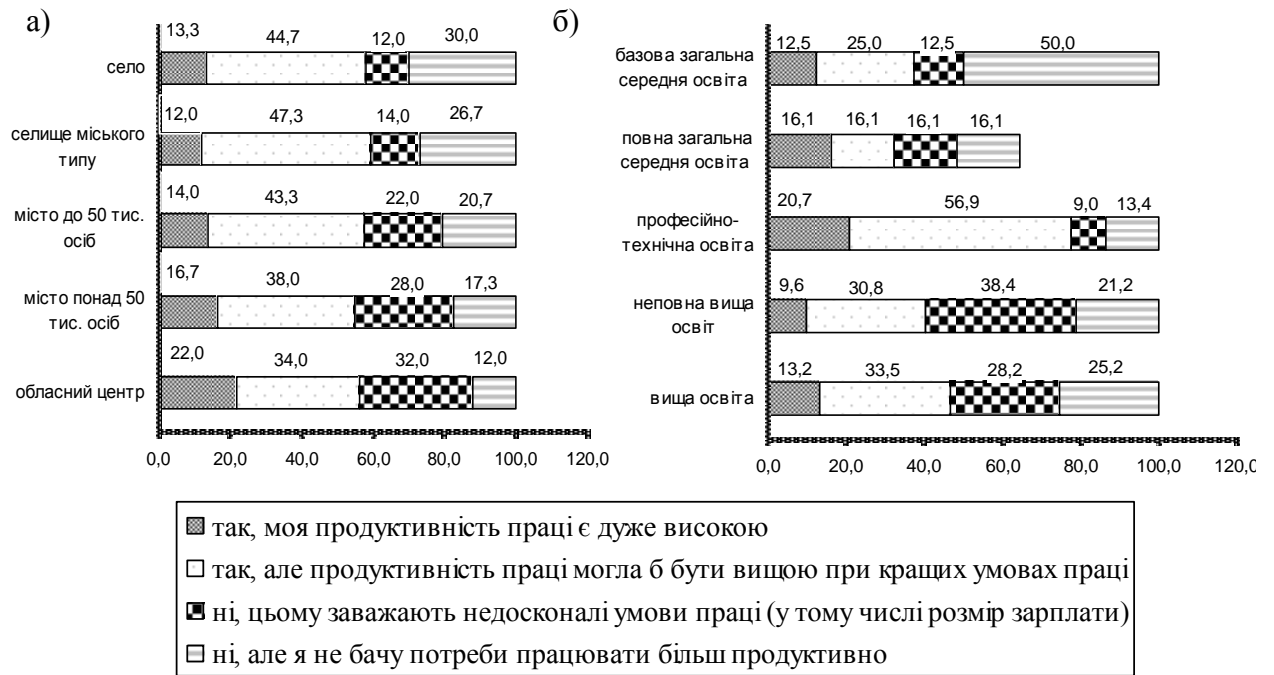


Рис. 3.21. Розподіл відповідей респондентів щодо оцінки продуктивності й результативності праці (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Як бачимо, вища невдоволеність власною продуктивністю праці властива особам з вищою освітою (як повною, так і неповною). Привертає увагу, що більшість осіб з рівнем професійно-технічної освіти (56,9% респондентів) вважає свою продуктивність праці високою, проте й такою, що могла б бути вищою за кращих умов. Що ж до просторової диференціації відповідей, то для волинського села домінує відповідь як і щодо осіб з професійно-технічним рівнем освіти – 44,7% респондентів вказали, що їх продуктивність праці є високою, але могла б бути вищою при кращих умовах. Для сіл, селищ міського типу і малих міст характерна найнижча частка відповідей респондентів, які вважають свою продуктивність і результативність праці достатніми (13,3%, 12,0% і 14,0% відповідно). Найбільше таких осіб – в обласному центрі (22,0%).

Демотивація підвищувати продуктивність та результативність

своєї праці найбільше спостерігається серед мешканців сіл, селищ міського типу і малих міст (30,0%, 26,7% і 20,7% відповідно). Такі результати є закономірними в силу помітно гіршого тут економічного становища, праценадлишковості локальних ринків праці та трудностей використання трудового потенціалу, що унеможлиблює подальше його відтворення.

Таким чином, з позиції продуктивності й результативності праці існує чимало проблем, які загострюються більше на рівні населених пунктів сільського типу і малих міст, хоча дана проблема є й досить актуальною для поселень міського типу. У контексті ефективності використання трудового потенціалу та стимулювання ним розвитку ПФОС така ситуація веде до подальшої демотивації продуктивної діяльності, формалізму формування освітньо-кваліфікаційної компоненти. А як відомо, розуміння значущості своєї праці, усвідомлення її результатів є вагомим мотиватором подальшого розвитку людини в сучасному суспільстві знань.

Вбачаючи прямий зв'язок між продуктивністю праці та моральними орієнтирами людини, в опитуванні також визначались *аксіологічні установки* мешканців Волинської області в розрізі різних типів поселень. У першу чергу було визначено відношення респондентів до релігії. Виявлено, що для сільських поселень є характерною вища релігійність з постійним відвідуванням церкви, хоча й не суттєва. Так, якщо в сільських поселеннях близько 27% респондентів вказало, що є глибоко віруючими та регулярно відвідують церкву, то в містах середній показник нижчий на 3%. Більшою є різниця в структурі відповідей у розрізі різних типів поселень щодо віднесення себе респондентами до віруючих, але таких, що інколи відвідують церкву (для прикладу, близько 60% у сільських поселеннях і трохи більше 40% в обласному центрі). Невіруючими себе вважає 6,7% респондентів-мешканців Луцька, 7,3% мешканців великих міст, 6,0% – малих міст, 2,7% – селищ

міського типу і 4,7% – сіл. Звичайно, можна дискутувати про детермінацією релігійністю (християнством) розвитку трудового потенціалу. Християнська церква пропагує ті чесноти, що в значній мірі відображаються на трудовій діяльності. Українська традиція відвідування церкви накладає помітний відбиток на спосіб життя населення, його духовний розвиток, а, відтак, і на працю. Тому даний чинник не слід ігнорувати.

Таким чином, основна частина осіб-респондентів є віруючими, що інколи або ж регулярно відвідують церкву. Серед питань опитування було рейтингування вказаних цінностей, що б дозволило виявити наявність ціннісних деформацій у розрізі різних просторових утворень з метою формулювання гіпотез детермінації ними ефективності використання трудового потенціалу. Одержані рейтингові бали за середнім значенням відображені на рис. 3.22. Звертаємо увагу, що найвищим цінностям присвоєно рейтинг 1, найменш вагомим – 12.

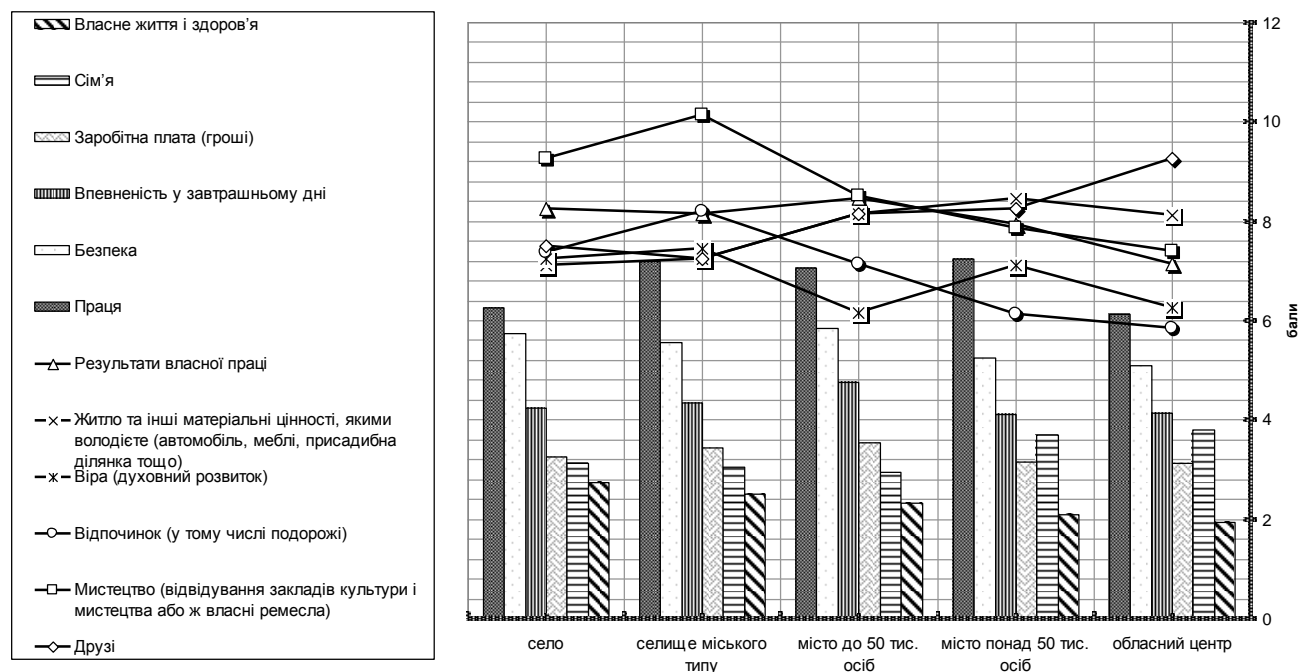


Рис. 3.22. Оцінка респондентами власної системи цінностей
(за результатами соціологічного дослідження, Волинська область,
лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Більш конкретне рейтингове представлення оцінки цінностей згідно опитування – в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Рейтингові позиції цінностей респондентів у розрізі різних типів поселень (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

№ з/п	Цінність	Рейтингова позиція				
		Обласний центр	Місто понад 50 тис. осіб	Місто до 50 тис. осіб	Селище міського типу	Село
1	Власне життя і здоров'я	1	1	1	1	1
2	Заробітна плата (гроші)	2	2	3	3	3
3	Сім'я	3	3	2	2	2
4	Впевненість у завтрашньому дні	4	4	4	4	4
5	Безпека	5	5	5	5	5
6	Відпочинок (у тому числі подорожі)	6	6	8	11	9
7	Праця	7	8	7	6	6
8	Віра (духовний розвиток)	8	7	6	9	8
9	Результати власної праці	9	10	11	10	11
10	Мистецтво (відвідування закладів культури і мистецтва або ж власні ремесла)	10	9	12	12	12
11	Житло та інші матеріальні цінності, якими володієте (автомобіль, меблі, присадибна ділянка тощо)	11	12	9	7	7
12	Друзі	12	11	10	8	10

* Складено автором

Бачимо, що в цілому простежується певна однорідність у рейтингуванні в розрізі різних типів поселень. Однозначним лідером-

цінністю є власне життя і здоров'я. Проте негативно, що для великих міст та обласного центру в системі цінностей заробітна плата (гроші) обійняли другу рейтингову позицію, випереджаючи зокрема й цінність сім'ї. Водночас бачимо, що вкрай низькою є оцінка результатів власної праці (9-11 позиції зі 12-ти). А таке явище є демотиватором ефективного використання трудового потенціалу, адже як вже зазначалось вище, усвідомлення результатів власної праці стимулює до вдосконалення, надихає до подальших здобутків.

Для міських поселень помітно вищою є цінність мистецтва і відпочинку, що зумовлено дещо іншою структурою витрат з можливостями подорожей через вищий рівень доходів. Також проявляється різниця в цінності житла та інших матеріальних цінностей, якими володіє людина. Для сільських поселень такі цінності є дещо вищими, що обумовлено переважною наявністю житла з більшою площею, земельних ділянок тощо.

Висвітлені вище результати соціологічного дослідження дають змогу зробити такі загальні висновки щодо просторових диференціацій можливостей використання трудового потенціалу:

1. Має місце розрив між різними типами поселень у можливостях трудової діяльності на постійній основі. Частота перебування у статусі безробітного та пошуку роботи часто призводить до часткової дезінтелектуалізації та згоди на трудову діяльність на будь-яких умовах. Для респондентів сільських поселень та малих міст є частішою практика звільнення за ініціативи роботодавця, коли для жителів міст дещо більшою є частка звільнень за власним бажанням, у тому числі при наявності можливостей нового місця праці. Безальтернативність зайнятості в сільських поселеннях та малих містах є потужним деструктивом вимушеної праці за тих умов, які пропонуються, з метою одержання хоч якогось доходу. При цьому майже завжди відсутні сприятливі передумови ефективного використання трудового

потенціалу.

2. Стає все більш помітною група осіб, котрі не бажають здійснювати трудову діяльність за тих умов праці, які пропонують роботодавці на ринку. З однієї сторони, це позитивне явище підвищеної самооцінки працездатного населення. Проте, з іншої сторони, це свідчення поширення практики утриманства за кошти інших осіб (у першу чергу членів сімей-мігрантів).

3. Більшість працездатного населення вважає недостатньою продуктивність та результативність своєї трудової діяльності, вбачаючи причиною в цьому незадовільні умови праці. Це позитивно в силу того, що підкреслює прагнення населення до розвитку, здобуття нових знань, вмінь і навиків, більш якісного виконання своїх посадових зобов'язань. Разом з тим, формується значна група осіб, котрі не вбачають потреби підвищувати свою продуктивність праці. І в просторовому вимірі їх більша концентрація спостерігається саме в сільській місцевості.

4. Вагомою причиною демотивації достатньої продуктивності й результативності праці окрім незадовільних її умов часто є деформації у ціннісних установах. Для населення цінність заробітної плати є значно вищою (і для великих міст навіть переважає цінність сім'ї), аніж її результат. Така ситуація є свідченням вкрай низького матеріального рівня життя населення, більшість котрого перебуває поза межею бідності.

Отже, загальна картина диференційованих умов використання трудового потенціалу у різних ПФОС на прикладі Волинської області в соціологічній оцінці є досить проблемною. Важка ситуація у сфері соціально-трудова відносин з незадовільними умовами використання трудового потенціалу населення (мова не йде навіть про подальше його відтворення та наслідкові детермінації загального просторового розвитку) формує потужні міграційні установки, підвищуючи територіальну мобільність населення. А геополітичне розташування

області створює для цього всі передумови. Тому окремим зрізом висновків соціологічного дослідження має бути і виявлення причин, схильностей до міграцій, що для Волинської області має колосальний відбиток у перспективах розвитку ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу.

3.5. Передумови підвищення мобільності населення у внутрірегіональних та зовнішніх просторових координатах

У контексті виконання мети авторського соціологічного дослідження – з'ясування просторових диференціацій умов використання трудового потенціалу, було виокремлено однією з його основних цілей встановлення передумов територіальної мобільності населення. Стосовно ефективності використання трудового потенціалу регіону це явище є дуже важливим до врахування в сучасних умовах глобалізації й регіоналізації та для забезпечення розвитку відповідних просторових утворень. Відтак Волинська область як регіон з прикордонним статусом завжди залишалась у координатах активних міграційних процесів, зумовлених як міжнародними еміграційними потоками, так й імміграційними переміщеннями осіб із країн Азії з розглядом території як суто транзитної. І незважаючи на те, що за останні роки згідно даних офіційної статистики для області характерне додатне міграційне сальдо, в реальності еміграція залишається основним вектором руху людських ресурсів [251].

Піднесення вагомості міграції як ключового чинника й своєрідного виклику ефективності використання трудового потенціалу Волинської області обумовило потребу в рамках соціологічного дослідження з'ясувати передумови, які формують міграційні установки населення. Звичайно, згідно теоретичних положень вони є класичними для всіх територіальних утворень. Зокрема у працях вітчизняних вчених

причинами міграції найчастіше виділяють [251]: фактори макрорівня: глобалізація, нерівномірність розвитку держав і регіонів, науково-технічний прогрес; фактори мезорівня: природно-географічні, політичні, економічні, етнічні, демографічні, розвиток соціальної інфраструктури, криміногенна ситуація; фактори мікрорівня: розвиток людини, особистісні фактори.

Згідно предмету нашого дослідження приціл розгляду причин міграцій зужується до мезорівня. Відтак превентивні заходи подолання втрат трудового потенціалу регіону через еміграційні процеси слід будувати на основі контролю мобільності населення. І хоча висока мобільність працездатного населення у контексті ефективності використання трудового потенціалу і розвитку ПФОС може мати позитивні наслідки (балансування попиту і пропозиції на ринках праці, забезпечення можливості для перетворення доходів, отриманих мігрантами, в реальні інвестиції для економіки регіону, накопичення трудового досвіду, вдосконалення професійних знань та здібностей, засвоєння мігрантами норм і цінностей ринкової економіки), разом з тим, часто виникають (за переважаючих умов нелегальної і нелегальної міграції) численні деструктиви, як от втрата регіоном-донором частини працездатного і економічно активного населення, зростання рівня безробіття в регіоні-реципієнті внаслідок збільшення кількості трудових мігрантів, деформація статевовікової структури як у регіоні-донорі, так і в регіоні-реципієнті, нівелювання мотивації щодо пошуку роботи за місцем проживання [251].

Згідно нашої концепції розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу зі створенням сприятливих умов навчання і трудової діяльності в регіоні постійного місця перебування (народження) з одночасним дотриманням прав вільного вибору місця проживання, явище високої мобільності населення Волині вимагає детального вивчення. За його результатами можна робити висновки про

потребу регулювання мобільності населення з метою одержання вигод для розвитку регіону в цілому та окремих його територій, а також підвищення матеріального добробуту мешканців усіх типів поселень.

У §3.4 вже було розкрито більшість відповідей на питання авторського соціологічного дослідження, що проводилось на теренах Волинської області в розрізі основних форм організації суспільства. Низка висвітлених там результатів засвідчила про складне соціально-економічне становище в регіоні з його погіршенням у тих населених пунктах, де менша кількість мешканців – малих містах, селищах міського типу й селах. Стосовно підвищення мобільності населення в просторових координатах важливим результатом опитування було виявлення наявності в населення постійного місця праці – 30,7% у жителів села, 34,0% у жителів селищ міського типу, 36,7% – малих міст, 46,0% – великих міст і 58,0% – обласного центру. Такі результати є яскравим свідченням формування стимулятивних передумов до еміграцій в силу відсутності постійного місця праці та стабільного доходу.

Також було з'ясовано, що в системі цінностей населення Волині заробітна плата входить у трійку лідерів. Таким чином, домінування потреби матеріальних вигод, задоволення котрих часто є більш реальним через міграційні переміщення, також є свідченням існування в регіоні таких передумов, що підвищують мобільність населення.

Надалі розкриємо результати соціологічного дослідження стосовно тих питань, які прямо стосуються стимулювання підвищення територіальної мобільності населення з орієнтирами на внутрірегіональні чи зовнішні (у тому числі закордон) міграції.

До підвищення мобільності населення може стимулювати не лише відсутність постійного місця праці. Цьому часто спонукає висока незадоволеність тими умовами праці, які пропонує роботодавець на батьківщині. І в першу чергу тут актуалізується вагомість оплати праці.

Тому в рамках соціологічного дослідження було поставлено серед завдань визначити серед тих респондентів, що мають постійне місце праці, *рівень задоволеності її умовами*. Результати відображено у табл. 3.5 (оцінювання проводилось за шкалою: 10 балів – найвища оцінка, 0 – найнижча).

Спочатку в загальному проаналізуємо результати оцінювання умов праці без деталізації в розрізі різних типів поселень. Несподівано для нас найвищі оцінки одержали ті характеристики трудової діяльності, котрі є вагомими індикаторами ефективності використання трудового потенціалу і для суспільства з розвиненою системою соціально-трудоких відносин можуть давати величезні ефекти. Так, найвищий бал одержали можливості навчання, підвищення кваліфікації (7,5), можливості проявляти ініціативу, брати участь у прийнятті управлінських рішень (7,1), комфорт на робочому місці (6,8), можливості кар'єрного просування (6,8), можливість здійснювати інноваційну діяльність (6,7). Такі результати можуть бути дещо суб'єктивними в силу слабо розвиненої потреби у даних характеристиках трудової діяльності. Разом з тим, видно, що для працездатного населення області формуються достатні передумови для ефективного використання трудового потенціалу за умов ініціативності, наполегливості, організованості. Найнижчі ж оцінки одержали розмір заробітної плати (4,7), можливості на робочому місці паралельно займатись іншими справами (4,7), справедливий розподіл заробітної плати та інших пільг між працівниками залежно від їх посадових зобов'язань (4,9), наявність додаткових пільг (4,9).

Таблиця 3.5

Оцінка умов праці у розрізі різних типів поселень
(за результатами соціологічного дослідження, Волинська область,
лютий-березень 2013 року)*

№ з/п	Цінність	Рейтингова позиція									
		Обласний центр		Місто понад 50 тис. осіб		Місто до 50 тис. осіб		Селище міського типу		Село	
		Сер. бал	Рейтинг	Сер. бал	Рейтинг	Сер. бал	Рейтинг	Сер. бал	Рейтинг	Сер. бал	Рейтинг
1	Розмір заробітної плати	5,1	9	4,7	11	4,9	13	4,2	13	4,4	11
2	Наявність додаткових пільг (проїзд до місця праці, додаткові відпустки, різні компенсації тощо)	6,1	6	5,7	6	5,5	6	3,8	14	3,4	14
3	Тривалість основної відпустки	6,0	7	5,5	7	5,2	9	4,4	12	4,2	13
4	Справедливий розподіл заробітної плати та інших пільг між працівниками залежно від їх посадових зобов'язань	4,1	13	4,4	13	5,1	11	5,7	7	5,2	10
5	Безпека на робочому місці	5,4	8	5,3	8	5,2	10	4,8	11	4,3	12
6	Комфорт на робочому місці	6,5	5	6,4	5	6,6	5	7,3	1	7,4	1
7	Можливості кар'єрного просування	7,1	4	6,9	3	7	3	6,6	3	6,2	3
8	Можливості навчання, підвищення кваліфікації	8,3	1	7,8	2	7,7	2	6,9	2	7	2
9	Можливості проявляти ініціативу, брати участь у прийнятті управлінських рішень	8,1	2	7,9	1	8	1	6,3	5	5,4	8
10	Можливість здійснювати інноваційну діяльність (створювати нові товари, вдосконалювати процес виробництва чи надання послуг тощо)	7,3	3	6,8	4	6,9	4	6,4	4	6	5
11	Можливості гнучкого робочого графіку (відгулів, виконання посадових зобов'язань вдома тощо)	4,7	10	4,8	10	5	12	5,4	9	5,6	7
12	Рівень довіри до колег, взаємодопомоги	4,5	11	5,1	9	5,4	7	5,6	8	5,7	6
13	Рівень довіри до керівництва, його готовність до допомоги	4,1	14	4,7	12	5,4	8	6,3	6	6,2	4
14	Можливості на робочому місці паралельно займатись іншими справами	4,2	12	4,3	14	4,7	14	5	10	5,4	9

* Складено автором

Якщо розглядати специфіку оцінки в розрізі різних типів поселень, то слід звернути увагу на окремі показові диференціації:

- у населених пунктах міського типу дещо вища оцінка розміру заробітної плати, наявності додаткових пільг, тривалості основної відпустки, безпеки на робочому місці. Це вкотре підтверджує, що за умов більш розвиненого конкурентного середовища на локальних ринках праці пропонуються кращі умови трудової діяльності саме в містах, коли в сільських поселеннях характеристики організації робочого місця є значно гіршими;

- у населених пунктах міського типу значно вища оцінка тих характеристик трудової діяльності, що є вагомими індикаторами розвитку трудової діяльності, а саме можливостей кар'єрного зростання, проявів ініціативи, інноваційної діяльності тощо. Натомість обмеження таких можливостей для сільських поселень лише поглиблюють труднощі ефективного використання та подальшого відтворення трудового потенціалу працездатного населення з суттєвим ускладненням перспектив розвитку даних ПФОС;

- для сільських поселень і малих міст вирізняється вища оцінка справедливого розподілу заробітної плати та інших пільг між працівниками залежно від їх посадових зобов'язань. Такий результат може бути спричинений більш потужними суб'єктивними впливами на праценадлишкових локальних ринках праці, а також вимушеною оплатою праці «в конвертах» найбільш цінного персоналу, що може викликати спротив у решти частини працівників;

- для сільських поселень є характерною значно нижча оцінка безпеки на робочому місці, аніж у містах. Таке спостереження посилює проблемність розвитку трудового потенціалу сільських жителів, адже гірші параметри безпеки праці створюють ризик травм і втрату (повну

чи часткову) працездатності людини;

- специфіка середовища людського спілкування відображається на оцінках таких характеристик трудової діяльності, як рівень довіри (до колег, керівництва) і за результатами він є вищим саме у сільських поселеннях. Для міст та обласного центру умови конкурентної боротьби ведуть до дещо нижчих оціночних результатів за даним параметром, що відіграє величезну роль для формування соціального капіталу.

Найбільший розрив в оцінках вказаних характеристик трудової діяльності між сільськими поселеннями та обласним центром спостерігаються на користь останніх щодо тривалості основної відпустки, наявності додаткових пільг, а також можливості проявляти ініціативу, брати участь у прийнятті управлінських рішень. Сільські ж поселення переважають найбільше обласний центр як осередок найвищої ділової активності в рівні довіри до керівництва і колег, а також можливостях на робочому місці паралельно займатись іншими справами. Останнє явище є досить проблемним і його поширеність є свідченням недосконалого поділу праці на підприємстві та неефективного управління персоналом загалом.

У нинішніх умовах розвитку творчої, неординарної особистості з вимогою індивідуалізованого підходу в управлінні людськими ресурсами має місце відхід від жорсткого нормування робочого часу. Тому окрім можливостей на робочому місці виконувати інші справи респондентам було поставлено завдання оцінити можливості гнучкого робочого графіку. На тлі недостатньої продуктивності праці з вимушеним відбуванням робочого дня така альтернатива може бути запорукою вищих перспектив ефективності використання трудового потенціалу для окремих професій. За результатами більш задоволені даним параметром є жителі села. Таким чином, в умовах меншої

конкурентної боротьби на локальних ринках праці практика лояльного відношення до перебування на робочому місці є більш поширеною.

Вагомим стимулятором підвищення територіальної мобільності населення традиційно є дохід (заробітна плата), на що вже неодноразово зверталось увагу. На рис. 3.23 представлено результати опитування щодо того, чи вистачає *одержаного доходу на задоволення* як власних *потреб*, так і потреб своєї сім'ї. Як бачимо, чітко простежується поступове погіршення даного індикатора залежно від типу поселення з колосальним розривом між обласним центром (27,3% респондентів з відповіддю, що доходів вистачає повністю) та селом (лише 10,0%). Водночас практично не вистачає доходу 15,3% мешканцям обласного центру, 22,0% – великих міст, 24,0% – малих міст, 30,0% – селищ міського типу і 32,7% – сіл. Основна ж частина респондентів незалежно від типу населеного пункту стверджує, що одержаного доходу вистачає тільки на купівлю продуктів харчування.

Така ситуація звичайно ж унеможлиблює особистісні інвестиції в людський капітал, адже людина змушена задовольняти базові фізіологічні потреби. За підсумками відповідей на питання, яким має бути середньомісячний дохід, щоб вистачало повністю на задоволення своїх потреб та потреб своєї сім'ї, визначилась сума 6540 грн. При цьому вона помітно диференціювалась для різних типів поселень: у середньому 5500 грн. для села, 6100 грн. для селищ міського типу, 6300 грн. для малих міст, 6700 грн. для великих міст і 8100 грн. для обласного центру (варіативність відповідей – від 2400 грн. до 15000 грн.). Цікаво, що для тих респондентів, які мають постійне місце праці, бажаний розмір заробітної плати в середньому на 53 грн. нижчий від тих, що не мають постійного доходу. Це засвідчує, що такі особи можуть більш системно планувати свої витрати та мати чітке бачення,

скільки в середньому слід заробляти коштів для забезпечення більш-менш гідного матеріального добробуту себе та членів своєї сім'ї. Також дещо вищою є затребуваність у середньомісячних доходах для осіб з одруженим статусом (у середньому на 85 грн.), що є цілком закономірним результатом.



Рис. 3.23. Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи вистачає Вашого доходу на задоволення власних потреб та потреб своєї сім'ї?» (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Очікуваний розмір заробітку доцільно порівняти з реально отримуваним, що може давати підстави говорити про зміну рівня територіальної мобільності населення Волинської області. Згідно відповідей респондентів бачимо, що для значної кількості осіб властиві

додаткові доходи. Так, якщо на дохід менше 1000 грн. за основним місцем праці вказало 12,7% респондентів, то з додатковими доходами – лише 9,6%. У той же час частка респондентів з доходами за рахунок додаткових способів заробітку 3001-5000 грн. сягнула 31,9%, коли за основним місцем праці – менше 22% (рис. 3.24). Лише 4% респондентів від загальної кількості вказали, що зовсім не мають додаткового доходу (3,3% у Луцьку, 4,0% у великих містах, 5,3% у малих містах і селищах міського типу та лише 2% у селах). Високі схильності населення до одержання доходів не лише від основного виду зайнятості, з одного боку, є реакцією на незадовільні умови праці. Разом з тим, у контексті перспектив ефективізації використання трудового потенціалу в індивідуальних випадках вони можуть надавати стимулятивні ефекти, хоча й у більшості лише призводять до надмірного фізичного й психоемоційного виснаження.

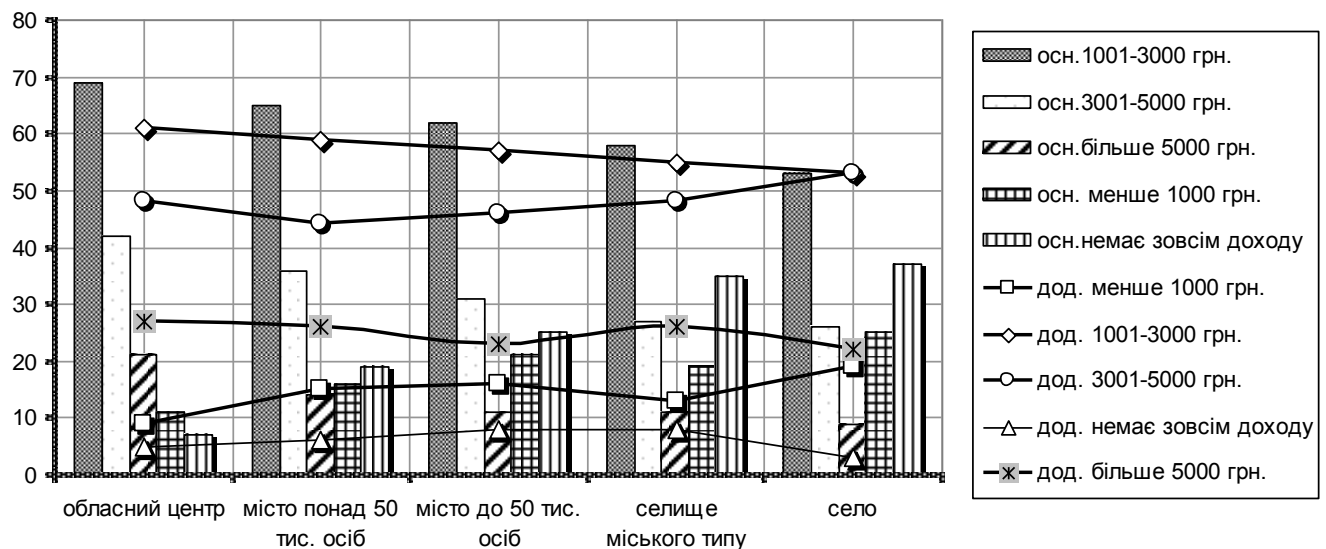


Рис. 3.24. Порівняння відповідей респондентів щодо величини основного та загального середньомісячного доходу (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Мають місце помітні розриви у відповідях респондентів щодо їхньої *оцінки основних характеристик умов життєдіяльності*. Дана проблема була вивчена в силу того, що розвиток ПФОС на основі використання трудового потенціалу – досить складний і тривалий процес, який піддається поліфакторному впливу різних ієрархічних рівнів. Для носія трудового потенціалу вагому роль відіграє не лише трудова діяльність, але й середовище життєдіяльності, що наповнює весь особистий час, формує загальні світоглядні засади та моральні характеристики. Відтак аналіз основних характеристик такого середовища в розрізі різних типів поселень також дозволяє визначити проблемність використання трудового потенціалу, що формується в більш широкому вимірі (рис. 3.25).

За результатами оцінок найбільші розриви між селом та обласним центром спостерігаємо за такими обраними характеристиками умов життєдіяльності, як наявність закладів культури і мистецтва (8 балів), наявність закладів освіти (6 балів), наявність спортивних споруд і майданчиків (6 балів), наявність закладів охорони здоров'я (5 балів), мобільне покриття і мережа Інтернет (4 бали), рівень благоустрою житла (4 бали). Сільські поселення хіба що переважають в оціночних параметрах за станом довкілля (4 бали).

Помітно гірші оцінки таких об'єктів соціальної інфраструктури, як заклади освіти, культури і мистецтва, охорони здоров'я, спортивного призначення тощо у сільській місцевості є причиною:

- втрат трудового потенціалу через пониження привабливості територій для постійного проживання;
- деградації трудового потенціалу населення через обмежені можливості його розвитку, спонукання людей до девіацій, деформацій

ціннісних установок, погіршення психофізіологічних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці.

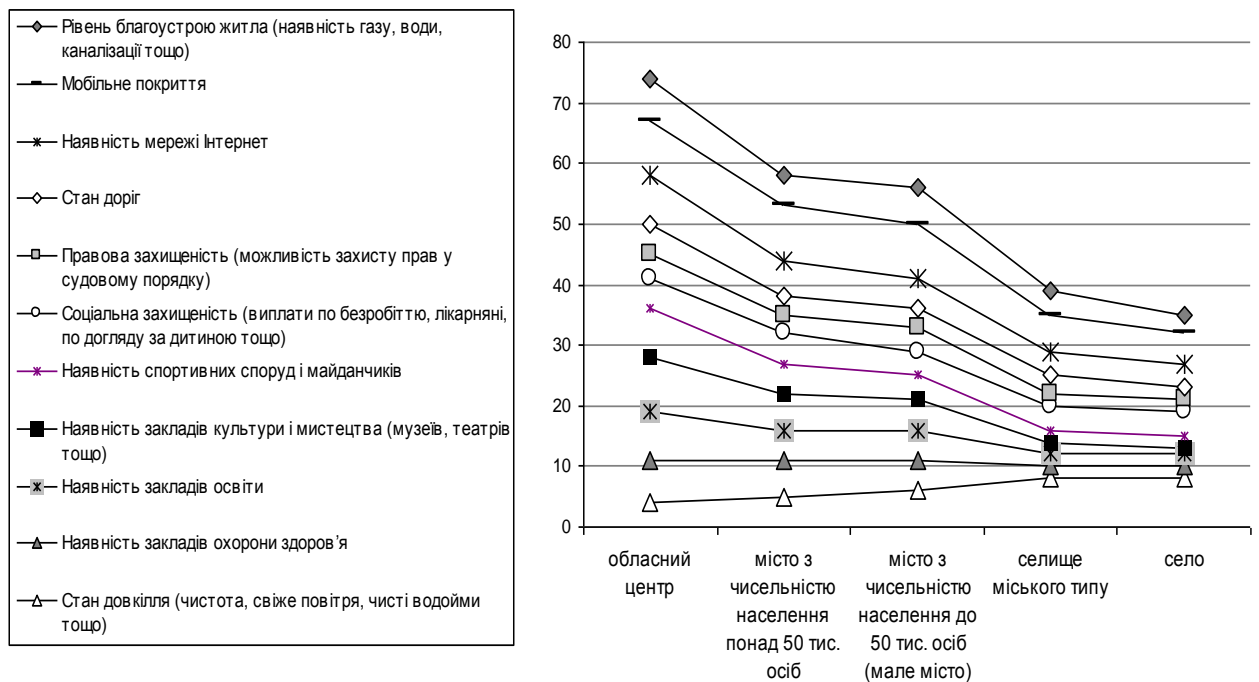


Рис. 3.25. Розподіл відповідей респондентів щодо оцінки рівня задоволеності характеристиками умов середовища їхньої життєдіяльності (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

І якщо мова йде про подолання розривів у можливостях використання трудового потенціалу, то такі оціночні відмінності повинні вилитись у першочерговому розвитку в сільських поселеннях та малих містах об'єктів соціальної інфраструктури. У першу чергу насторожує вкрай низька оцінка в сільських поселеннях, малих і великих містах наявності спортивних споруд і майданчиків. Дані об'єкти відіграють колосальну роль у формуванні психофізіологічної компоненти трудового потенціалу, а також в плані розвитку морально-

етичних і когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливості носіїв праці.

У результаті маємо ситуацію *підвищеної мобільності населення* з усталеними міграційними установками зовнішніх орієнтирів. Свідченням цьому – результати соціологічного дослідження. Серед питань опитування було визначення досвіду здійснення трудової діяльності в іншому населеному пункті, а не за місцем постійного проживання, а також бажання зміни населеного пункту для проживання і трудової діяльності. У загальному звертаємо увагу, що із загального числа респондентів 24,5% мали реальний досвід трудової діяльності за кордоном, 34,5% мають бажання зміни місця проживання з виїздом за кордон і 41,7% прагнуть здійснювати трудову діяльність за кордоном. Такі колосальні цифри, коли третина населення (молодого до 40 років згідно середнього віку респондентів) бажає виїхати на проживання за кордон є ключовим свідченням, що сприятливих умов для гідного проживання, використання й відтворення трудового потенціалу в регіоні немає.

Розглянемо просторову диференціацію відповідей респондентів за питаннями, що відображають рівень їх територіальної мобільності. Щодо *досвіду трудової діяльності в іншому населеному пункті*, то структура відповідей у розрізі різних типів поселень відображена на рис. 3.26.

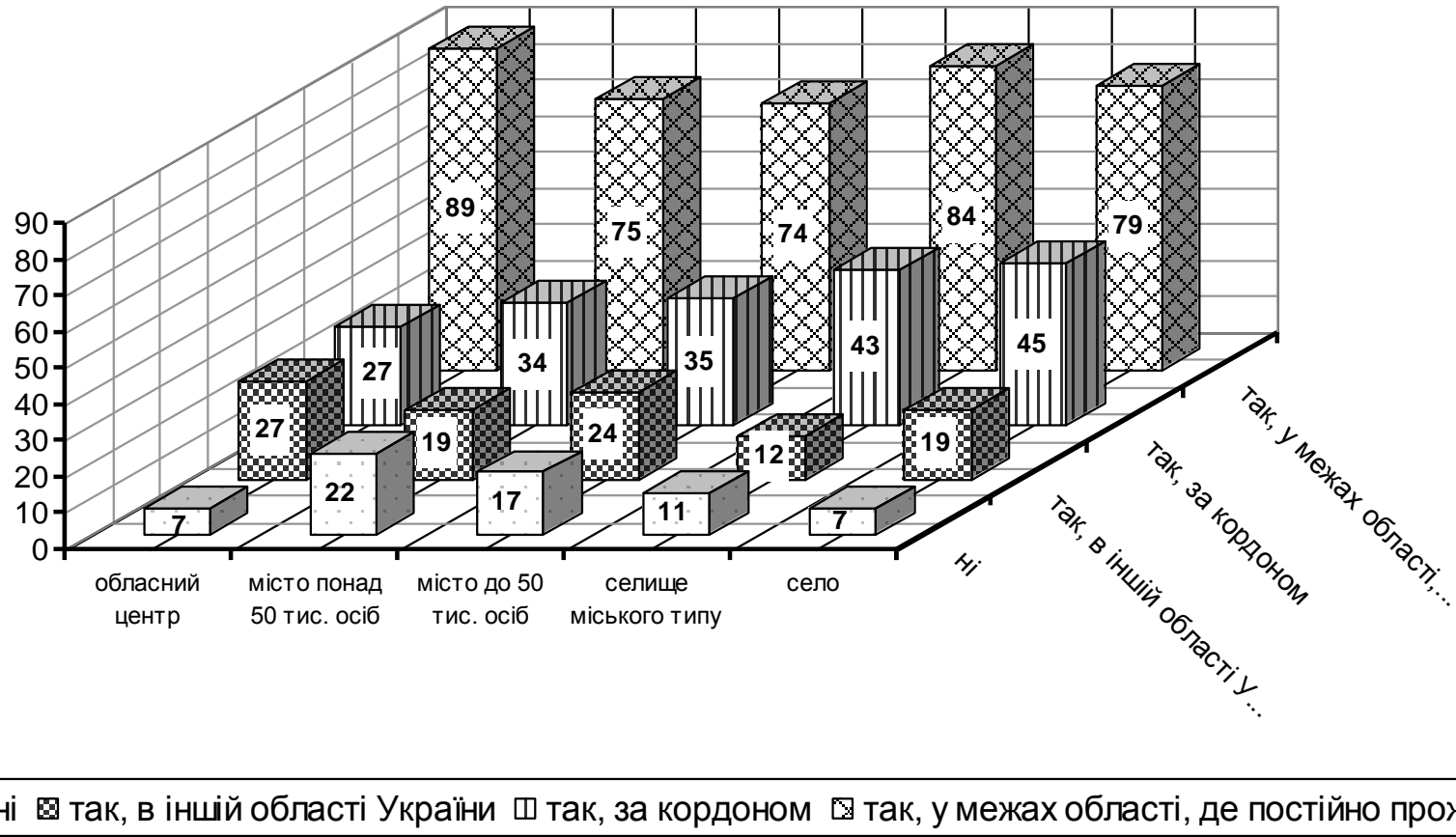


Рис. 3.26. Розподіл відповідей респондентів щодо досвіду трудової діяльності в іншому населеному пункті (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Більшість респондентів мали досвід трудової діяльності в обласному центрі (53,7%). Якщо ж розглядати схильності до міграцій у межах України, то найвища частка осіб, що стверджувала про такий досвід – з обласного центру (18%), 16% з малих міст, по 12,7% з великих міст і сіл та 8% з селищ міського типу.

Найвища частка респондентів, що мали досвід трудової діяльності, закономірно спостерігається з сільських поселень – 30,0%. У той же час із селищ міського типу частка таких осіб склала 28,7%, малих міст – 23,3%, великих міст – 22,7% та обласного центру – 18,0%. Тобто простежується чітка тенденція збільшення досвіду зовнішніх міграційних переміщень для сільських поселень та малих міст. Це закономірно згідно виявлених помітних просторових диференціацій у можливостях зайнятості та розвитку трудового потенціалу.

Найбільша частка осіб, які стверджують, що не мали досвіду здійснювати трудову діяльність в іншому населеному пункті, – у великих містах (14,7%). Далі йдуть малі міста (11,3%), селища міського типу (7,3%), села і обласний центр (по 4,7%). Очевидно що для сіл низька частка осіб з досвідом міграцій обумовлена труднощами трудової діяльності та певною кількістю осіб, які звикли до сільського способу життя, коли для Луцька як обласного центру це спричинено навпаки більшими можливостями зайнятості.

Наявність досвіду трудової діяльності в іншому населеному пункті є серйозною детермінантою мобільності населення. По суті, для таких осіб властивий зовсім інший світогляд, сприйняття середовища трудової діяльності. Можливості сезонної (тимчасової) зайнятості за кордоном з несистематичним одержанням більших аніж на батьківщині доходів

понижують схильності до праці в рідному краї з гіршими умовами навіть на постійній основі.

За результатами соціологічного дослідження було також виявлено *схильності населення до зміни місця проживання і праці* (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Розподіл відповідей респондентів щодо бажання зміни місця проживання та праці з кращими умовами (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

№ з/п	Зміна населеного пункту	Обласний центр, %		Місто понад 50 тис. осіб, %		Місто до 50 тис. осіб, %		Селище міського типу, %		Село, %	
		проживання	праці	проживання	праці	проживання	праці	проживання	праці	проживання	праці
1	Так, але в межах області, де постійно проживаю	16,0	5,3	30,0	22,0	31,3	32,0	34,7	27,3	36,7	28,7
2	Так, можна в іншій області України (у тому числі столиці)	17,3	32,0	15,3	24,7	12,7	16,0	8,7	9,3	7,3	7,3
3	Так, з виїздом за кордон	22,0	36,7	31,3	34,0	36,0	35,3	42,0	51,3	41,3	50,0
4	Ні	44,7	26,0	23,3	19,3	20,0	16,7	14,7	12,0	14,7	14,0

* Складено автором

Найменша частка осіб, котрі не бажають змінювати місце проживання та праці – закономірно в обласному центрі (44,7% та 26,0% відповідно). Наростають схильності до зміни місця праці і проживання

для населених пунктів з гіршими умовами праці та можливостями трудової діяльності – малих міст, селищ міського типу, сіл.

Цікаво, що за даними питаннями суттєво диференціюються відповіді залежно від освітньо-кваліфікаційного рівня респондентів щодо того, чи мають вони бажання здійснювати трудову діяльність в іншому населеному пункті з кращими умовами праці. Результати відображено на рис. 3.27. Бачимо, що найвища частка осіб, котрі готові працювати в іншому населеному пункті, але в межах області – з освітньо-кваліфікаційним рівнем «повна загальна середня освіта» (45,2%). Це очевидно спричинено прагненням продовження навчання шляхом здобуття вищої освіти (заочна форма) з одночасними внутрірегіональними міграційними переміщеннями в обласний центр або ж велике місто.

Щодо бажаючих працювати в іншій області країни, то найвища частка таких – з неповною загальною освітою (37,5%), а також професійно-технічною (23,1%) і вищою (17,3%) освітою. Прагнуть здійснювати трудову діяльність з виїздом за кордон найбільше особи з неповною вищою (71,9%) і вищою (48,5%) освітою. Звертаємо увагу на цей колосальний показник, що яскраво засвідчує величезні проблеми щодо рівня задоволеності умовами праці осіб з вищою освітою. По суті мова йде про втрату інтелектуального потенціалу регіону, коли практично 2/3 осіб з вищою освітою при сприятливих обставинах готові залишити рідний край.

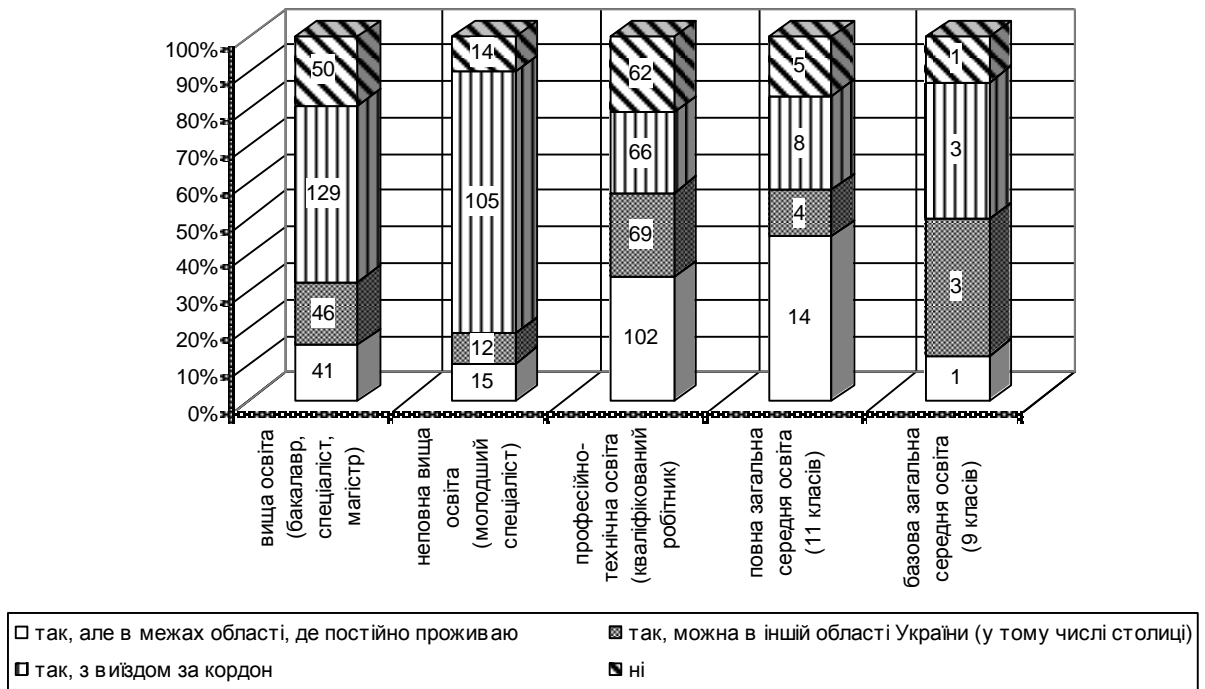


Рис. 3.27. Розподіл відповідей респондентів щодо схильностей до трудової діяльності в іншому населеному пункті (за результатами соціологічного дослідження, Волинська область, лютий-березень 2013 року)*

* Складено автором

Не бажають змінювати місце праці з виїздом за кордон 20,7% з усіх респондентів з професійно-технічною, 18,8% з повною вищою, 16,1% з загальною середньою, 12,5% з базовою загальною середньою і 9,6% з неповною вищою освітою.

Одержані результати соціологічного дослідження за блоком виявлення рівня територіальної мобільності населення Волинської області лише підсилило одержані за даними офіційної статистики результати щодо колосальної проблеми як середовищних умов існування людини, так і сфери соціально-трудоких відносин. Насамперед, вимагає виправлення ситуація щодо надзвичайно високого рівня мобільності осіб з вищою освітою. Їх втрата лише призведе до погіршення соціально-

економічних параметрів розвитку регіону. По суті, такі особи є рушієм розвитку, генераторами ідей, найбільш інноваційно й громадсько суб'єктами, ініціаторами підприємницьких проектів.

У розрізі різних типів поселень чітко простежується тенденція до значно вищого рівня мобільності у сільських населених пунктах та малих містах. Вражає частка осіб, які мали досвід чи готові виїхати за кордон або ж для проживання, або з метою праці, що часто є одним і тим самим, коли міграція набуває довготривалого характеру. Результати опитування щодо реального та бажаного рівнів доходу дають підстави говорити про гостру потребу долання такого розриву. В іншому ж випадку створити сприятливі умови для продуктивної зайнятості населення, а відтак і ефективізації використання трудового потенціалу просто неможливо.

Отже, результати соціологічного дослідження та аналіз згідно даних офіційної статистики умов використання трудового потенціалу Волинської області дає підстави говорити про гостру потребу вирішення низки проблем, що унеможливають просторовий розвиток регіону. У першу чергу вони виникають на тлі підвищеної територіальної мобільності населення, що посилюється наявністю у більшості носіїв трудового потенціалу досвіду зайнятості за кордоном. За нинішніх умов говорити про ефективне використання трудового потенціалу в регіоні є просто неможливим. Поступовість покращення ситуації повинна будуватись на нівелюванні деструктивних впливів слабких конкурентних позицій регіонального ринку праці супроти зарубіжних країн, в які найбільше тяжіють міграційні потоки з області. Відтак окремої уваги потребує вивчення особливостей використання трудового потенціалу зі специфікою таких процесів у різних формах організації

суспільства в умовах глобалізації. Вимоги модернізації в Україні повинні будуватись на інноваційних засадах. Відтак постає питання забезпечення інноваційного розвитку ПФОС з позиції використання їх трудового потенціалу в контексті створення рівних передумов для цього у різних типах поселень відповідно до їх основного функціонального призначення.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Виявлено, що нормативно-правова база регулювання процесів розвитку ПФОС в контексті використання трудового потенціалу представлена системою нормативно-правових документів, які прямо чи опосередковано впливають на процеси його відтворювального циклу. Її аналіз дозволив встановити наявність низки розбіжностей у тлумаченні ключових понять та в розумінні проблем та напрямків просторового розвитку потенційних компонент трудового потенціалу в різних документах. Крім того, у сучасній нормативно-правовій базі має місце неузгодженість та різноплановість цілей, функцій та завдань на регіональному, галузевому, територіальному рівнях, рівні організаційної форми господарювання у питаннях відтворення трудового потенціалу, що ставить перед кожним із рівнів часто дубльовані та взаємосуперечливі завдання управління та ускладнює цілісний розвиток конкретних ПФОУС. Недоліком нормативно-правового поля України є недостатність дієвих економічних методів управління та узгоджених підходів до здійснення кількісно-якісної оцінки трудового потенціалу і його складових як рушіїв розвитку ПФОС.

2. Фрагментарність виконання затверджених нормативно-правових

актів, заполітизованість процесу прийняття ключових рішень та слабкість діалогу влади, науки і бізнесу під час законотворчого процесу, які підсилюють декларативний характер багатьох законопроектів, не сприяють суттєвим змінам на краще для забезпечення розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу, обумовлюючи зростання рівнів прихованого та офіційного безробіття, активізацію потоків трудової міграції кваліфікованих фахівців за кордон, зниження освітньо-інтелектуального та професійно-кваліфікаційного рівня працездатного населення, невідповідність якості та кількості наявної «робочої сили» потребам регіональних ринків праці, розшарування населення за рівнем доходів тощо. Такі негативні процеси є прямими доказами не лише недалекоглядності законодавчої практики України, але й неефективного загальнодержавного менеджменту щодо просторового розвитку через впровадження законодавчих ініціатив.

3. Вирішення всіх проблем просторового розвитку в частині недоліків соціально-трудової сфери в нинішніх умовах періодичних кризових явищ та гострого браку бюджетних коштів можливе лише при підкріпленні достатніми ресурсами і подоланні декларативності управлінських рішень. При цьому, в нормативно-правових документах потрібно узгодити розуміння перспектив ефективності використання трудового потенціалу по кожній із фаз відтворювального циклу та у відповідності до структурних складових і ПФОС. Такі документи повинні сприяти виробленню цілісної системи кількісно-якісного розвитку потенційних компонент, зростанню людини як головної рушійної сили розвитку ПФОС і загального цивілізаційного поступу та, в кінцевому підсумку, економічному зростанню українського суспільства.

4. Виявлення та оцінка проблем ефективності використання трудового потенціалу у міських та сільських поселеннях й визначення детальних відмінностей таких умов в розрізі різних ПФОУС здійснено на прикладі Волинської області, яка є специфічним регіоном України, досить проблемним за своїми ресурсними характеристиками та соціоекономічними передумовами. Її позиції серед інших областей України за основними показниками соціально-економічного розвитку є досить слабкими. Область має найгірші значення за показником «розподіл населення із середньодушовими грошовими доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму». Близько 60% населення мало доходи нижче 953 грн. (прожитковий мінімум з 2012 року). З огляду на необхідність забезпечення сприятливих умов розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу така ситуація є просто катастрофічною, особливо у сільській місцевості, де мешканцям забезпечена на найближчий перспективний період виключно периферійність розвитку. Наступною загрозливою тенденцією є найвищий рівень травматизму в області, який пов'язаний з виробництвом. Це засвідчує про надзвичайно складні проблеми використання трудових потенцій населення, що унеможлиблює подальше їх відтворення.

5. З аналізу даних Волинської області, ускладнилися тенденції розвитку сфери соціально-трудова відносин: спостерігається скорочення в абсолютному вираженні кількості економічно активного населення (15-70 років) у міських поселеннях на 0,4 тис. і в сільських – аж на 8,1 тис. Рівень економічної активності в 2007 році у міських поселеннях сягав 56,9%, а у 2012 році скоротився до 56,3%, у сільських поселеннях – 70,8% та 73,9% відповідно. Водночас спостерігалось

збільшення кількості економічно неактивного населення у міських поселеннях на 4,1 тис. (з 172,3 тис. осіб у 2008 році до 176,4 тис. у 2012 році) і скорочення в сільських поселеннях на 11,7 тис. (з 101,3 тис. до 89,6 тис.). Тенденції розриву в рівні оплати праці між промисловістю та сільським господарством, а це прямо відображається на можливостях розвитку сільських територій, для Волинської області є такими ж, як і в середньому по Україні. Хоча кореляційна взаємозалежність між розміром заробітної плати та валовою доданою вартістю в розрізі видів економічної діяльності не простежується, але співставлення даних показників дає змогу виділити конкурентні позиції різних сфер прикладання праці з точки зору їх витратності, тобто економічної обґрунтованості розвитку.

6. Аналіз основних показників, що детермінують можливості використання трудового потенціалу в розрізі міських та сільських поселень за прикладом Волинської області та з акцентом на конкретні види економічної діяльності засвідчує помітне відставання одних супроти інших, що є проблемою з огляду на формування і використання трудового потенціалу регіону загалом. Вибіркова підтримка окремих поселень у межах агломераційних утворень, що «підживлюються» активними маятниковими (часто щоденними) переміщеннями, є недостатньою і особливого впливу на покращання ситуації не виявить.

7. Середовищні характеристики розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу Волинської області не відповідають рівню, здатному сприяти всебічному просторовому розвитку. Аналітичні спостереження засвідчили, що існують значні проблеми, пов'язані з низьким рівнем забезпеченості населення дошкільними і загальноосвітніми навчальними закладами. Це знижує привабливість

середовища проживання і детермінує активізацію просторової мобільності населення. Незадовільними є стан доріг, мобільне покриття, наявність мережі Інтернет, закладів освіти, охорони здоров'я, культури, які визначають несприятливість умов формування всебічно розвиненої особистості, що може якнайкраще проявляти себе у трудовій діяльності. Відтак у Волинській області доволі гострою є проблема, яка полягає у відсутності можливостей населення ефективно використовувати свій трудовий потенціал. Просторова диференціація можливостей використання трудового потенціалу в регіоні є досить помітною, а тому вимагає рішучих дій з метою поліпшення ситуації та підвищення ролі трудопотенційних характеристик населення для загального розвитку територій.

8. Проведено соціологічне дослідження (за прикладом Волинської області) з метою вивчення просторових диференціацій можливостей використання трудового потенціалу. Його результати дозволяють стверджувати:

- має місце розрив між різними типами поселень у можливостях трудової діяльності на постійній основі: частота перебування у статусі безробітного та пошуку роботи обумовлює часткову дезінтелектуалізацію та вимушену трудову діяльність на будь-яких умовах; мешканці сільських поселень та малих міст частіше звільняються за ініціативи роботодавця, а жителі середніх міст - за власним бажанням; спостерігається тотальна відсутність сприятливих передумов розвитку трудового потенціалу;

- зростає частка осіб, котрі не бажають здійснювати трудову діяльність за тих умов праці, які пропонують роботодавці;

- значна частка працездатного населення незадоволена

продуктивністю та результативністю своєї трудової діяльності через незадовільні умови праці; разом з тим, виокремилася група осіб, котрі не вбачають потреби підвищувати свою продуктивність праці і котрі концентруються переважно в сільській місцевості;

- деформації ціннісних установок населення обумовлюють демотивацію продуктивності й результативності праці: для населення цінність заробітної плати є значно вищою (і для великих міст цінність заробітної плати навіть переважає цінність сім'ї), аніж її результат, що засвідчує про вкрай низький матеріальний рівень життя населення, більшість котрого перебуває поза межею бідності.

Для того, щоб стимулювання розвиток усіх ПФОС регіону, важливо долати проблеми низької продуктивної праці та виявлених ціннісних деформацій, концептуалізувавши дані цілі у науковій та прикладній площинах.

РОЗДІЛ 4. ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ПОЗИЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

4.1. Потреби просторових форм організації українського суспільства в інноваційному розвитку та ефективному використанні трудового потенціалу: врахування глобалізаційних процесів

Глобалізаційні виклики сьогодення, стрімкий розвиток знань та технологій чинять беззаперечний вплив на всі сфери людської діяльності. Винятком не є і працересурсна сфера як перманентне середовище людської самореалізації, джерело продукування товарів і послуг та заключна ланка у споживанні життєвих благ. Виклики сьогодення для працересурсної сфери є одночасно загрозами й джерелами нових можливостей розвитку. Так само дані виклики є відчутними для різних ПФОС. І чим більша їх просторова охопленість, тим така залежність є нагляднішою.

Не дивлячись на те, що технологічні прориви та стрімкий інноваційний розвиток носять заміщуючий характер і спричиняють значне вивільнення працівників, що були колись зайнятими на певних ланках виробництва, одночасно за даних умов інша активна маса носіїв трудового потенціалу отримує реальну можливість реалізовувати свій потенціал праці у сфері продукування високих технологій та інновацій у добу інформатизації й суспільства знань [254].

Часто спостерігаємо ситуацію, за якої в одних регіонах існують великі об'єми незадіяного трудового потенціалу внаслідок недостатньої ємності ринку праці та перевантаження позицій за окремими

професійно-кваліфікаційними вимогами, коли в той же час в інших просторових координатах відчувається брак трудового потенціалу, хоча середовищні характеристики останніх завдяки розвитку інформаційно-комунікаційного фактора можуть бути набагато сприятливішими для реалізації потенціалу праці.

Глобалізація як сучасний стан інтернаціоналізації, що характеризується посиленням економічного, політичного, суспільного зближення країн та їх господарських комплексів на основі поглиблення виробничих зв'язків, росту амплітуди міжнародної торгівлі, міжнародної міграції капіталу та людських ресурсів, посилення взаємозв'язку і взаємовпливів у банківській, фінансовій, страховій сферах очевидно веде до єдиного ринку не лише товарів та послуг, але й ринку праці.

Глобалізація у працересурсній сфері як невід'ємна складова глобалізації світової економіки знаходить своє відображення не лише в інтернаціоналізації та інтенсифікації руху людських ресурсів, але й у виникненні вагомих протиріч між позитивними впливами глобальності руху ресурсу праці та негативними наслідками, що несуть обумовлені глобалізацією зміни підходів до умов використання трудового потенціалу на локальному рівні.

Зокрема, *зміст впливу глобалізації* (досліджувана у попередніх частинах роботи глобалізаційно-цивілізаційна група факторів) на національний ринок праці та його просторові характеристики визначається фундаментальною асиметрією між країнами за рівнем інтеграції, мірою інноваційно-конкурентного потенціалу тощо, що веде у кінцевому результаті до сегментації населення з рівнем доходів, посилення нестабільності внаслідок зростання міграційної активності, непропорційно високого недовикористання здібностей значної частини працездатного населення через невідповідності вимогам до якості їх

трудоувих потенцій (у першу чергу це стосується освітньо-кваліфікаційної компоненти, якісні характеристики котрої продовжують понижуватись) та уніфікації й стандартизації на глобалізованому ринку праці [254]. Окрім того, тенденції руху до мультиетнічного складу населення у більшості розвинених країн світу не може не відобразитись на демографічній базі відтворення трудового потенціалу і системі соціально-трудоуих відносин у ході реалізації трудового потенціалу, стійкості ціннісно-орієнтованих основ збереження національного генофонду.

Зважаючи, з одного боку, на беззаперечну важливість трудового потенціалу як основної сфери розвитку ПФОС, самореалізації та запоруки відтворення людини, та, з іншого боку, враховуючи неоднозначність проявів сучасних глобалізаційних впливів на трудоресурсну сферу, дослідження трудового потенціалу з акцентом на його просторові характеристики у контексті таких викликів є надзвичайно актуальним.

Спільним для більшості концептуальних підходів до дослідження трудового потенціалу є застосування факторного чи ресурсного розуміння його суті, на що вже зверталось увагу в §1.1. Так, ресурсне розуміння суті трудового потенціалу практично вдається до ототожнення останнього з трудовими (людськими) ресурсами, а саме, означення трудового потенціалу як ресурсу праці, який є в розпорядженні суспільства, що визначається чисельністю працездатного населення і його якісними характеристиками (статтю, віком, освітньо-професійною озброєністю). На противагу ресурсному розумінню суті трудового потенціалу, факторна позиція оперує поняттям трудового потенціалу як форми особистого (людського) фактора, що розширює діапазон його означення можливостями суспільства використовувати

здібності людини та результат їх постійного якісного вдосконалення як активного суб'єкту виробництва. Так, згідно факторного розуміння суті трудового потенціалу останній інтерпретується як форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства забезпечувати динамічний розвиток людського фактору у відповідності до конкретних потреб його розвитку. Таким чином, при вивченні специфіки використання трудового потенціалу різних ПФОС в умовах глобалізації повинен домінувати саме *факторний підхід*, що б також дав змогу виявити згідно досвіду інших країн найбільш ефективні каталізатори його покращення у кваліметричному вимірі.

Суттєвим науковим поступом до з'ясування суті та перспектив розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу в сучасному глобалізованому світі стало застосування комплексного підходу до розуміння його змісту. Комплексна точка зору на явище трудового потенціалу дозволяє визначити його як інтегральну, багаторівневу, системну категорію, що характеризує кількісно-якісну міру та здатність до праці тої частини працездатного населення, яка за своїми фізіологічними і когнітивними характеристиками працює чи бажає працювати та вдосконалювати власні потенційні можливості до праці. Розгляд трудового потенціалу як системи потребує встановлення його місця в сучасній *глобалізованій системі* з визначеними емерджентними властивостями [236, с. 48].

Базуючись на ключових положеннях теорії глобалізації, простежимо основні специфічні ознаки просторового розвитку трудового потенціалу за нинішніх умов. При цьому важливо уточнити, що глобалізацію не слід розглядати лише як процес прискорення та вдосконалення різноманітних міжнародних потоків товарів та інформації в загальному контексті соціального розвитку [27, с. 1].

Глобалізація – це процес зростання розмаху й глибини взаємодії та взаємозалежності між соціальними одиницями в глобальній світосистемі [319, с. 203]. Таким чином, вияв теорії глобалізації у просторовому розвитку трудового потенціалу передбачає формування *цілісного простору розвитку трудових потенцій понад межі державних кордонів*. Ключові вектори впливу глобалізації на просторовий розвиток трудового потенціалу різних ПФОУС відображено на рис. 4.1.

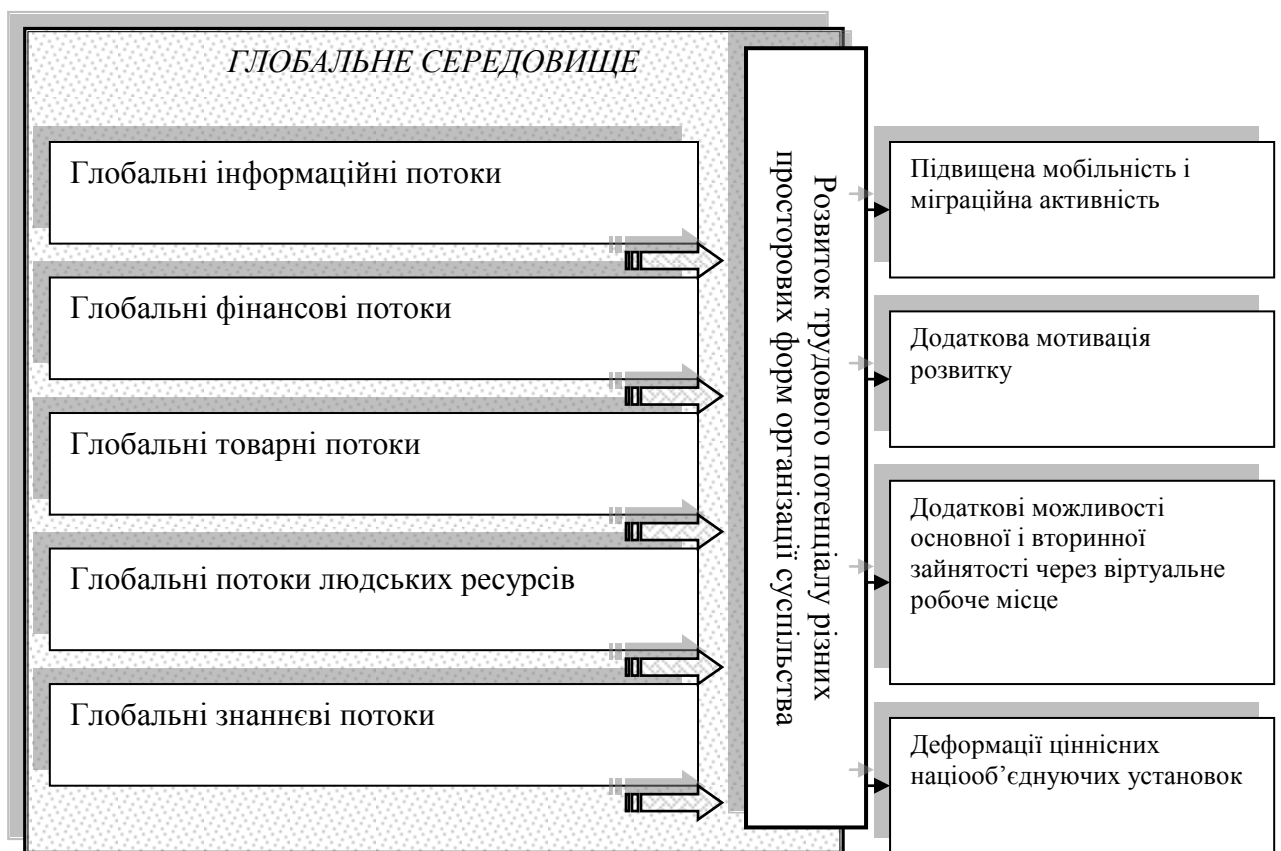


Рис. 4.1. Вектори впливу глобалізації на просторовий розвиток трудового потенціалу*

* Складено автором

Деталізуючи впливи глобалізації на розвиток ПФОС у контексті використання трудового потенціалу, в першу чергу слід означити потужні детермінації *глобального інформаційного простору* з можливостями дистанційної зайнятості. У результаті виникає явище

віртуального робочого місця. За своєю суттю таке робоче місце не прив'язане до конкретного фізичного об'єкта (приміщення), де воно розташоване. Такі робочі місця технологічно поєднані мережею Інтернет. Вони дають змогу працювати та взаємодіяти з іншими працівниками незалежно від місця перебування. Перевагою такого робочого місця є те, що воно зменшує затрати на його організацію та обслуговування, дає можливість використовувати сучасні технології й мережі передачі даних. Основними типами віртуальних робочих місць при цьому можуть бути [323; 311; 108, с. 105]:

1. Дистанційна робота (Telecommuting): тип діяльності, коли використовуються такі комунікаційні технології передачі даних, як Інтернет для забезпечення можливості працювати поза територією офісу;

2. «Гарячі» робочі місця (Hot desk environment): працівникам не надаються індивідуальні робочі місця, а кожного дня є доступним певне робоче місце із мережею Інтернет, електронною поштою та необхідними файлами в локальній мережі. Передбачається, що працівники проводять більше часу в офісі клієнтів, а не в офісі роботодавця;

3. Віртуальна група (Virtual team): така співпраця працівників, котра передбачає постійний тісний контакт, але фізично вони розташовані в різних частинах світу;

4. Готельна система (Hoteling): система організації праці, в котрій працівник, що бажає попрацювати в офісі, заздалегідь замовляє собі тут місце на певний (зазвичай нетривалий) проміжок часу. Використовується, коли працівники суміщають роботу вдома з роботою в офісі;

5. Система «мотелю» (Moteling): система організації праці, в котрій працівник після прибуття в офіс реєструється та займає на

обмежений термін часу одне з вільних робочих місць;

6. Віртуальний офіс: веб-ресурс, що дозволяє працівникам компанії, які є географічно в різних місцях, організаційно взаємодіяти через медійні системи обміну, зберігання, обробки та передачі інформації;

7. Телеробота (Telearbeit): робота, що виконується за допомогою комунікаційного обладнання і не є географічно прив'язаною до підприємства. Така діяльність пов'язується з основним підприємством за допомогою сучасних комунікацій.

Загалом сучасні процеси глобалізації формують для носіїв трудового потенціалу додаткові мотиватори щодо ефективного їх використання. З іншого боку, наслідком глобалізаційних процесів може бути втрата націооб'єднуючих характеристик, у тому числі тих, які проявляються в трудовій діяльності – схильності праці в окремих сферах (для прикладу, сільському господарстві), працелюбстві, вимогливості, чесності тощо. Це зумовлено тим, що за основним підходом сутнісного трактування глобалізації її необхідно розглядати як процес становлення глобальності. Глобальність у свою чергу – це ситуація існування єдиних, універсальних для всієї системи міжнародних відносин, для всіх локальних спільнот формальних і неформальних інститутів взаємодії [215]. Таким чином, нівелювання етнічних (національних) традицій щодо способу життя, трудової діяльності, окремих характеристик та якісних ознак носіїв трудового потенціалу окремих націй може спричинити втрату націоідентичності й формування типового працівника з «ідеальними» ознаками.

Аналіз середовищних умов та фактичного стану використання трудового потенціалу в регіонах України (з деталізацією на Волинській області) засвідчив, що нинішня ситуація вимагає докорінних змін. І такі

зміни не повинні впроваджуватись стихійно за умов крайньої необхідності із ресурсним підкріпленням (особливо фінансовим) за залишковим принципом. Для країни та її регіонів повинна формуватись *нова філософія розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу в умовах глобалізації на інноваційних засадах*. Звернення уваги на впливи глобалізаційних процесів є обов'язковим у силу вагомості їх детермінації використання трудового потенціалу для більшості регіонів України, тим паче прикордонних, як от Волинська область. Тому забезпечення ефективного використання трудового потенціалу повинне здійснюватись на інноваційних засадах з чіткою орієнтацією в здобутті конкурентних переваг у міжнародному просторі становлення соціально-трудових відносин (рис. 4.2).

Зосередимось на окремих важливих аспектах забезпечення інноваційного розвитку ПФОУС на основі ефективного використання трудового потенціалу в умовах постійно змінних глобалізаційних процесів. Насамперед, уточнюємо авторське розуміння інноваційного розвитку в загальному сенсі. До його трактування та визначення шляхів досягнення, у тому числі в сфері соціально-трудових відносин, зверталось багато вчених [135; 74].

Концептуально інноваційний розвиток передбачає покращення існуючого стану об'єкта, протікання відповідних процесів зі встановленням спротиву (адаптивністю) до екзогенних змін, що трансформують сценарії змін. Підкреслюємо, що інноваційний розвиток ПФОС на пряму залежить від розвитку на інноваційні основі трудового потенціалу. Відтак вважаємо за необхідне сформулювати сутність *просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу* (з урахуванням авторської дефініції просторового розвитку трудового потенціалу, представленої в §1.1): це така прогресивна трансформація його внутрікомпонентної структури, при якій рушійною

силою усіх модернізаційних змін виступають освітньо-кваліфікаційні характеристики, якості та можливості носіїв праці, а цільові пріоритети розвитку компонент спрямовані на поетапне вирішення проблемних питань сфери соціально-трудових відносин та стимулювання загального розвитку конкретної ПФОС.

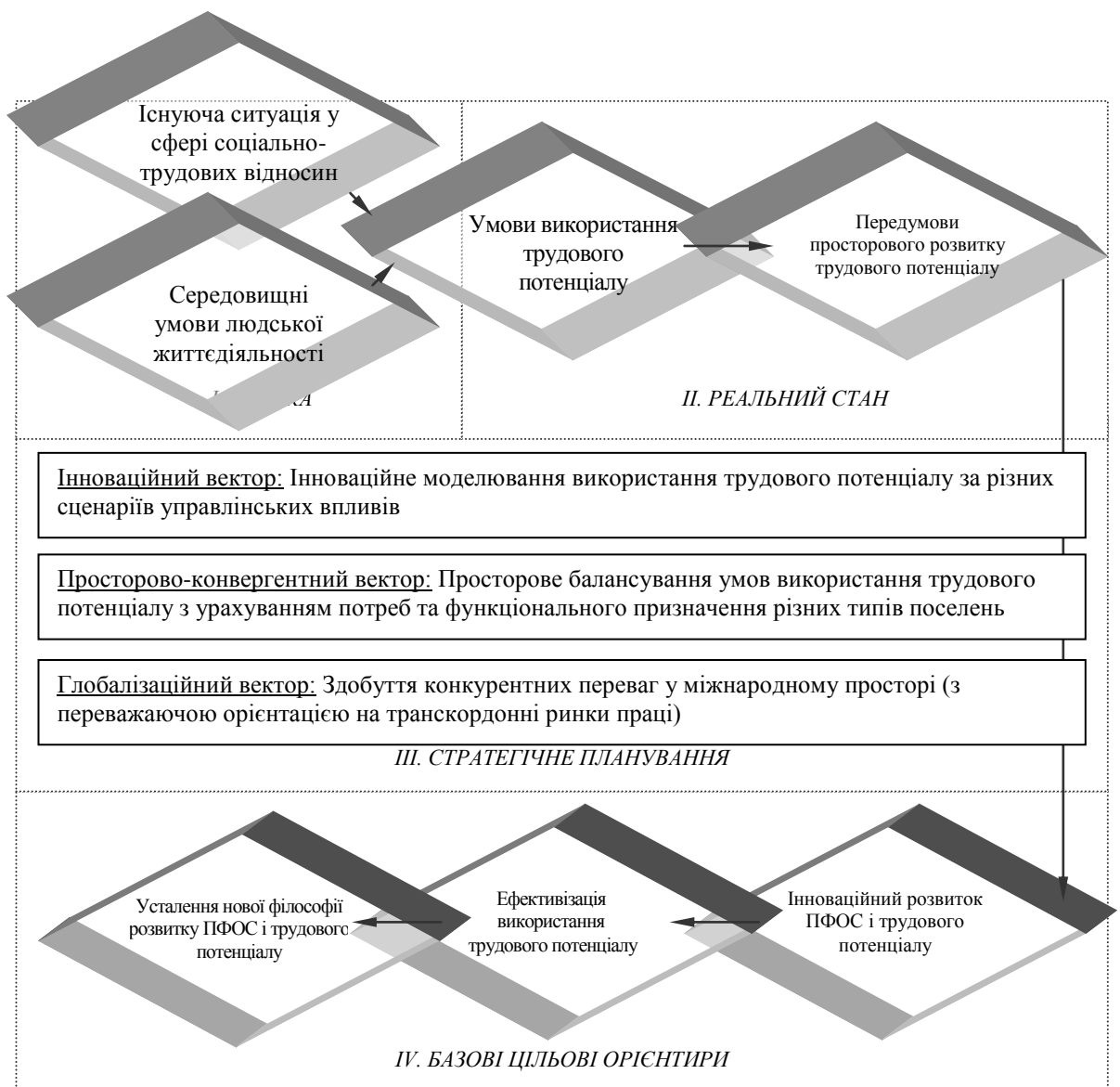


Рис. 4.2. Узагальнена схема впровадження нової філософії інноваційного розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу в умовах глобалізації*

* Складено автором

Піднесення на найвищий щабель ролі саме освітньо-кваліфікаційної компоненти трудового потенціалу обумовлено тим, що реальне й дієве забезпечення просторового інноваційного розвитку можливо з урахуванням просторово-часових координат. Тобто слід забезпечувати впровадження управлінських рішень проектно в межах окремих ПФОС (практика технопарків, вільних економічних зон, агломерацій, інших таксономічних утворень) та з виваженим прогнозуванням результатів у різні проміжки часу. Виходячи з існуючої сьогодні ситуації, коли деформації системи цінностей, укорінення практики корупційних взаємовідносин, низької продуктивності праці та схильностей до системного порушення чинного законодавства (що часто є суперечливим у трактуванні), реальні інноваційні зміни системного характеру можна забезпечити лише через *зміну поколінь*. Відтак це можливо саме через освітню сферу, беручи початок з дошкільних закладів, з формуванням особистостей із розвиненою системою цінностей, серед яких цінність праці як суспільно корисної діяльності та такої, що дозволяє самореалізовуватись і забезпечити гідний рівень життя, високими моральними стандартами й етичними установками.

Загалом просторовий інноваційний розвиток трудового потенціалу цільово повинен забезпечувати (*цільі*): 1) продуктивне використання трудових потенцій його носіїв; 2) реалізацію положень концепції неперервного навчання; 3) створення сприятливих передумов для інноваційної активності його носіїв.

Покомпонентно просторовий інноваційний розвиток через пріоритетність освітньо-кваліфікаційних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці, відображається специфічно для кожного типу ПФОС. Якщо деталізувати в розрізі типів поселень, за якими було проведене соціологічне дослідження (див. §3.4 і §3.5), то має місце низка

особливостей забезпечення інноваційного розвитку трудового потенціалу (табл. 4.1). Такий розподіл є досить умовним, адже кожен населений пункт має свою історію з усталеним інституціональним середовищем, схильностями до господарювання та ресурсними можливостями. Проте для комплексного забезпечення інноваційного розвитку трудового потенціалу ПФОС з орієнтацією на рівномірні умови такого процесу, представлене бачення є дуже важливим у теоретико-методологічному контексті.

Кожен тип населеного пункту має свої функціональні призначення та потреби. Згідно вітчизняних реалій у контексті забезпечення просторового розвитку трудового потенціалу в першу чергу постає потреба наявності робочих місць, доступних за постійним місцем проживання. Нові обласні програми сприяння зайнятості населення на період до 2017 року здебільшого націлені на кількісні вимірники створення нових робочих місць, не вбачаючи під даним терміном складної соціоекономічної категорії, яка може мати різне смислове значення і вартість (робоче місце в сфері торгівлі і на виробничому підприємстві вимагає зовсім різних коштів на його створення та введення в експлуатацію). Тому серед потреб населених пунктів, і в першу чергу міського типу, на даному етапі забезпечення сприятливих умов ефективного використання та інноваційного розвитку трудового потенціалу гостро стоїть питання створення реальних робочих місць. І при цьому принципове значення має залучення інвестицій для створення конкурентних робочих місць, які б за рівнем оплати та умовами праці мали б конкурентні переваги порівняно з іншими регіонами, що сприяло б збереженню кваліфікованої робочої сили в межах області [192, с. 10].

Важливість виконання основного функціонального призначення кожного типу поселення в контексті забезпечення ефективного

використання трудового потенціалу з подальшою його інноваційністю є надзвичайно важливою. У випадку ж її невиконання порушується міжпросторовий баланс соціально-економічного розвитку та, як наслідок, спостерігаються просторові деформації в концентрації працездатного населення. У підсумку для тих територій, де має місце праценадлишковість, здійснюється тиск на соціальну інфраструктуру та ринки праці, що часто веде у вітчизняних реаліях низької правової захищеності населення до зловживань з боку роботодавців. У першу чергу виникає явище так званої дешевої робочої сили, що в подальшому призводить до демотивації населення у продуктивній трудовій діяльності, тим паче на інноваційних засадах (вагомість заробітної плати у системі цінностей була доведена за результатами соціологічного дослідження на теренах Волинської області).

Натомість у тих територіях, що перетворюються в донори робочої сили у зв'язку з гіршими умовами життєдіяльності та праці, і надалі погіршується соціально-економічна ситуація та мають місце обмежені можливості не лише просторового розвитку, але й використання трудового потенціалу взагалі. Взаємозв'язок основних ПФОС в контексті забезпечення просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу відображено на рис. 4.3.

Таблиця 4.1

Пріоритети просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу з позиції ключових потреб та функціонального призначення різних типів поселень у сфері соціально-трудова відносин*

Тип поселення	Основне функціональне призначення (традиційний підхід)	Загальний трудово-потенційний стан	Ключові потреби	ПРОІРИТЕТИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ					
				Психо-фізіологічна компонента	Морально-етична компонента	Соціально-економічна компонента	Організаційно-управлінська компонента	Освітньо-кваліфікаційна компонента	Когнітивно-психологічна компонента
Обласний центр	Стимулювання ділової активності в регіоні	Концентрація осіб з найбільш розвиненим трудовим потенціалом	Забезпечення достатніх можливостей використання трудового потенціалу (робочі місця)	Впровадження прогресивних технологій з безпеки праці	Пропагування ціннісних орієнтирів, антикорупційний приклад	Структурні зрушення регіональної економіки на шляху інновації видів економічної діяльності	Мотивація продуктивної інноваційної діяльності в регіоні	Покращення якісних індикаторів освітньої сфери	Покращення умов прояву творчості, нестандартних підходів виконання посадових цілей
Велике місто	Підтримка ділової активності в регіоні	Концентрація значної кількості осіб з високим трудовим потенціалом, забезпечення його розвитку	Створення конкурентних умов на ринку праці з недопущенням втрат трудового потенціалу через еміграційні процеси	Пониження рівня виробничого травматизму через дотримання регламентованих стандартів	Покращення рівня довіри в суспільстві загалом та сфері соціально-трудова відносин зокрема	Підтримка розвитку пріоритетних видів економічної діяльності на інноваційних засадах	Формування осередків інноваційної діяльності підприємств	Посилення наукового напрямку діяльності освітніх закладів	Стимулювання креативності, впровадження нових підходів досягнення цілей
Мале місто	Домінуюча спеціалізація на окремих видах економічної діяльності, розвиток малого і середнього бізнесу	Концентрація осіб з переважно середнім рівнем трудового потенціалу й обмеженими можливостями розвитку	Розвиток ділової активності з метою підтримки попиту на робочу силу на задовільному рівні	Стимулювання циркуляційної міграції (реєміграції)	Підвищення рівня духовного розвитку (релігійності населення)	Подолання надмірної залежності від моногалузового характеру виробництва	Пілотна апробація інноваційних підходів, нових моделей розвитку	Формування осередків якісної професійно-технічної освіти	Підтримка достатньої активності, всебічного розвитку особистості
Селище міського типу	Рекреаційна спеціалізація, розвиток малого і середнього бізнесу	Концентрація осіб з низьким або ж високим трудовим потенціалом, що здійснюють маятникові міграції до міст	Відтворення виробничих потужностей з покращенням середовища людської життєдіяльності	Забезпечення процесів демовітворення за рахунок власного населення, а не внутріобласних міграцій	Просування ціннісних імперативів суспільства	Подолання надмірної залежності від донорських функцій	Розвиток міжгалузевих утворень з метою інноваційної, науково-дослідної діяльності	Забезпечення доступності якісного навчання (загальноосвітньої та дошкільної освіти)	Контроль раціональності в поведінці
Село	Сільськогосподарська і рекреаційна спеціалізація, розвиток малого бізнесу та кооперативного руху	Незначна концентрація осіб з низьким трудовим потенціалом та відсутністю можливостей його розвитку	Створення умов продуктивності трудової діяльності	Пониження схильностей до девіацій населення	Збереження, відтворення ціннісних імперативів суспільства, традицій і звичаїв	Ефективізація соціальної захищеності населення (в першу чергу виробників с/г-продукції)	Підвищення продуктивності праці через впровадження нових технологій та рішень	Цільова й об'єктивна підтримка обдарованої молоді	Стимулювання ідеїності в поведінці, адаптивності до мінливих ринкових умов

* Складено автором

Незважаючи на представлення домінуючої ролі ПФОС в забезпеченні інноваційного розвитку трудового потенціалу з доданням просторових дисбалансів, кожна з них повинна виконувати всі функціональні призначення економічного, соціального, духовного й політико-управлінського характеру. Разом з тим, орієнтація на основну сферу дасть змогу чітко розуміти вагу кожного типу поселення в загальних процесах інноватизації сфери соціально-трудова відносин на шляху створення сприятливих умов для ефективного використання трудового потенціалу в регіональному масштабі. Це дозволить у значній мірі вирішити проблему просторової дивергенції умов використання й подальшого інноваційного розвитку трудового потенціалу в різних типах поселень, яка вражає своєю глибиною та тривалістю.

Кожна ПФОС відіграє особливу роль в ефективізації використання та інноваційному розвитку відповідної трудовотенційної компоненти, хоча це й не відкидає необхідності створення умов для розвитку інших з них. Серед зазначених на рис. 4.3 домінуючих компонент не фігурувала психофізіологічна. Річ у тім, що від формування даної компоненти, тобто демоситуації у межах відповідного просторового утворення та стану суспільного здоров'я, в значній мірі залежать подальші можливості й потреба створення сприятливого середовища використання, а надалі і розвитку трудового потенціалу. За умов погіршення демопоказників працедефіцитність практично унеможливить формування достатніх конкурентних умов та мотиваційного середовища ефективного використання трудового потенціалу зі стимулами як з боку самих працівників, так і з боку роботодавців.

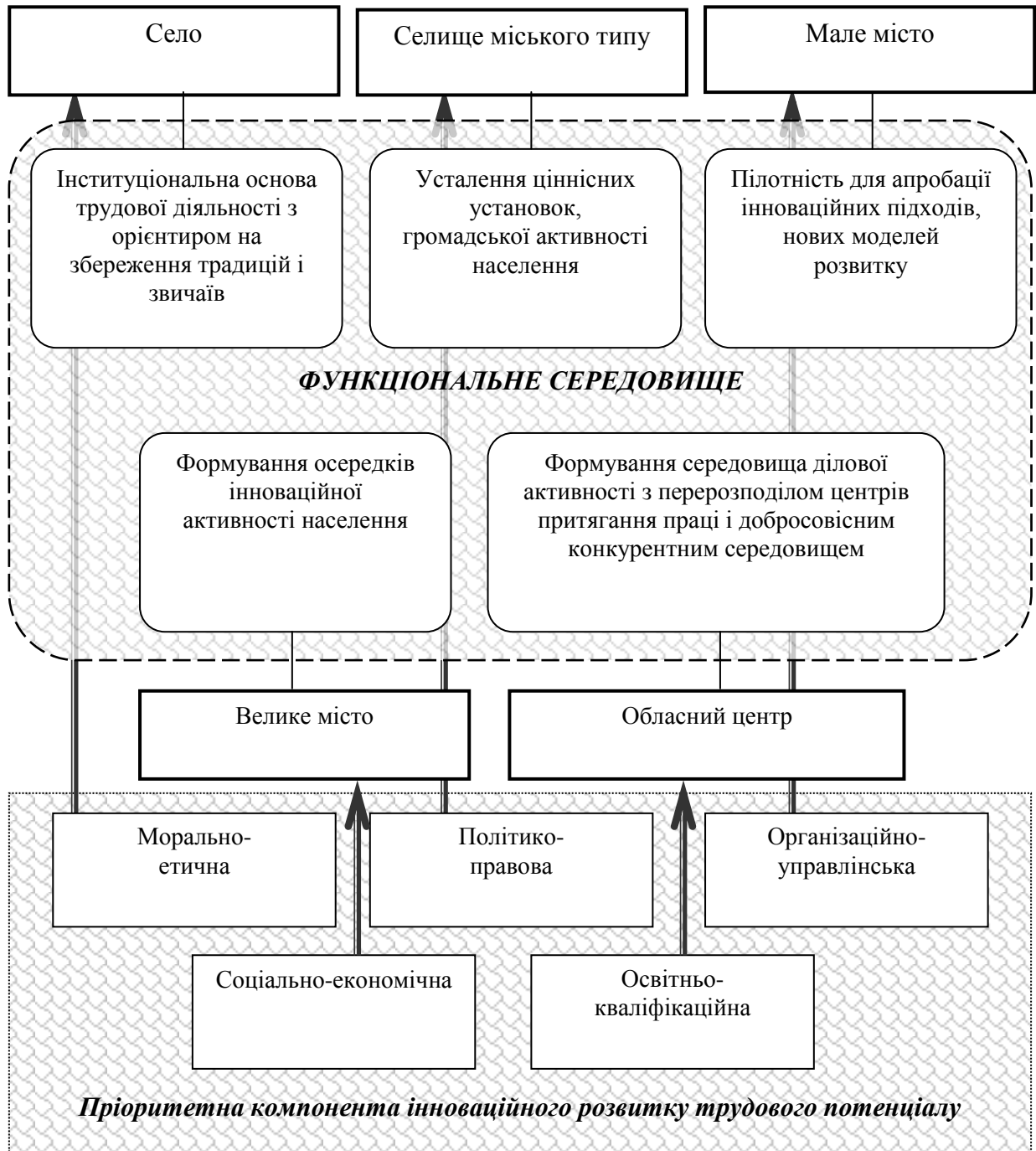


Рис. 4.3. Функціональне призначення ПФОС в забезпеченні інноваційного розвитку трудового потенціалу в регіоні*

* Складено автором

Таким чином, для основних ПФОУС в силу складного соціально-економічного середовища формуються чіткі потреби у забезпеченні просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу. Від ефективності виконання такого процесу в значній мірі залежить подальший соціально-економічний стан відповідних просторових утворень, адже в нинішніх умовах суспільства знань людський чинник трансформувався в основний рушій прогресу. Кожна ПФОС наряді з найбільш актуальними потребами має свої функціональні призначення, які дещо видозмінюються у межах економічної, соціальної, духовної й політико-управлінської сфер розвитку регіону. Умовно ж кожен тип населеного пункту повинен мати чітко визначене основне функціональне призначення, після виконання котрого з синергетичними ефектами відносно взаємодій з іншими ПФОС давати відчутний результат для покращення добробуту населення.

Для стимулювання реального інноваційного розвитку трудового потенціалу в різних ПФОС в сучасних реаліях поширеності формалізму управлінських рішень, корупції і залишкового ресурсного забезпечення їх виконання ключовим підходом даного процесу має бути *етапність*. Це означає, що для кожного типу поселення у першу чергу повинні виділятися ті заходи зі стимулювання (створення умов для) просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу, щодо котрих тут наявні відповідні середовищні умови та інституціональне середовище (готовність суспільства до прийняття нових поведінкових установок у трудовій діяльності є вагомою запорукою успішності управлінських впливів).

Для кожного типу ПФОС цілі забезпечення інноваційного розвитку на перших етапах будуть різнитися. У табл. 4.1 у розрізі компонент

трудового потенціалу власне відображено ті, які вимагають досягнення в першу чергу. У кінцевому ж підсумку важливо не просто забезпечити більш-менш однорідні умови ефективності використання трудового потенціалу в різних типах поселень. Важливо, щоб використання й відтворення трудопотенційних компонент дозволяли задовольняти потреби територіальних громад та виконувати основне функціональне призначення відповідного просторового утворення.

Детермінації глобалізацією інноваційного розвитку трудового потенціалу різних ПФОУС є обов'язковими до врахування, адже їх ігнорування може звести нанівець усі стратегічні зусилля у межах країни та регіонів. Забезпечення просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу з урахуванням глобалізаційних викликів повинно здійснюватись з позицій:

- 1) здобуття конкурентних переваг проти зарубіжних (у т.ч. транскордонних) ринків праці;
- 2) трансформації деструктивних глобалізаційних впливів у стимулюючі для ефективного використання та інноваційного розвитку трудового потенціалу в регіонах.

Перша позиція є важливою в силу потреби зниження ризиків втрат трудового потенціалу України внаслідок міграційних процесів. Очевидно, що для ефективного використання трудового потенціалу як основного рушія розвитку ПФОС впливи глобалізаційних процесів у першу чергу проявляються відносно мобільності працездатного і часто з вищою освітою (що показали результати авторського соціологічного дослідження, висвітлені в Розділі III) населення (див. рис. 4.1). У випадку подальшого суттєвого погіршення середовищних умов життєдіяльності та можливостей трудової діяльності в населених

пунктах постійного місця проживання (народження) еміграційні процеси лише посилюватимуться.

Щодо другої позиції, то мається на увазі, що нині проблемних явищ і процесів у сфері соціально-трудоких відносин є настільки багато, що їх вирішення навіть у віддаленій перспективі видається досить складним та ресурсозатратним. Відтак важливо забезпечувати одержання вигод від тих деструктивів, що мають сьогодні місце для кожного регіону країни та різних типів ПФОС. У контексті детермінації глобалізаційних процесів це, знову ж таки, втрати трудового потенціалу внаслідок міграцій, нівелювання націоідентичних ціннісних орієнтирів, традицій, споживацтво зарубіжного продукту (для прикладу, масовість купівлі у Волинській області навіть продуктів харчування з Польщі і Білорусі), трансфери знань, технологій, ідей з фінансовим підкріпленням інших країн (у першу чергу через грантові проекти, які надалі впроваджуються за рубежом, покращуючи рівень добробуту їхнього населення).

Натомість слід вживати заходи щодо рееміграції осіб в регіони за чітким селективним підходом, тобто з певним досвідом, знаннями з метою інвестування міграційного капіталу у вітчизняну економіку. Схильності до споживацтва зарубіжного продукту слід змінювати кооперативними схемами сільськогосподарського виробництва з активною участю домогосподарств у їх виробничих та збутових процесах.

Для кожного типу ПФОС впливи глобалізації є різними. Традиційно населені пункти з вищою діловою активністю та рівнем розвитку є більш чутливими до глобалізаційних змін (табл. 4.2). Звідси формуються різні потреби населених пунктів у пріоритетах

інноваційного розвитку трудового потенціалу, що б забезпечував, як уже зазначалось вище, продуктивне використання трудових потенцій його носіїв, реалізацію положень концепції неперервного навчання, а також створення сприятливих передумов для інноваційної активності населення. У стратегічній вимірності інноваційна векторність розвитку трудового потенціалу стане запорукою інноваційного розвитку ПФОС, причому на сталих засадах, відображаючись на рівні якості життя населення.

Глобалізаційні виклики також вирізняються потужними детермінаціями відносно специфічних ПФОС (див. §1.3 та §4.5). Такі просторові утворення звично є значно більш залежними від впливів інших держав у першу чергу в фінансовому, а також політико-управлінському аспектах. Разом з тим, завдяки успішній практиці реалізації в їх межах відповідних проектів у значній мірі залежить подальший розвиток регіону. Вони часто надають потужного поштовху підвищенню ділової активності, формуванню позитивного іміджу регіону та, як наслідок, покращення умов трудової діяльності й ефективізації використання трудового потенціалу. Тому в першу чергу слід коригувати залежності від глобалізаційних впливів в основних ПФОС, особливо з подоланням деструктивів активних міграційних процесів.

Таблиця 4.2

Специфіка глобалізаційних детермінацій розвитку ПФОС в контексті посилення інноваційності їх трудового потенціалу*

Впливи глобалізації	Основні ПФОС				
	Обласний центр	Велике місто	Мале місто	Селище міського типу	Село
Зовнішні міграційні процеси (трудові, освітні)	Втрати трудового потенціалу осіб з найвищим рівнем освіти		Активні міграційні процеси довгострокового та сезонного характеру		Активні міграційні процеси; транзитність для іммігрантів (біженців)
Локальний ринок праці	Пониження рівня безробіття внаслідок активних внутрірегіональних міграцій	Часткове залучення на робітничі професії громадян інших країн	Спричинення значної працедефіцитності фахівців і робітників відповідної кваліфікації унаслідок міграційних процесів		
Підприємницька активність	Впровадження нових технологій за зарубіжним досвідом	Іноземне інвестування бізнесових проектів	Вибіркове інвестування міграційного капіталу в регіональну економіку	Підтримка розвитку сфери будівництва через вкладення міграційного капіталу в покращення благоустрою житлового фонду	
Споживацтво	Купівля й споживацтво продукції іноземного виробника, а також частково переробка сировинних матеріалів	Купівля й споживацтво продукції іноземного виробника	Активні міграції з метою купівлі й споживання продукції сусідніх країн	Активні міграції з метою купівлі, продажу і споживання продукції сусідніх країн	
Трансфери знань і технологій	Втрата інтелектуального потенціалу, неефективність інвестицій у людський капітал	Надання можливостей реалізації проектів на дешевих ресурсних засадах		Втрата обдарованої молоді з досвідом та схильностями до інноваційної діяльності	
Інституційно-нальне середовище	Активне впровадження нових стандартів поведінки		Зміни способу життя, втрата традицій, звичаїв через впровадження найбільш привабливих норм і принципів інших країн		
Громадська активність	Потужна підтримка політичних сил	Меценатство, благодійницька діяльність		Організація святкувань, ознайомлення осіб інших країн з національними звичаями і традиціями (у т.ч. через сільський зелений туризм)	
<i>Домінуюча потреба інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу</i>	<i>Посилення конкурентних позицій регіонального ринку праці з недопущенням втрат інтелектуального потенціалу та неефективних інвестицій у людський капітал</i>		<i>Стимулювання ділової активності у видах діяльності з найвищим рівнем інноваційності</i>		<i>Цільова підтримка обдарованої молоді з впровадженням проектних рішень за місцем її постійного проживання</i>

* Складено автором

Отже, вирішення проблем розвитку соціально-трудової сфери та цілісного просторового розвитку для регіонів України повинне здійснюватись через нові підходи, а саме на інноваційних засадах. Це означає, що основна увага має зосереджуватись на ефективізації використання освітньо-кваліфікаційної компоненти, адже впровадження більшості управлінських рішень потребує часу й зміни поколінь з формуванням нових ціннісних установок, що очевидно можна здійснити тільки через освітню сферу. Для сучасних ПФОС неможливим є забезпечення автономного (неузалежного) інноваційного розвитку трудового потенціалу. Активні міжкордонні трансфери інформації, знань, технологій, врешті людських ресурсів (міграції) обумовлюють важливість при пошуку можливостей покращення умов трудової діяльності враховувати глобалізаційний чинник. Це дозволить досягнути потреби покращення конкурентних умов локальних ринків праці супроти іноземних та шукати нові підходи долаття численних проблемних деструктивів у сфері соціально-трудоких відносин, які концентруються навколо неефективного використання, а надалі й розвитку, трудового потенціалу населення. У будь-якому разі інноваційний розвиток ПФОС при нинішніх умовах має відбуватись на основі посилення інноваційності трудового потенціалу населення, що тут проживає чи здійснює свою трудову діяльність. Тому освітньо-кваліфікаційні характеристики територіального розвитку мають відображати прогресуючі тенденції та підтримувати соціально-економічні модернізації у достатній динаміці.

4.2. Роль освітніх закладів та їх територіальної організації для просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу

Комплексне розуміння просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу передбачає встановлення таких пріоритетів використання його компонент, що спрямовані на поетапне вирішення проблемних питань сфери соціально-трудова відносин та загального розвитку ПФОС. Тобто по суті інноваційний розвиток являє собою нові підходи використання трудопотенційних характеристик населення з орієнтацією на продуктивність, результативність та інноваційність. У результаті створюються сприятливі передумови для розвитку конкретного ПФОС, відтак – підвищення якісних характеристик працездатного населення, що проявляється у результатах праці. За такої ситуації можна досягнути ефекту, коли трудовий потенціал виступає самостійним об'єктом інновацій, а його розвиток є однією із кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі ринкової економіки [83].

Звужене трактування просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу піднімає вагомість його *освітньо-кваліфікаційної компоненти*, через яку слід першочергово впливати на якісні характеристики працездатного населення, стимулювати його інноваційну активність та підвищувати результативність праці з подальшим відображенням на загальних прогресуючих змінах ПФОС [245]. І вже зверталось увагу, що створення сприятливих умов використання трудового потенціалу через покращення умов праці та середовища життєдіяльності людини загалом сьогодні є дуже утрудненим, через що потрібно достатньо часу для подолання тих деструктивів, які вже сформувались і постійно укорінюються в сфері

соціально-трудова відносин та вирізняються з особливою силою в окремих типах поселень. Тому пріоритет ефективізації використання освітньо-кваліфікаційної компоненти на шляху забезпечення просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу є очевидним, адже через просвітницько-виховну, навчальну і наукову діяльність можна сформувати нові світоглядні засади молодих поколінь. Освітньо-кваліфікаційна компонента як жодна інша пронизує собою всі інші трудопотенційні характеристики, якості та можливості носіїв праці, що відображено в табл. 4.3. Це засвідчує, що через її регулювання можна забезпечити необхідну прогресивну трансформацію внутрікомпонентної структури трудового потенціалу, що є стратегічною ціллю інноваційного розвитку відповідного ПФОС.

Первинне підвищення ефективності використання освітньо-кваліфікаційної компоненти забезпечується у відповідній *інституційній площині*. Її формують сім'я, ближнє соціальне оточення, церква, засоби масової інформації, мережа Інтернет та інші, серед яких вирізняються і *заклади освіти*. Роль останніх постійно зростає, адже впливи сім'ї на формування світоглядних засад дитини невпинно зменшуються в силу нових підходів виховання, свідомого надання більшої автономії дітям у проведенні дозвілля при достатньо високому матеріальному забезпеченні. По суті сучасна дитина проходить зовсім інший процес виховання з переважаюче відсутнім досвідом обмежень у задоволенні потреб чи участі у веденні домашнього господарства (так званого трудового виховання). Цінність праці формується в зовсім іншому руслі – не як благо і форма самовираження, а лише як спосіб одержання доходу для задоволення власних потреб. Тому на освітню сферу нині покладається дуже важливі *функції* в плані:

Детермінації освітньо-кваліфікаційною компонентою трудового
потенціалу розвитку ПФОС*

№ з/п	Компонента трудового потенціалу	Основна сфера впливу	Реальна детермінація	Проміжна детермінація на шляху інноваційного розвитку	Стратегічно-цільова детермінація
1	Психо-фізіологічна	Ціннісно-валеологічна	Вимушена спортивна підготовка	Формування схильностей здорового способу життя, осуду девіацій, посилення сімейних цінностей	Формування виключної цінності людського життя і здоров'я
2	Морально-етична	Ціннісно-ментальна	Свобода вибору	Виховання патріотизму, екокультури, громадської активності	Формування розвиненої системи цінностей, побудованих на християнських засадах
3	Соціально-економічна	Функціонально-діяльнісна	Підготовка фахівців і робітників за найбільш престижними професіями	Балансування професійно-кваліфікаційної структури випускників до перспективних потреб регіональної економіки	Удосконалення професійно-кваліфікаційної структури випускників відповідно до стратегічних орієнтирів розвитку регіональної економіки
4	Організаційно-управлінська	Мотиваційно-інноваційна	Можливість вирішення питань неформальним шляхом	Мотивація продуктивного навчання з прикладним застосуванням в інноваційній діяльності	Висока інноваційна активність у трудовій діяльності
5	Когнітивно-психологічна	Поведінкова	Допустимість ірраціональної поведінки у досягненні цілей, поглиблення пасивності	Підвищення активності й адаптативності до нових ринкових умов	Підвищення ідейності через неперервний розвиток та прикладну апробацію

* Складено автором

а) формування нового способу мислення з усвідомленням цінності праці, її соціальної значимості, потреби неперервного розвитку і

підвищення рівня кваліфікації для якнайкращих результатів трудової діяльності;

б) застосування прогресивних методик освоєння нових знань із використанням інформаційних технологій, ефективних і доступних способів їх поглиблення за потрібними напрямками;

в) задоволення нових потреб людини у неперервному навчанні, у т.ч. через застосування прогресивних форм викладання та засвоєння матеріалу з можливістю поєднання підвищення кваліфікації і зайнятості на постійних умовах [244].

Обґрунтування ролі освітніх закладів для просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу можна здійснювати в різному територіальному масштабі. Оскільки предметом даного дослідження є особливості розвитку ПФОУС в контексті використання трудового потенціалу, то основний фокус буде зосереджено на освітню сферу в межах регіону країни.

При визначенні суті інноваційного розвитку ПФОС та його трудового потенціалу (просторовий аспект) зазначалось, що ключовими цілями повинні бути:

- 1) продуктивне використання трудових потенцій його носіїв;
- 2) реалізація положень концепції неперервного навчання;
- 3) створення сприятливих передумов для інноваційної активності населення.

Роль освітніх закладів передусім зводиться до виконання 2-х останніх, хоча відносно першої також має дотичне відношення. Перша і головна проблема, яка виникає в плані ефективізації використання освітньо-кваліфікаційної компоненти як основного рушія інноваційних змін у межах ПФОС – це якість освітньої підготовки (як базової, так і в

плані підвищення рівня кваліфікації), а також невідповідність освітньо-кваліфікаційної структури випускників реальним потребам регіональної економіки. Про дані проблеми у вітчизняній науці тривають постійні дискусії (для прикладу, з останніх досліджень – праці В. Куценко, Л. Янковської, Н. Стеблюк, А. Колупаєвої, В. Сиченко, О. Комарової та ін.), проте реальних дій з їх вирішення не здійснюється. Якщо система підготовки фахівців та робітників у регіонах і надалі буде базуватись на кількісних позиціях з утриманням освітніми закладами сегментних позицій на ринку освітніх послуг, то подальше продуктивне використання набутих трудових потенційних характеристик випускників ускладнюється в силу їх слабкої затребуваності регіональною економікою (рис. 4.4).

Пряме відношення освітніх закладів до успішності виконання цілей інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу щодо забезпечення неперервної освіти й створення сприятливих передумов інноваційної активності вимагає посилення якісних характеристик їх діяльності за даними напрямками. Щодо забезпечення неперервного навчання для освітніх закладів тут формується новий потужний сегмент ринку, який дозволяє в складних демографічних умовах забезпечити достатні обсяги попиту на пропоновані освітні послуги. Водночас часто це веде до формальності послуг післядипломної освіти, що підсилюються демотивацією осіб, які підвищують свій рівень кваліфікації у фактичному проходженні навчання натомість неформальних способів вирішення питань.

Цілі інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу	Проблеми досягнення цілі	Перешкоди досягнення цілі з боку освітніх закладів
<p>Продуктивне використання трудових потенціальних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці</p>	<p>Невідповідність освітньо-кваліфікаційної структури випускників перспективним потребам регіональної економіки</p>	<p>Боротьба за сегмент на ринку з орієнтацією на престижні професії та потужними лобістськими впливами</p>
<p>Забезпечення неперервного навчання населення</p>	<p>Низька якість освітніх послуг</p>	<p>Обмежені ресурсні можливості закладів освіти зі слабкою мотивацією педагогічних кадрів та можливостями їх продуктивної й інноваційної трудової діяльності</p>
<p>Створення сприятливих передумов для інноваційної активності населення</p>	<p>Демотивація населення якісного одержання нових знань у різних формах підвищення кваліфікації</p>	<p>Обмежені ресурсні можливості закладів освіти у розробці й апробації (в часі) методичного забезпечення, схильність до формалізму курсів дистанційного навчання</p>
	<p>Стихійність формування системи післядипломної освіти в Україні з обмеженим відображенням даних процесів в офіційній статистиці</p>	<p>Надмірна гонитва освітніх закладів у завоюванні сегменту ринку післядипломної освіти з обмеженим ресурсним забезпеченням</p>
	<p>Формалізм практичної підготовки учнів і студентів</p>	<p>Слабка матеріально-технічна база реалізації практичної складової навчального процесу</p>
	<p>Брак висококваліфікованих педагогічних кадрів-практиків</p>	<p>Вимушена економія на фонді оплати праці з надмірним навантаженням аудиторних годин та демотивацією педагогічних кадрів до науково-дослідницької діяльності</p>

Рис. 4.4. Проблеми і перешкоди ефективної участі освітніх закладів у досягненні цілей інноваційного розвитку ПФОС на основі посилення інноваційності їх трудового потенціалу*

* Складено автором

Окрім того, проблема неперервного навчання посилюється браком висококваліфікованих педагогічних кадрів-практиків, які відмінно орієнтуються в прикладних питаннях відповідної сфери та можуть поділитись досвідом з особами, які навчаються. Наповненість курсів виключно теоретичним матеріалом демотивує осіб, що навчаються, до реального відвідування занять. Відсутність достатньої кількості авторитетних педагогів у загальноосвітній та особливо вищій школі також формує проблемну площину досягнення цілі створення сприятливих передумов інноваційної діяльності молоді, що б формувало у них так званий інноваційний тип поведінки з подальшим вираженням у результатах праці.

Варто додати, що не слід зводити однозначно повну відповідальність освітніх закладів у виконанні поставлених перед ними цілей інноваційного розвитку ПФОС на основі їх трудового потенціалу. Дані структури піддаються величезним впливам з боку держави та глобалізованого простору, а ефективність їх діяльності в значній мірі залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни. Слід пам'ятати, що освіта – одна з найважливіших сфер суспільного життя. Від її конкретного наповнення різними соціальними інститутами, навчальними дисциплінами, системами методик подачі і засвоєння інформації, структурою побудови освітніх установ найсильнішим чином залежить майбутнє народу і сам напрямок його духовного та інтелектуального розвитку. Саме тому в усіх розвинених країнах освіта є однією з головних державних функцій, на реалізацію якої щорічно витрачаються величезні матеріальні та людські ресурси. Через те ефективність участі освітніх закладів у досягненні цілей інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу в першу чергу залежить від середовищних умов, створених державою. З метою конвергенції

просторового розвитку освіти важливо уповноважувати і територіальні громади в ініціюванні різних проектів покращення якісних параметрів організації освітнього процесу.

Обґрунтуємо більш детально *роль освітніх закладів у створенні сприятливих передумов для інноваційної активності населення у межах визначених просторових утворень*. У першу чергу, звертаємось до укоріненого стереотипу про високий інтелектуальний потенціал України. У значній мірі від обумовлений ментальними характеристиками нації, прагненням до навчання, що визначилось через історичну пам'ять обмеження (малодоступності) одержання відповідного рівня освіти в силу переважно складних умов життя більшості населення. Сучасні факти досягнень української молоді доводять, що наразі зберігаються достатні інтелектуальні трудовотенційні характеристики нового покоління, які вимагають відтворення і підвищення ефективності використання, адже саме з рівня інтелектуального розвитку як генетично закладеної здатності до освоєння нових знань у переважаючій частині залежать подальші схильності до інноваційної активності населення. Нажаль, у реальності призери різних міжнародних конкурсних програм на батьківщині (тим більше у населеному пункті постійного проживання) не отримують можливості подальшого розвитку і затребуваного прикладного застосування винахідницьких проектів. Більш поширеною є практика грантів з можливістю одержання фінансування інших країн (переважно ЄС і США) з подальшими пропозиціями виїзду з метою працевлаштування. За таких умов для однієї частини обдарованої молоді характерний тип поведінки виключної орієнтації на еміграцію, а для іншої – демотивація подальшого розвитку і переважаюче обрання фаху

за іншим напрямом у силу його престижності.

Таким чином, виходячи з поки достатньо високого рівня інтелектуального потенціалу молоді України, заслугою у чому в значній мірі є переваги підходу підготовки універсального фахівця (робітника) радянською системою освіти, визначимо, які в першу чергу повинні реалізовуватись заходи на рівні освітніх закладів з метою стимулювання інноваційної активності населення (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Пріоритети освітніх закладів у створенні сприятливих передумов для інноваційної активності населення*

№ з/п	Напрямок діяльності	Навчальні заклади				
		Дошкільні	Загально-освітні	Позашкільні	Професійно-технічні	Вищі
1	Навчальний:					
	▪ змістовний	–	Ігрові ситуації	–	Теорія основних методів дослідження	Теорія спеціалізованих методів дослідження
	▪ методичний	Методичні розробки доступного роз'яснення переваг творчості			Методичні розробки опису методів дослідження	Методичні розробки застосування методів дослідження
	▪ науково-дослідницький	Конструкторські роботи	Практичні заняття з вивчення предметів (за інваріантною і варіативною складовими)	Спеціалізована науково-дослідницька робота	Практика застосування основних методів дослідження	Практика застосування спеціалізованих методів дослідження
	▪ організаційний	Застосування мультимедійних засобів	Обладнання лабораторій, спеціальних кабінетів для науково-дослідницької діяльності			
2	Розвитку персоналу	Неперервне підвищення кваліфікації кадрів, стимулювання їх науково-дослідницької, методичної діяльності через включення годин в оплачувані (педнавантаження)				
3	Просвітницько-виховний	Формування схильності до творчості через конкурсні проекти			Формування схильності до науково-дослідницької діяльності через можливості апробації її результатів, у т.ч. на комерційній основі (через договори з суб'єктами господарювання)	
4	Представницький					
	▪ співпраця з іншими освітніми	Представлення кращих результатів	Представлення кращих дослідницьких	Представлення кращих дослідницьких	Представлення кращих дослідницьких проектів у навчальні заклади з	

зкладами (одного й різного освітнього рівня)	конструювання у спеціалізовані загальноосвітні навчальні заклади	проектів у професійно-технічні, спеціалізовані позашкільні та вищі навчальні заклади	проектів у спеціалізовані загальноосвітні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади	дослідницьким статусом
▪ співпраця з органами державної влади	Представлення кращих дослідницьких проектів для участі у різних державних програмах, грантах, конкурсах з бюджетним фінансуванням			
▪ співпраця з громадськістю, суб'єктами господарювання	Залучення коштів приватних (у т.ч. юридичних осіб) для фінансування науково-дослідницьких проектів обдарованої молоді			Створення різних об'єднань, філій, лабораторій на базі підприємств
	–	–		
▪ співпраця з наукою	–	Залучення наукових кадрів до профорієнтаційної діяльності	Залучення наукових кадрів до спільного проведення науково-дослідних робіт	
▪ міжнародна співпраця	–	Залучення коштів міжнародних організацій для фінансування науково-дослідницьких проектів обдарованої молоді		
	Міжнародне стажування науково-педагогічних кадрів		Міжнародне стажування студентів (учнів) та науково-педагогічних кадрів	
5	Господарський	Комерціалізація через виключне авторське право методичних підходів стимулювання дитячої творчості; проведення благодійних аукціонів результатів дитячої творчості		Комерціалізація через виключне авторське право результатів науково-дослідницької діяльності з їх апробацією

* Складено автором

Такі заходи виділимо в розрізі різних рівнів освіти з розподілом за головними напрямками освітньої діяльності – навчальної як основної, розвитку персоналу (педагогічних кадрів, керівного та обслуговуючого персоналу), просвітницько-виховної, представницької і господарської. Основний акцент звичайно ж повинен бути здійснений саме на навчальну діяльність, адже навчальний процес на сучасному етапі розглядається не як організація засвоєння знань і формування умінь з певних навчальних предметів, а як реалізація системи педагогічних технологій, спрямованих на розвиток таких якостей учнів, як пізнавальна активність, самостійність і творчість у виконанні завдань, як удосконалення навичок їх практичного застосування у життєдіяльності. Тобто саме через навчальну складову в першу чергу формуються схильності населення до інноваційної активності в силу засвоєння методів, прийомів, підходів такої діяльності.

Вбачаючи на даному етапі виключну роль вищих навчальних закладів у створенні передумов для інноваційної активності населення, в плані формування у них схильностей до такої діяльності та відповідних практичних навиків вирізняється вагомість і діяльність дошкільних навчальних закладів. Саме на етапах раннього розвитку дитини закладаються підсвідомі потреби і задатки. Тому серед різних типів дошкільних навчальних закладів важливо поширювати так звані *центри розвитку дитини*, котрі в своїй діяльності не повинні обмежуватись лише забезпеченням фізичного, розумового і психологічного розвитку дітей та їх корекції, але й із застосування специфічних та індивідуальних педагогічних підходів розвивати схильності до творчості, експерименту, нестандартного мислення.

Викладені вище теоретико-прикладні положення щодо обґрунтування ролі освітніх закладів для інноваційного розвитку ПФОС на основі посилення інноваційності їх трудового потенціалу потребує *специфікації відносно окремих просторових утворень*, що вирізняє наше дослідження з-поміж численних інших у вивченні різних проблем сфери соціально-трудова відносин.

Територіальна організація освітніх закладів завжди перебуває у тісній взаємозалежності з демографічними показниками відповідних населених пунктів, а також рівнем соціально-економічного розвитку в межах відповідних просторових утворень. Для регіонів України проблемність забезпечення інноваційного розвитку трудового потенціалу часто виникає в силу помітної *просторової дивергенції якості освітніх послуг*, наслідком чого є порушення внутрірегіонального балансу людських ресурсів, поглиблення деструктивів праценадлишковості й працедефіцитності з наступними супроводжуваними проблемами погіршення соціально-економічного стану територій із браком трудового потенціалу. У принципі концентрація професійно-технічних та вищих навчальних закладів у тих

населених пунктах, що вирізняються більшою діловою активністю, є закономірною. Проте вона тягне за собою погіршення якісних характеристик послуг дошкільної та шкільної освіти у тих ПФОС, для яких характерний менший рівень розвитку. Тому такі процеси вимагають урегульованості та постійного контролю в системі виконання завдання – забезпечення переважачого повернення осіб після здобуття професійно-технічної або ж вищої освіти у населені пункти постійного проживання з наступним їх працевлаштуванням за фахом і на гідних умовах.

Звичайно, це надскладне завдання, виконання котрого вимагає виважених кроків протягом тривалого періоду часу. Наразі ж слід окреслити на ближчу перспективу *реальну потребу місцевої економіки у фахівцях і робітниках*. Це б слугувало інформаційним базисом і для самих осіб, що обирають фах, і для роботодавців у перспективах розвитку бізнесу на місцевому ринку. Виконання такого завдання дозволило б у значній мірі вирішити проблему відсутності в сільських поселеннях та малих містах фахівців і робітників відповідного рівня кваліфікації, що в реальності спостерігається дуже часто.

Незважаючи на доцільність розташування професійно-технічних і вищих освітніх закладів у великих містах та обласному центрі, у контексті забезпечення доступності освіти і стимулюючого впливу на розвиток різних типів просторових утворень (з метою підтримки тут відповідного рівня громадської активності, зменшення еміграційних втрат тощо), важливо умовно розмежувати їх *функціональність* у наданні освітніх послуг за рівнями професійно-технічної та вищої освіти (рис. 4.5).

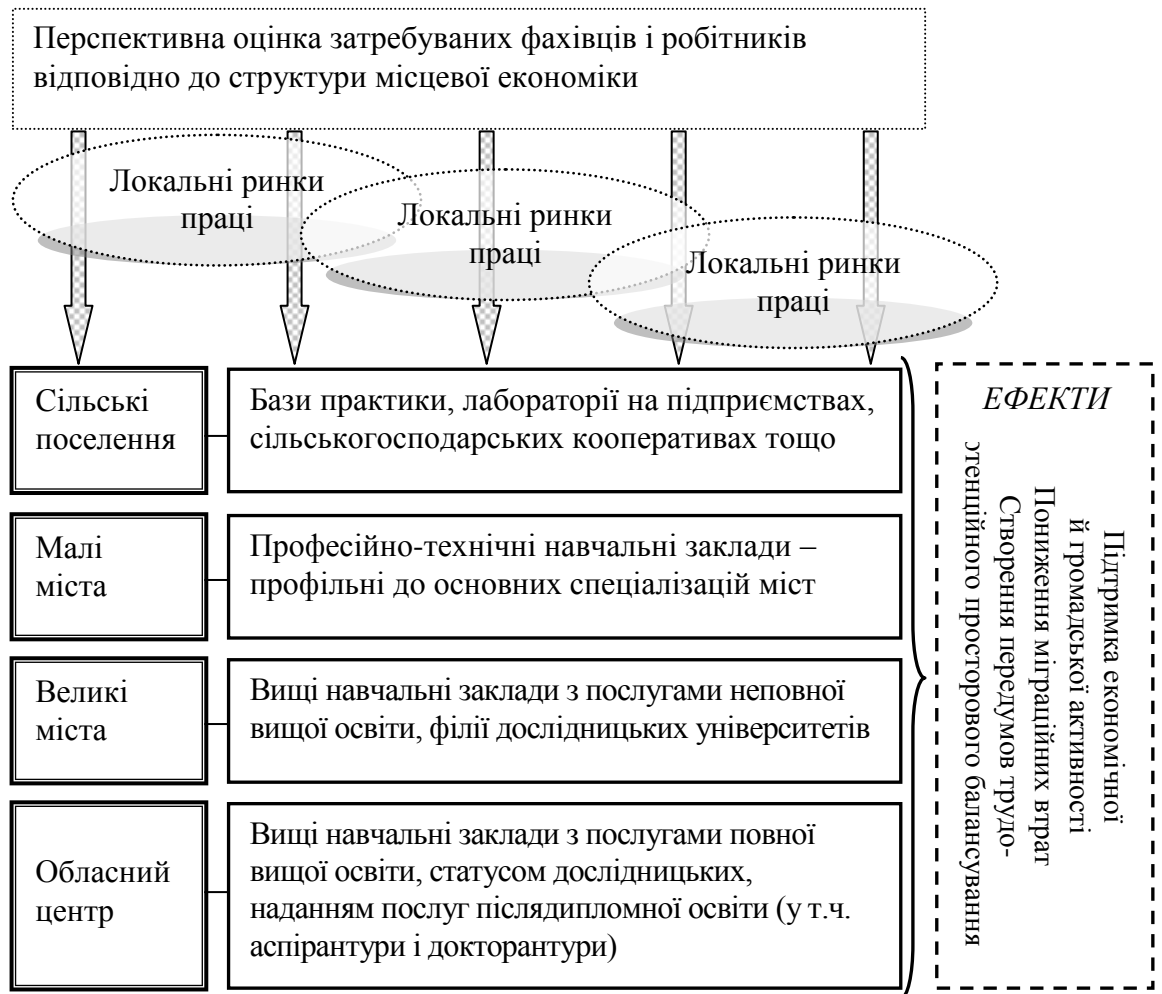


Рис. 4.5. Функціоналізм основних ПФОС у територіальній організації професійно-технічних і вищих освітніх закладів*

* Складено автором

Стратегічний погляд на стимулювання просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу через сферу освіти підносить функціональність і загальноосвітніх навчальних закладів. З позиції створення сприятливих та рівних умов навчання для дітей різних типів поселень забезпечення *просторової конвергенції якості загальної середньої освіти* повинно першочергово здійснюватись через:

1) укрупнення класів з кількох сусідніх населених пунктів, якщо чисельність учнів в одному класі сягає менше 5 осіб, з чітко

організованою системою перевезень до місця навчання. Практика наявності в сільській школі класів з дітьми в чисельності 3-4 особи, що нині є досить поширеною (і для тих же сіл Волинської області) та «універсальними» педагогами, що ведуть у класі більшість предметів, апріорі руйнує конкурентне середовище між учнями, демотивує вчителів до якісного підвищення рівня кваліфікації. У результаті це виливається у недостатньо сформований трудовий потенціал осіб, що навчаються, і використання трудопотенційних характеристик осіб, які займаються вчителюванням та керівництвом таких освітніх закладів;

2) розвиток мережевих електронних освітніх ресурсів (за досвідом Російської Федерації) як альтернативи традиційним підходам у бібліотекарстві та книговидаванні, до якісних послуг і продуктів котрих мешканці сільських поселень часто мають значно нижчі можливості доступу. Натомість такі мережеві ресурси за наявності достатнього Інтернет-покриття в усіх типах поселень дозволили б особам із достатніми інтелектуальними здібностями розвиватись та підвищувати свій трудовий потенціал (більш детально можливості мережевих електронних освітніх ресурсів та їх роль для інноваційного розвитку трудового потенціалу буде розглянуто в §4.3);

3) доступність участі у конкурсних проектах. У першу чергу слід забезпечити вчасне поширення інформації про них, а також здійснювати субсидування частини витрат на транспортні послуги та проживання щодо осіб з віддалених поселень;

4) посилення ролі органів громадського самоврядування в освіті, у т.ч. загальних зборів (конференцій) колективів навчальних закладів, існування котрих регламентовано Законом України «Про освіту» [167]. Це дозволить конкретизувати проблеми низького рівня якості діяльності

закладів освіти у проблемних поселеннях, звернути увагу на їх специфічні причини;

5) посилення соціально-педагогічного патронажу у системі освіти (діяльність соціальних педагогів), особливо у селах. Наявність таких педагогів сприятиме превентивним заходами пониження девіацій серед молоді, а відтак і подальшим можливостям формування і розвитку їх трудопотенційних характеристик, якостей та можливостей;

б) ефективізація діяльності так званих освітніх округів як добровільних об'єднань у межах адміністративно-територіальних одиниць навчальних закладів системи дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти, що спрямовують свою діяльність на створення умов для здобуття громадянами загальної середньої освіти, впровадження допрофільної підготовки і профільного навчання, поглиблене вивчення окремих предметів, забезпечення всебічного розвитку особистості, а також закладів культури, фізичної культури і спорту, підприємств і громадських організацій.

Загалом просторова конвергенція якості діяльності освітніх закладів наразі актуалізується щодо дошкільної та загальної середньої освіти. Для професійно-технічного та вищого її рівня, як вже згадувалось, потребує вирішення завдання переважаючого повернення осіб після навчання у населений пункт постійного місця проживання зі збереженням при цьому конституційного права на вільний вибір місця проживання [76].

Водночас з позиції виконання цілей просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу, потребує *просторова конвергенція післядипломної освіти*. У силу вагомості організації неперервного навчання для збереження конкурентних позицій підприємств на ринку

через якісні характеристики свого персоналу, слід шукати нові шляхи доступності післядипломної освіти і для тих осіб, що проживають та працюють в населених пунктах, де немає освітніх закладів, які надають відповідні послуги. Демотивація ж роботодавців до розвитку свого персоналу в просторових утвореннях зі складними соціально-економічними умовами не дозволяє використовувати правові регламентації підвищення рівня кваліфікації, що знаходяться в Кодексі законів про працю України [72]. Тому слід виокремити нові підходи до забезпечення доступності післядипломної освіти та підвищення рівня кваліфікації в усіх ПФОС, зокрема і сільських. Серед різних типів закладів післядипломної освіти вирізняються підрозділи в організаціях та на підприємствах [167]. Вважаємо, що слід активізувати дану форму підвищення рівня кваліфікації і стимулювати стажування осіб на підприємствах найбільш територіально наближених поселень зі створенням на них підрозділів дослідницьких університетів. Це зменшить темпологічні та фінансові втрати осіб, що навчаються (через наближеність до місця постійного проживання), стимулюватиме до розвитку підприємства з підрозділами для післядипломного навчання, а також самих роботодавців до користування правом здобуття післядипломної освіти свого персоналу.

Варіантів просторової конвергенції якості освіти для різних ПФОС є безліч. Вище були виокремлені пріоритетні для дошкільних, загальноосвітніх закладів, а також закладів післядипломної освіти. У табл. 4.5 подаємо узагальнено пріоритети покращення основних параметрів освітніх закладів, що б дозволило створити сприятливі передумови для більш-менш рівних можливостей просторового використання трудопотенційних характеристик, якостей та можливостей

населення, що б сприяло розвитку різних типів поселень на засадах сталості і збалансованості.

Таблиця 4.5

Пріоритети покращення параметрів освітніх закладів у різних ПФОС*

Основні просторові форми	Кадри	Матеріально-технічна база	Аудиторний (класовий) фонд	Бібліотечний фонд
1	2	3	4	5
Село	Пониження «універсалізму» педагогів, глибша змістова спеціалізація у викладанні	Обладнання достатньою кількістю комп'ютерної техніки	Забезпечення повного обігріву навчальних приміщень без поширеної практики залучень коштів батьків	Пониження кількісних пріоритетів накопичення бібліотечного фонду (із застарілими виданнями ідеологічного наповнення радянського періоду)
Селище міського типу	Підвищення навиків користування новими інформаційними технологіями	Покращення стану комп'ютерної техніки, кабінетів для практичних занять	Покращення навчальних місць з формуванням культури бережливого відношення до майна освітнього закладу	Наповнюваність сучасними періодичними виданнями
Мале місто	Мотивація якісного викладання, пониження мобільності з орієнтацією на педагогічну діяльність у поселеннях з вищим рівнем розвитку	Повна інтернетизація з фільтрованим доступом до веб-ресурсів	Збільшення фонду в силу додаткового тиску на групи (класи) осіб з сільських прилеглих територій	Розвиток електронних бібліотек
Велике місто	Мотивація якісного підвищення рівня кваліфікації	Впровадження прогресивних інформаційних технологій у навчальний процес	Покращення естетичних характеристик навчальних приміщень (озеленення, кольори та ін.)	Підвищення доступності до електронних бібліотек зі збереженням достатніх обсягів наповнюваності періодикою

Продовження табл. 4.5

1	2	3	4	5
Обласний центр	Мотивація окрім переважаючої педагогічної діяльності здійснення науково-дослідної, методичної роботи	Ініціювання застосування прогресивних інформаційних технологій у навчальному процесі (як пілотних проєктів для подальшого ефективного впровадження)	Впровадження нестандартних підходів організації навчальних місць, естетичного оформлення навчальних приміщень	Активізація науково-видавничої і методичної діяльності з представленням матеріалів в електронних мережевих формах

* Складено автором

Отже, забезпечення інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу як основного рушія такого розвитку – це тривалий та складний процес. Ускладнений він важкою ситуацією у сфері соціально-трудових відносин в Україні, яка підсилюється численними деструктивами освітнього характеру. Відтак реальні стимули до формування трудопотенційних характеристик, якостей і можливостей населення як бази для подальшого ефективного їх використання у вітчизняних реаліях можуть здійснити заклади освіти. Починаючи з дошкільних закладів із закладенням підсвідомих потреб творити та закінчуючи закладами вищої і післядипломної освіти з базами науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності, можливо виховати новий тип громадянина України з високими схильностями до інноваційної активності. Примусове ж стимулювання вже сформованих особистостей, які адаптувались до корупційного середовища, займатись інноваційною діяльністю з відходом від стандартних посадових обов'язків видається дуже складним. Тому в першу чергу слід активізувати вищі навчальні заклади через покращення їх матеріально-технічної бази з обладнанням лабораторій для практичних

занять, надаючи їм статус (за об'єктивною оцінкою) дослідницьких. Так само слід підвищувати роль самих підприємств у стимулюванні персоналу до інноваційності через розміщення на їх базі відповідних навчальних підрозділів. У цілому ж ефективність участі освітніх закладів у стимулюванні інноваційного розвитку трудового потенціалу населення зводиться до застосування прогресивних інформаційних технологій. Бачення наслідків їх прикладного застосування змінює не лише рівень змістовного наповнення навчального процесу, але й світоглядне сприйняття їх можливостей експлуатації та вдосконалення в майбутньому. Тому питанню використання інформаційних технологій для інноваційного розвитку ПФОС через посилення інноваційності їх трудового потенціалу слід приділити окрему увагу, не забуваючи при цьому про роль освітніх закладів у стимулюванні відповідних процесів.

4.3. Вплив сучасних інформаційних технологій на інноваційний розвиток просторових форм організації українського суспільства та їх трудового потенціалу

Інноваційність та інформатизація – нерозривні процеси, які протікають у тісній взаємозалежності й взаємодії. На практиці частота та ефективність використання інформаційних технологій напряму залежить від рівня інноваційного розвитку організації чи просторового утворення, у межах яких вони відбуваються. З іншого боку, рівень інноваційності детермінує схильності до інформатизації різних процесів та пошуку шляхів їх удосконалення.

Що ж стосується інноваційного розвитку ПФОС на основі ефективізації використання трудового потенціалу з пріоритетною роллю

освітньо-кваліфікаційної компоненти, то можливості застосування відносно цього інформаційних технологій можна розглядати досить широко. Вплив сучасних інформаційних технологій на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу слід вивчати *за напрямками*:

1. У навчанні як середовищі формування і відтворення трудового потенціалу;
2. У сфері соціально-трудових відносин як середовищі використання і посилення інноваційності трудового потенціалу;
3. У сфері громадської й політичної діяльності через прояви так званої інформаційної культури (як рівня знань, який дозволяє людині вільно орієнтуватись в інформаційному просторі та з домінуванням загальнолюдських духовних цінностей при отриманні, передачі, зберіганні і використанні інформації);
4. У сфері господарювання як способу покращення економічної ситуації та, як наслідок, створення нових робочих місць чи навпаки їх скорочення за рахунок автоматизації процесів;
5. В управлінні сферою соціально-трудових відносин на рівні органів місцевого самоврядування (територіальних громад), регіонів і країни загалом;
6. В управлінні загальним розвитком країни та її регіонів, що формує середовищні передумови розвитку сфери соціально-трудових відносин, а відтак і можливостей просторового розвитку трудового потенціалу, в тому числі на інноваційних засадах;
7. У сфері комерції з розглядом інформації як продукту, який можна вигідно продати, через що формується інтерес до її продукування через інноваційну діяльність.

Нижче розглянемо окремі сфери впливу інформаційних технологій на розвиток ПФОС з позиції ефективного використання їх трудового потенціалу більш детально. Відразу хочемо звернути увагу на сферу комерції (торгівлі). Якщо для працездатного населення стає очевидною привабливість трудової діяльності в інформаційній сфері, то це помітно мотивує його до неперервного розвитку своїх трудопотенційних характеристик, якостей та можливостей. Така наслідковість спричинена досить високими вимогами до трудового потенціалу фахівців даної сфери, яка сьогодні домінує в еру так званого *інформаціоналізму*. Ступінь мотивації до інноваційної діяльності через застосування (освоєння, удосконалення, продукування) інформаційних технологій залежить і від рівня захисту авторських прав. Для сучасного суспільства це вкрай важливо, адже на долю нових або вдосконалених технологій та продуктів, що містять об'єкти інтелектуальної власності, в провідних країнах світу припадає 70-85% приросту ВВП.

Вплив сучасних інформаційних технологій на інноваційний розвиток ПФОУС та їх трудового потенціалу має свою *територіальну специфіку* (рис. 4.6). У цьому контексті змінюється функціональність різних просторових форм залежно від рівня їх розвитку, ступеня концентрації працездатного населення й ефектів віддачі від соціального капіталу. Для тих поселень, які вирізняються кращими соціально-економічними показниками, практика застосування інформаційних технологій є більш поширеною. Відтак змінюється їх функціональна роль при застосуванні. Для тих ж поселень, де рівень розвитку залишається периферійним, успішне впровадження інформаційних технологій в окремі сфери господарювання (інколи й суспільного життя, тобто некомерційну сферу) може слугувати потужним каталізатором

покращення ситуації. Тобто тут актуалізується розгляд впливу інформаційних технологій як важливого чинника сфери господарювання.



Рис. 4.6. Територіальна специфіка застосування інформаційних технологій у контексті їх впливу на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудовий потенціал*

* Складено автором

Щодо *обласного центру*, то тут традиційно вищою залишається практика використання інформаційних технологій, що закономірно в силу концентрації в їх межах значної кількості працездатного населення як носіїв високого трудового потенціалу у зв'язку з кращими можливостями трудової діяльності та розвитку. Разом з тим, незважаючи на порівняно кращу ситуацію використання інформаційних технологій у провідних містах, для регіонів України характерна просто катастрофічна гонитва за кількісними показниками впровадження таких технологій на підприємствах. Як доказ, варто хоча б порівняти дані офіційної статистики щодо кількості інноваційно активних підприємств і визначити з-поміж них частку тих, які не лише впроваджували нові технології, але й випускали інноваційну продукцію (обсяги впровадження нових видів техніки у виробництво за останнє десятиріччя по Україні в середньому зросла в 1,4 рази, а виробництво інноваційної продукції скоротилось у майже 5 раз). І для більшості областей України залишається дуже низькою частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої промислової продукції – від 9,5% у Дніпропетровській області (найгірший показник) до 24,3% у Полтавській області. Для Волині даний показник сягнув у 2012 році 5,6% [209].

Таким чином, нині завданням обласного центру як осередку ділової активності в частині ефективізації використання, вдосконалення і врешті продукування нових інформаційних технологій вирізняється формування достатнього мотиваційного середовища концентрації осіб з найвищим трудовим потенціалом. Наслідковим процесом цьому буде підвищення інноваційної активності населення з відображенням у результатах праці, пошуком шляхів покращення умов життєдіяльності населення, а отже, більш широкого застосування інформаційних технологій в усіх сферах суспільного життя (у т.ч. некомерційних, як от

апарат державного управління, особливо в діяльності органів місцевого самоврядування).

Територіальна специфіка впливу інформаційних технологій на просторовий інноваційний розвиток трудового потенціалу у *великих містах* є досить індивідуалізованою – в силу рівня їх соціально-економічного розвитку, адже часто за своїми показниками вони можуть наближатись до обласних центрів. Разом з тим, для великих міст України, що й показав аналіз середовищних умов ефективного використання трудового потенціалу на прикладі Волинської області, має місце досить помітний розрив між ними та обласними центрами, зокрема і в можливостях інноваційної активності, що прямо корелює з поширеністю та ефективністю впровадження інформаційних технологій. Тому перспектива їх застосування для даних ПФОС наразі зводиться до більш ефективного використання тих, що вже введені в практику. Таке підвищення ефективності означає відображення їх використання в якісних результатах діяльності організацій з кореляцією відносно плинності кадрів та продуктивності праці. У випадку поступової ефективізації вже впроваджених інформаційних технологій (чи то в освіті, чи у виробничій сфері) доцільно розглядати подальші можливості їх удосконалення, залучення нових чи ініціювання продукування власних за рахунок результатів трудової діяльності працездатного населення з високо ефективно використовуваним трудовим потенціалом.

Роль *малих міст та сільських поселень* у впровадженні, вдосконаленні чи продукуванні інформаційних технологій з відображенням їх детермінацій відносно інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу наразі є досить обмеженою. У ситуації депресивності всього регіону за рівнем інноваційної активності та

використанням інформаційних технологій у першу чергу слід стимулювати розвиток інформаційної сфери у більш розвинених ПФОС. Разом з тим, для малих міст і сільських поселень практика апробації нових інформаційних технологій із жорстким контролем ефективного використання ресурсного супроводу може стати, як вже згадувалось вище, потужним каталізатором локального розвитку. Активізація у межах відповідних просторових утворень ділової активності з супроводжуючим розвитком суміжних сфер господарювання та створенням (у більшості випадків) нових або ж підвищення якісних характеристик вже існуючих робочих місць дозволить забезпечити часткову рееміграцію працездатного населення, а також закономірно формуватиме сприятливі передумови розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах.

Таким чином, у визначенні ролі інформаційних технологій для інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу має місце певна територіальна специфіка. В основному вона проявляється у мотивації до міграційних переміщень у ті поселення, де практика застосування таких технологій є більш поширеною. Відтак тоді формуються сприятливі передумови ефективного використання потенційних якостей, характеристик і можливостей населення. З іншого боку, це дозволяє покращити якісні характеристики робочого місця, понижуючи деструктивні впливи на трудовий потенціал населення (у першу чергу мова йде про фізіологічну компоненту в частині додаткових фізичних та психоемоційних навантажень, які поширені при застарілій організації виробничого процесу чи процесу обслуговування клієнтів). Також просторова диференціація впливу інформаційних технологій на інноваційний розвиток ПФОС через посилення інноваційності їх

трудового потенціалу проявляється в освітній сфері, адже переважно в обласному центрі та великих містах, де концентрується переважна кількість професійно-технічних та вищих навчальних закладів, в умовах конкуренції використання мультимедійних засобів, веб-сервісів (у т.ч. електронних бібліотек), віртуалізованих форм контролю знань, емуляторів, спеціалізованого програмного забезпечення тощо є більш поширеним. Практика звернення до таких технологій формує досвід, відповідні світоглядні установки щодо переваг інформатизації, що в подальшому матиме відображення і в результатах (формах досягнення цілей, виконання посадових зобов'язань) трудової діяльності.

Незважаючи на такі специфічні територіальні прояви, має місце *загальність процесів впливу інформаційних технологій на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу*. Досить часто така загальність проявляється і в наслідках їх впровадження, адже здебільшого вони вбачаються у позитивному ракурсі, особливо відносно ефективності використання трудового потенціалу на інноваційних засадах. Проте важливо також вирізняти деструктивні наслідки, які проявляються у сфері соціально-трудоких відносин (рис. 4.7).

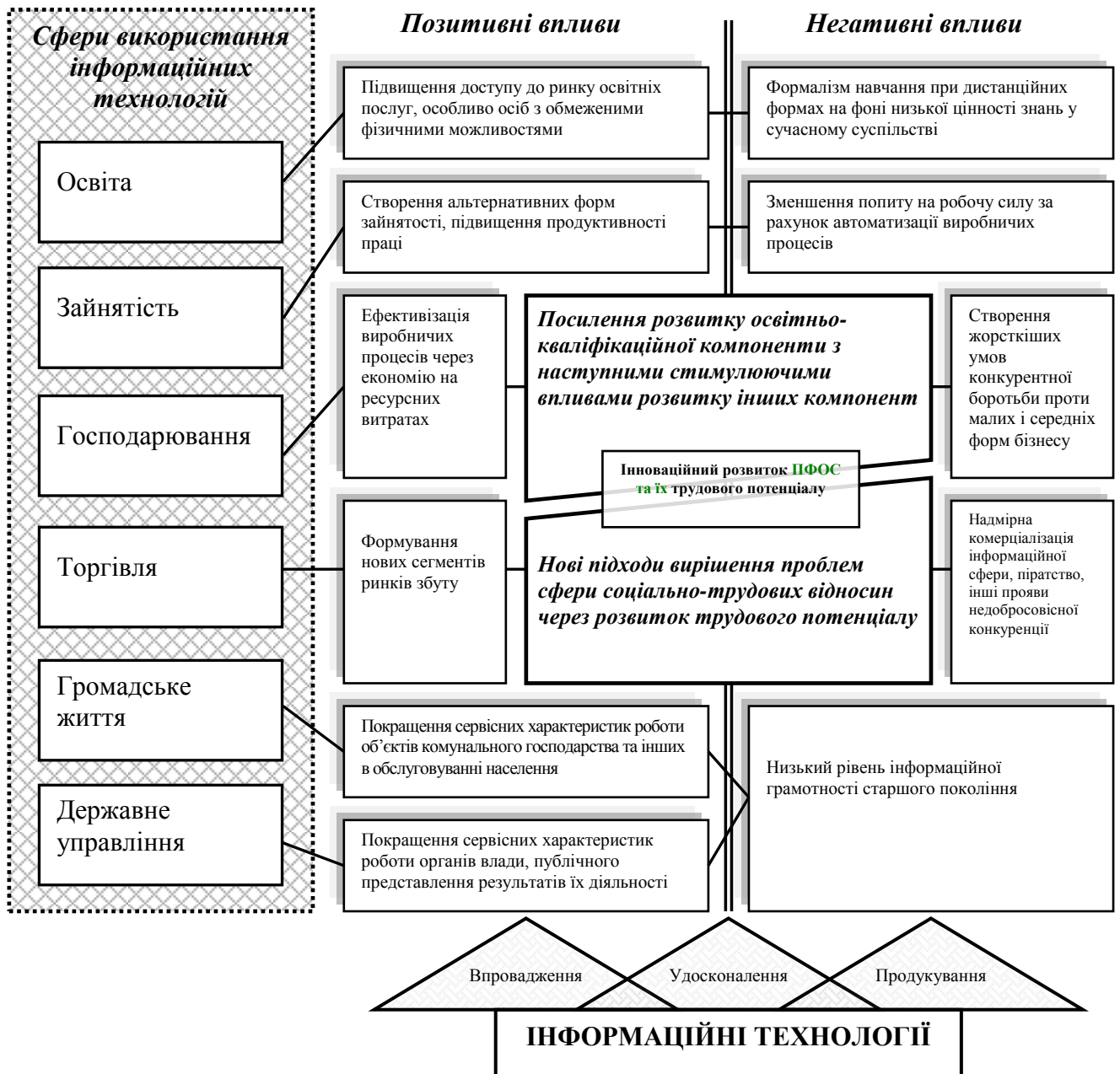


Рис. 4.7. Наслідковість впливу інформаційних технологій на можливості інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу*

* Складено автором

Дуже багато дискусій і міркувань сьогодні можна знайти з приводу використання інформаційних технологій у сфері освіти. Щодо стимулювання інноваційного розвитку ПФОС на основі ефективізації використання й посилення інноваційності трудового потенціалу з пріоритетністю освітньо-кваліфікаційної компоненти впровадження

передових технологій у даній сфері з використанням нових досягнень науки і техніки є надважливим індикатором рівня розвитку суспільства. Разом з тим, загострюється потреба активізації наукового напрямку діяльності освітніх закладів (див. §4.2). Тому освітні заклади окрім середовища впровадження відповідних інформаційних технологій також повинні виступати активними суб'єктами їх продукування і вдосконалення. Проте, згідно даних офіційної статистики, в загальній структурі підприємств та організацій, що використовували високі технології, частка закладів освіти складає лише 3,7% (59,6% – підприємства промисловості, 17,4% – організації, що займалися операціями з нерухомим майном, орендою, інжинірингом та наданням послуг, 10,3% – підприємства сфери транспорту та зв'язку [209]). Очевидно такий показник засвідчує практичну не впливовість освітньої сфери на інноваційні процеси в регіонах, а відтак продукування ідей і поширення нових інформаційних технологій у конкретних просторових координатах.

Так само, як розглядались позитивні і негативні впливи використання інформаційних технологій у різних сферах, що мають прямий стосунок до забезпечення інноваційного розвитку ПФОС з посиленням інноваційності трудового потенціалу, відносно сфери освіти їх впровадження має свою плюси і мінуси. У принципі, викликає мало заперечень використання інформаційних технологій при традиційних формах здобуття освіти, коли йде безпосередній контакт педагога та особи, яка навчається. Такі технології навпаки значно підвищують привабливість та доступність представленого матеріалу, дозволяють його подати більш глибоко та творчо. Використання інформаційних технологій для самостійної роботи учня чи студента також є

виправданим з наступним контролем з боку педагога рівня засвоєних знань. Проте викликає питання ефективності за нинішніх умов використання *дистанційного навчання* в Україні. З одного боку, до такої форми здобуття освіти вдаються ті особи, в яких апріорі вищий рівень схильностей до інноваційності, освоєння нових технологій, так як дистанційна освіта в нашій країні поки є мало поширеною. У розвинених суспільствах така форма навчання в здобутті професійно-технічної та вищої освіти, а також післядипломного навчання, є досить ефективною. Вона дозволяє ефекти візувати використання трудового потенціалу в рамках концепції неперервної освіти для тих осіб, що відчують у цьому гостру потребу (в силу вимог роботодавця, можливостей кар'єрного просування або ж просто бажання розвитку). Проте в силу наявності постійного місця праці такі особи не можуть приділити традиційним формам навчання (стаціонарної, заочної або ж вечірньої) достатньо часу. І дистанційні форми навчання слугують за таких умов альтернативою одержання необхідного рівня знань. В Україні для ефективного поширення дистанційного навчання важливо забезпечити поетапний процес його впровадження з базуванням на ціннісних установках населення. У контексті стимулювання просторового інноваційного розвитку трудового потенціалу це дуже важливо, адже при цьому не лише посилюється освітньо-кваліфікаційна компонента, яка в подальшому каталізує розвиток інших потенцій, але й формується схильність населення до використання нових інформаційних технологій і в інших сферах свого життя, що в підсумку призведе до якісних модернізаційних змін відповідного просторового утворення. Окрім того дистанційні форми навчання можуть слугувати важливим чинником просторової конвергенції можливостей використання трудового

потенціалу за умов достатньої комп'ютеризації й інтернетизації усіх ПФОС, особливо сільського типу. І вже згадані можливості для осіб з обмеженими фізичними можливостями через дистанційне навчання дозволяють відтворювати й залучати до використання трудовий потенціал значної частини непрацездатного навчання. На рис. 4.8 відображено етапність впровадження дистанційного навчання в Україні, від ефективності котрого залежить варіативність можливостей (альтернативність) використання трудового потенціалу на інноваційних засадах.

З рис. 4.8 бачимо три ключові етапи впровадження дистанційного навчання. Для України наразі чітко стоїть задача підвищення цінності знань та рівня самоконтролю якості їх засвоєння особами, які навчаються. На перших етапах цього можна досягти через активне впровадження так званих діалогових методів дистанційного навчання, коли відбувається віртуалізований контакт педагога з учнем (студентом) із допомогою чатів і т.д. Таким чином, значно підвищується вірогідність якості навчання з недопустимістю виконання завдань підставними особами. При таких методах вагомою проблемою є їх вартісність. Очевидно час, витрачений педагогом, повинен включатись у його педагогічне навантаження. При цьому такий час часто є індивідуалізованим, тобто він витрачається на одно учня (студента), що формує достатню вартість такого навчання. Разом з тим, наразі такий метод є найбільш ефективним у силу поширеності схильностей до формалізму навчання в українському суспільстві. І дуже важливо, щоб такі схильності поступу формувались у тих типах поселень, що особливо потребують включеності населення у процеси неперервного навчання та формування їх інноваційної культури.

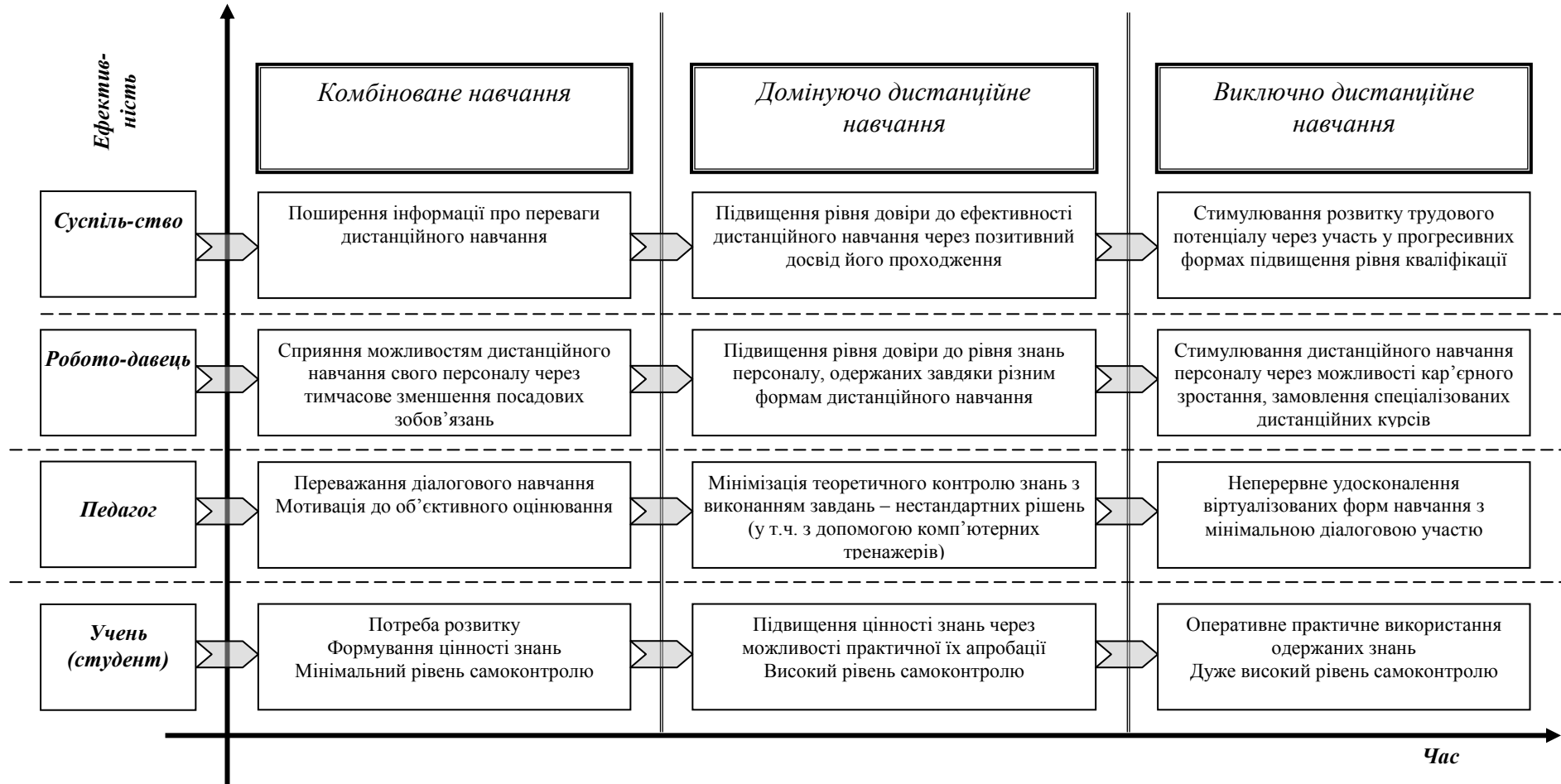


Рис. 4.8. Етапність впровадження дистанційного навчання в Україні*

* Складено автором

На даному етапі інноваційного розвитку ПФОС широке впровадження виключно дистанційного навчання є неприпустимим. Наразі воно не викликає достатнього рівня довіри до його ефективності ні з боку роботодавців, ні з боку суспільства (щоправда тут виникає інший ризик – відсутності потреби суспільства в ефективному навчанні, що обумовлено тривалим розривом теоретичних основ і практичних навиків, а також відсутності суспільного осуду формальності навчання). Проте це не відкидає можливості його комбінування із навчанням на традиційних засадах через надання змоги самостійного засвоєння теоретичного матеріалу. У цьому корисним й ефективним засобом видаються *мережеві електронні освітні ресурси* з практикою їх підтримки на державному рівні (за досвідом Російської Федерації). Орієнтація виключно на бібліотечні фонди і друковані видання, чисельність котрих для більшості регіонів України постійно знижується, погіршує передумови ефективного використання та посилення інноваційності трудового потенціалу для мешканців тих поселень, які не мають до них доступу. Тим більше, що показники діяльності як бібліотек, так і книговидавництва стосовно Волинської області, на прикладі якої проводились аналітичні дослідження, постійно погіршуються: якщо в 2000 році бібліотечний фонд всього по області сягав 7583,7 тис. примірників, то в 2012 році – 6807,2 тис. [209]. Що ж до книговидавання, то хоча їх тираж за останні 12 років і помітно зріс, проте мають місце монотонні скорочення даного показника, починаючи з 2008 року (759,3 тис. примірників видань проти 347,5 тис. у 2012 році [209]).

Таким чином, розвиток мережевих електронних освітніх ресурсів сьогодні є дуже важливим завданням, виконання котрого повинно

зосереджуватись на рівні держави, а реалізуватись специфічно відповідно до потреб конкретної ПФОС. Забезпечення достатнього доступу до таких ресурсів суттєво вплине на можливості інноваційного розвитку ПФОС. Особливе значення це матиме для посилення інноваційності трудового потенціалу в тих формах організації суспільства, що просторово віддалені від провідних освітніх центрів.

Майже завжди якісні електронні освітні ресурси з повним представленням матеріалу, а не каталогових його візуалізацій, є обмеженими в доступі. Відтак для реальної просторової конвергенції можливостей використання освітньо-кваліфікаційної компоненти важливо на рівні освітніх округів як представницьких інституцій від окремих закладів освіти укладати угоди про доступ до таких електронних ресурсів. При цьому необхідне втручання органів державної влади (переважно на рівні територіальних громад) через інформаційну підтримку та стимулювання відповідних процесів, маючи необхідні важелі впливу.

За умов успішного впровадження комбінованого дистанційного навчання можливий перехід до наступного етапу. Домінуючо дистанційне навчання (див. рис. 4.8) вже допускає переважання виключно дистанційних форм одержання не лише теоретичного, але й практичного матеріалу. При цьому застосування інформаційних технологій повинно безперервно вдосконалюватись із впровадженням прогресивних віртуалізованих систем подання матеріалу, його практичного засвоєння та контролю рівня знань.

Етапність у впровадженні дистанційного навчання з використанням прогресивних інформаційних технологій також важлива для педагогів і керівників освітніх закладів: для перших – у плані якісного та виваженого розроблення методичного матеріалу; для других

– відносно поступового освоєння нових технологій, сервісного обслуговування, системного адміністрування, маркетингу даних послуг на ринку тощо.

Вплив сучасних інформаційних технологій на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу також є досить специфічним у просторовому вимірі відносно їх використання у *сфері соціально-трудових відносин*. Основні зрізи наслідковості такого впливу тут проявляються у:

- структурних змінах на ринках праці з посиленням праценадлишковості через активні впровадження інформаційних технологій, які зменшують потребу в кількісному аспекті робочої сили;
- формуванні нової сфери зайнятості – інформаційної, з високими вимогами до рівня розвитку трудового потенціалу (особливо освітньо-кваліфікаційної компоненти) та потребою неперервного навчання й інноваційної активності;
- поширенні гнучких форм зайнятості через можливості віртуалізації робочого місця із використанням прогресивних інформаційних технологій;
- збільшенні територіальної й професійної мобільності населення через доступ до інформації про ринки праці, можливості пошуку роботи через електронні системи вакансій і подання в них резюме;
- нових підходах управління персоналом на підприємствах з використанням інформаційних систем контролю результатів трудової діяльності, дотримання трудової дисципліни, розвитку персоналу тощо;
- нових формах організації праці на традиційних умовах

- зайнятості (при режимі повного робочого дня) з використанням інформаційних технологій для виконання посадових обов'язків;
- нових формах організації корпоративної культури на підприємствах з посиленням віртуалізованих форм спілкування між персоналом, додатковими можливостями дистанційного залучення осіб до нарад, засідань, інших форм обговорення та вирішення питань діяльності.

Усе більш активний вплив на сферу соціально-трудова відносин спричиняє *віртуалізація робочих місць*. Дані процеси мають як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, така форма зайнятості на гнучких умовах дозволяє вповні використовувати й відтворювати трудовий потенціал тих осіб, що вирізняються особливими інтелектуальними, освітньо-кваліфікаційними та організаторськими здібностями. Водночас не для всіх осіб з достатньо розвиненими трудопотенційними якостями, можливостями і характеристиками за нинішніх умов властива здатність швидко орієнтуватись в інформаційному просторі, у тому числі з орієнтацією на ринки праці. Тому наразі поширення віртуалізованих робочих місць часто веде до вторинної зайнятості, яка в умовах достатньо високого рівня безробіття спричиняє його підвищення з додатковими труднощами пошуку місця праці іншими особами. У результаті одні особи одержують достатньо високі рівні доходу та можливості використання свого трудового потенціалу завдяки знанням інформаційних технологій та високої орієнтації в інформаційному полі, а інші ж докладають значних зусиль, щоб знайти хоч якесь місце праці та набути необхідний досвід.

Окрім того, віртуалізація робочих місць криє у собі іншу загрозу – ненормованості робочого дня, а відтак і трудового лізму. Для інноваційного розвитку ПФОС на основі посилення інноваційності

трудового потенціалу це може спричиняти короточасні ефекти, проте на перспективу – веде до швидкого психологічного та фізичного виснаження.

Тому наразі поширення гнучких форм зайнятості для вітчизняної сфери соціально-трудових відносин в умовах помітної праценадлишковості видається не таким актуальним (за аналогією, як і дистанційні форми навчання), хоча й потребують свого поетапного розвитку на перспективу. Наразі ж більшої ваги набуває впровадження прогресивних інформаційних технологій у сферах управління персоналом та організації праці. Звертаємо увагу на прогресивність технологій, тобто їх максимальну сучасність з погляду світової спільноти з одночасним урахуванням готовності інституціонального середовища підприємств до їх прийняття.

Інформаційні технології повинні активно використовуватись через практику інформаційних систем управління персоналу, що передбачають формування розгорнутих інформаційних баз даних кожного працівника. Така інформація має слугувати інформаційним базисом щодо можливостей кар'єрного просування, стимулювання і ротації персоналу.

На вищих ієрархічних рівнях інформаційні технології повинні активно впроваджуватись у профільних державних інститутах, рішення котрих мають прямий стосунок до сфери соціально-трудових відносин як середовища розвитку трудового потенціалу кожного працівника. Вартісність розробки відповідного програмного забезпечення повинна компенсуватись ефектами соціально-економічного розвитку через превентивність політики боротьби з високим безробіттям, ефективізації зайнятості, підвищення продуктивності праці.

Отже, спектр застосування інформаційних технологій відносно його впливу на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу

є дуже широким. Проте все ж таки у кінцевому підсумку основним ефектом такого застосування має бути формування нового типу поведінки працездатного населення. Через практику частого й систематичного використання інформаційних технологій повинна розвиватись відповідна сфера, яка б дозволяла продукувати прогресивні засоби, концепти, ідеї. Розвиток сфери інформаційних технологій для вітчизняної економіки є як ніколи на часі, адже тут можна опиратись на достатньо сформований трудовий потенціал, який у подальшому слід розвивати. А інформаційна сфера як жодна інша стимулюватиме інноваційний розвиток трудових характеристик, якостей і можливостей населення з трансформацією кращого досвіду на інші сфери господарювання і суспільного життя загалом. У межах окремих ПФОС активізувати впровадження інформаційних технологій є цілком реальним. Цьому повинні слугувати політична воля місцевої влади та достатній рівень інноваційної культури населення. За умов успішності такого досвіду він пошириться на весь простір даного типу поселення, а надалі слугуватиме зразком як для однотипних (зі схожими середовищними характеристиками використання трудового потенціалу), так і інших просторових утворень.

4.4. Міграції як стимулятори посилення інноваційності трудового потенціалу міських і сільських поселень України

Відносно ефективності використання трудового потенціалу України та розвитку на цій основі різних ПФОС детермінації міграцією завжди залишались проблемними. У зв'язку з цим кожне дослідження різних аспектів трудового потенціалу у вітчизняній науці торкається тією чи іншою мірою міграційного питання. Практично завжди стоїть

дилема величезних демографічних втрат країни, які не можна точно визначити у кількісному аспекті. Для різних типів поселень вплив міграційного чинника проявляється з різною силою, що довели результати авторського соціологічного дослідження – для малих міст і сільських населених пунктів характерна значно вища територіальна мобільність населення, аніж для жителів великих міст, де порівняно кращі умови життя і можливості трудової діяльності. Відтак міграція сприймається традиційно у негативному аспекті. Разом з тим, за умов складності вирішення численних проблем сфери соціально-трудоких відносин слід шукати шляхи трансформації деструктивних наслідків впливів різних явищ і процесів у конструктивні, забезпечуючи таким чином можливості ефективізації використання трудового потенціалу населення, у тому числі на інноваційних засадах.

Стимулятивний характер міграції для розвитку ПФОС через ефективне використання трудового потенціалу має місце і частково обґрунтований у теоретико-методологічному аспекті. Проте на практиці в системі управління міграційними процесами використання стимулюючих детермінацій міграцією є дуже обмеженими. У значній мірі це обумовлено відсутністю чітко розроблених концептуальних орієнтирів державної міграційної політики, слабкою регіоналізацією її реалізації (кожен регіон країни має свою міграційну специфіку в силу геополітичного розташування, векторів міграції, формованих роками міграційних мереж), частими змінами центрального органу державної влади у сфері міграцій тощо.

Вплив міграції на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудовий потенціал: позитивна наслідковість*

№ з/п	Вектор міграції	Загальна позитивна наслідковість		Позитивна наслідковість для інноваційного розвитку ПФОС і трудового потенціалу	
		Територія-донор	Територія-реципієнт	Територія-донор	Територія-реципієнт
1	Внутрішня				
1.1	♦ Внутрі-регіональна (маятникова)	Підтримка демографічних показників та стану соціальної інфраструктури на достатньому рівні	Повне задоволення потреби ринку праці у фахівцях і робітниках відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня	Просторова концентрація осіб з достатніми потенційними характеристиками для інноваційної активності та впровадження нових підходів (технологій) у суспільне життя	Залучення на ринок праці без надмірного тиску на об'єкти соціальної інфраструктури осіб з достатнім рівнем інноваційної активності
1.2	♦ Міжрегіональна	Послаблення тиску на регіональний ринок праці в умовах працевнадлишовості	Підвищення рівня конкурентоспроможності ринку праці	Підвищення інноваційної активності осіб за досвідом праці в інших областях та їх рееміграцією в населений пункт попереднього проживання	Стимулювання покращення потенційних характеристик в умовах вищої конкуренції між працівниками, у т.ч. з розвитком інноваційності
2	Зовнішня				
2.1	♦ Човникова	Задоволення матеріальних потреб частини населення	Задоволення споживчих потреб населення	Набуття досвіду мобільності (територіальної, професійної)	Підвищення споживчої культури населення
2.2	♦ Сезонна	Збереження просторової концентрації осіб з достатніми потенційними характеристиками, певним світоглядом з відображенням у громадській активності для вирішення проблем територіальних громад	Задоволення сезонного попиту на робочу силу в розрізі відповідних видів економічної діяльності (особливо сільського господарства і будівництва)	Можливість прискореного підвищення рівня практичних навиків, доступу до технологій, подальшого інвестування міграційного капіталу	Мотивація розвитку працівників окремих професійних груп, у сферах зайнятості котрих часто явище залучення сезонних мігрантів
2.3	♦ Довгострокова	Послаблення тиску на працевнадлишкові ринки праці (зменшення безробіття)	Залучення фахівців і робітників на малопривабливі для постійного населення робочі місця	Підвищення інноваційної активності осіб за досвідом праці в іншій країні та їх рееміграцією в населений пункт попереднього проживання й інвестуванням міграційного капіталу	Мотивація розвитку працівників з недопущенням втрати конкурентних позицій проти іммігрантів з високими потенційними якостями

* Складено автором

Означимо, які ж *позитивні впливи* можна одержати для вітчизняних ринків праці у стимулюванні інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу через міграційний чинник. Тут слід чітко розмежовувати векторність міграції – внутрішню і зовнішню, імміграцію та еміграцію, адже кожна з них по різному детермінує можливості розвитку ПФОС через посилення інноваційності та ефективізацію використання їх трудового потенціалу (табл. 4.6).

Таким чином, позитивну наслідковість впливу міграцій на інноваційний розвиток ПФОС через посилення інноваційності їх трудового потенціалу можна умовно розмежувати за групами впливу:

- *на ринки праці:*

- у кількісному вимірі, тобто пониження тиску на робочі місця, задоволення потреби у працівниках відповідного рівня кваліфікації, у тому числі на малопrestiжні професії (що часто характерне для українських заробітчани за зовнішнім вектором міграції);

- в якісному вимірі, тобто формування мотиваційного середовища для розвитку потенційних характеристик працівників в умовах збільшення пропозиції праці на ринку;

- *на розвиток особистості:*

- у професійній сфері, тобто набуття працівником досвіду, відповідних освітньо-кваліфікаційних характеристик, навиків використання інформаційних технологій;

- у сфері життєдіяльності, зокрема зміна світоглядних засад щодо реального рівня життя населення в просторових утвореннях-реципієнтах, підвищення на цій основі громадської активності (у т.ч. через участь у різних формах самоорганізації територіальних

громад, виборних процесах до органів місцевого самоврядування);

- на *соціально-економічний розвиток* території-донора через інвестування міграційного капіталу, набутого особою при трудовій діяльності в іншому населеному пункті, особливо за кордоном (міграційний капітал – це не лише зароблені кошти та інші матеріальні цінності, але й людський капітал з вираженням у знаннях, вміннях, навиках);

- на *середовищні параметри життєдіяльності* населення через досвід і можливості покращення рівня благоустрою житла, інших об'єктів соціальної інфраструктури та інвестування в їх розвиток (особливо привабливою тут залишається торгівля).

Жодна з цих позитивних наслідковостей не може бути зреалізована на стратегічну перспективу за умов *неврегульованості* міграційних потоків. Тобто чітке їх регулювання є обов'язковою умовою оцінки ситуації та її прогнозування з метою недопущення поглиблення негативних наслідків міграційних переміщень населення, які здебільшого відзначаються наростаючим характером.

Дуже багато говориться про потребу зменшення міграційних втрат населення України, що потужно відображається на показниках демовідтворення з одночасним посиленням імміграційних притоків громадян азійських країн, які майже не асимілюються. Разом з тим, слід реально оцінювати місткість регіональних ринків праці та їх неспроможність наразі «прийняти» мільйони українських заробітчан. Тому в першу чергу позитивна наслідковість міграції проявляється у *зниженні рівня безробіття*. За ідеальних умов міграція являє собою вторинний процес відносно реакції населення на соціально-економічні умови проживання і праці. Вона дозволяє балансувати за кількісно-

якісними характеристиками економічно активне населення залежно від потреб регіональних ринків праці. Проте за умов глибоких просторових диференціацій у рівні соціально-економічного розвитку різних форм організації суспільства, особливо сіл та великих міст, говорити про перерозподільну функцію міграції є вкрай складно.

Позитивні наслідки впливу міграції проявляються також специфічністю відносно ефективності використання різних *потенційних компонент* (табл. 4.7). Пріоритетність освітньо-кваліфікаційної компоненти при забезпеченні інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу, а відтак оцінки впливу на неї міграції, не відкидає потреби виявлення такої наслідковості і відносно решти потенційних характеристик, якостей та можливостей населення. Особливо це стосується впливу на психофізіологічну компоненту в силу очевидних детермінацій показників демовідтворення, а також практики обмеженого соціального захисту мігрантів за умов нелегальної та напівлегальної міграції з грубим порушенням норм трудового права, а також детермінацій соціально-економічних характеристик. Нажаль, наразі вони проявляються для української економіки досить негативно, адже ведуть до деформацій соціальної структури населення з поглибленням розриву за рівнем доходів за рахунок грошових переказів трудових мігрантів.

Таблиця 4.7

Міграційні стимуляції інноваційного розвитку ПФОС через посилення інноваційності їх трудового потенціалу за покомпонентним підходом*

№ з/п	Потенційна компонента	Позитивна наслідковість міграції		Територіальна специфіка
		Територія-донор	Територія-реципієнт	
1	2	3	4	5
1	Психо-фізіологічна	Стимулювання народжуваності, вирішення проблем зі здоров'ям за рахунок покращення матеріального рівня	Покращення демоситуації (особливо у випадку внутрішніх міграцій, коли укладаються гомогенні шлюби)	Посилення позитивних впливів для населених пунктів з кращими умовами проживання
2	Морально-етична	Підвищення цінності сім'ї та сімейних відносин через досвід дистантності	Удосконалення системи цінностей через включення нових з кращим досвідом осіб з іншого соціального оточення, виховання соціальної терпимості	Більш відчутний вплив на рівні сільських поселень як осередків збереження традицій і звичаїв, типових моральних цінностей
3	Соціально-економічна	Гомогенізація територіальних громад за рахунок міграційних доходів і статусної мобільності	Оптимізація структури зайнятості населення за пріоритетними видами економічної діяльності	Відчутний вплив для просторових форм з відносно розвинутою економікою та достатнім рівнем зайнятості
4	Організаційно-управлінська	Набуття досвіду інно-ваційної активності, навиків високої продуктивності праці в умовах ринкової конкуренції	Підвищення інноваційної активності населення за рахунок формування більш розвинутого конкурентного середовища на ринках праці	Відчутний вплив для просторових форм з достатніми можливостями зайнятості та умовами для інноваційної діяльності

1	2	3	4	5
5	Освітньо-кваліфікаційна	Підвищення прикладних навиків, загального освітньо-кваліфікаційного рівня населення, який може бути використаний при рееміграції	Освітньо-кваліфікаційна диференціація пропозиції робочої сили	Відчутний вплив для просторових форм з розвиненими освітніми системами
6	Когнітивно-психологічна	Підвищення адаптивності населення до нових ринкових умов	Розвиток ідейності, креативності за рахунок формування більш розвиненого конкурентного середовища на риках праці	Відчутніший вплив для просторових форм з більш розвиненим конкурентним середовищем на риках праці

* Складено автором

Більшість позитивних наслідків міграції для території-донора можливі за умов рееміграційних процесів. Тобто окрім потреби врегульованості та легальності міграції, слід сприяти налагодженню так званих *циркулюючих міграційних процесів*. При цьому можливі дві основні схеми циркуляцій (рис. 4.9). Одна – коли циркулююча міграція передбачає «компенсацію» втрат населення-емігрантів достатніми імміграційними процесами. Звичайно, це загострює проблему сегрегації, суспільної напруги і, що головне, асиміляційних процесів відносно титульної нації. Інша – недопущення руйнації інституціонального середовища країни та регіонів (норми, звичаї, правила, закони і т.д.) за рахунок компенсацій еміграційних втрат лише частково імміграційними, а в основній своїй частині – рееміграцією громадян країни з набутим міграційним капіталом. Такий сценарій важливий для України з метою неповторення досвіду розвинених держав. Яскравим прикладом тут може бути Париж, у структурі населення котрого за офіційними даними близько 15% становлять іноземці. У реаліях їх кількість є значно вищою,

наслідком чого є часті відстоювання прав етнічних меншин, на обмеження котрих змушений іти французький уряд у силу так званої «французької кризи національної ідентичності». Очевидно, такі процеси для ринків праці та розвитку трудового потенціалу є не найкращими, адже з часом формують дискримінаційне середовище для громадян за постійним місцем проживання (корінного населення) з вимушеною конкуренцією із мігрантами та сприйняттям їх культури, ціннісних норм і звичаїв, що яскраво проявляють у повсякденному житті.

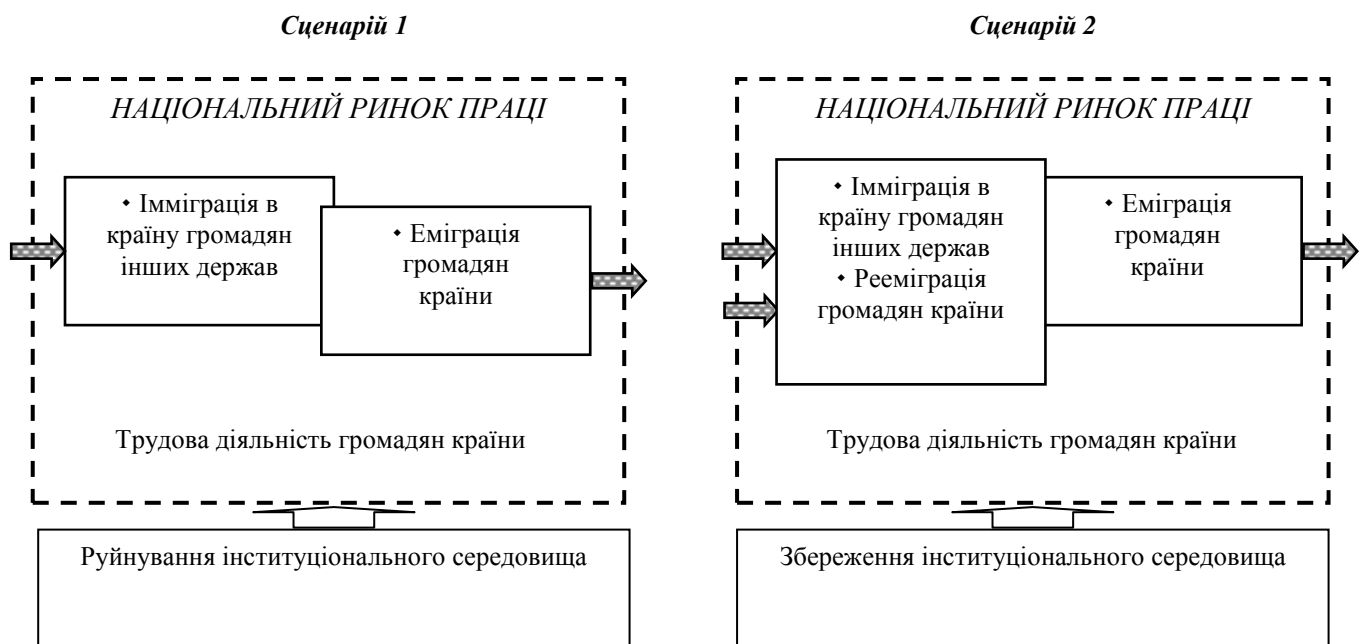


Рис. 4.9. Основні сценарії циркуляції зовнішніх міграційних процесів*

* Складено автором

Забезпечення другого сценарію циркуляції міграцій за зовнішнім вектором актуалізується для ПФОУС і в умовах реальності вступу в ЄС, коли по суті формується нова площина перерозподілу робочої сили з формуванням потужних центрів притягання осіб з найвищим трудовим потенціалом та поглибленням периферійності найменш розвинених територій.

Роз'яснимо позитивні наслідки впливу міграції на ефективність

використання окремих компонент трудового потенціалу, а відтак – інноваційний розвиток ПФОС, у межах яких відбуваються такі процеси. Для території-донора в частині ефективного використання соціально-економічної компоненти зазначається гомогенізація територіальної громади, що являє собою процес ліквідації неоднорідності суспільства [108, с. 20]. Щоправда тут досить тонка межа детермінацій міграційних доходів гомогенізації і диференціації суспільства. Наразі доходи мігрантів підтримують попит на вартісні товари і послуги на достатньо високому рівні, спричиняючи вищі ціни. З іншого ж боку, вони дозволяють забезпечити достатній матеріальний рівень тим особам, що володіють відповідними потенційними характеристиками. Відтак за умов відсутності можливостей міграції розрив за рівнем доходів населення в Україні відчувався б ще більше.

Дуже важливо, щоб міграція в першу чергу спричиняла позитивний вплив на освітньо-кваліфікаційну компоненту, тобто забезпечувала підвищення професійно-кваліфікаційних вмінь і навиків працівника. У системі забезпечення інноваційного розвитку ПФОС на основі ефективізації використання трудового потенціалу це дасть потужний каталізуючий ефект відносно трансформацій інших компонент у силу високого рівня інтегрованості освітньо-кваліфікаційних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці відносно них (див. табл. 4.3 §4.2). Інший важливий аспект забезпечення стимулюючого впливу з боку міграції на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу – її *легальний статус*. Лише на легальних засадах трудова діяльність мігранта перебуває в правовому полі країни працевлаштування та норм міжнародного права. За інших умов майже завжди можливостей ефективізації використання і посилення інноваційності трудового потенціалу немає. Натомість часто має місце практика непомірної експлуатації потенційних характеристик, якостей та можливостей носіїв праці, що надалі виражається в їх

деінтелектуалізації, повній чи частковій втраті працездатності.

Розуміючи загальність стимулюючих впливів міграції на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудовий потенціал, вивчимо *територіальну специфіку* такого впливу. Деструктивність міграції для різних просторових форм посилюється залежно від *глибини розриву в рівні соціально-економічного розвитку* між населеним пунктом-донором і населеним пунктом-реципієнтом (глибина як кількісний розрив за відповідними показниками та часом їх виникнення і збільшення). Сприйняття величини такого розриву особою-мігрантом здійснюється з оцінкою можливостей:

- трудової діяльності та мобільності на локальному ринку праці, тобто спроможності пошуку кращої роботи з такими умовами, що відповідають набутому освітньо-кваліфікаційному рівню й досвіду (якщо такий є);
- комфортного облаштування житла з якісними і доступними комунальними послугами;
- споживання якісних послуг об'єктів соціальної інфраструктури;
- розвитку – навчання, дозвілля (власного і членів своєї сім'ї);
- рекреації – здорового харчування, перебування в екологічно чистому середовищі (хоча в системі цінностей заробітчан з України даний параметр оцінки не є таким важливим);
- налагодження доброзичливих взаємовідносин у ближньому і дальньому соціальному оточенні.

Вбачаючи закономірність посилення міграційних процесів у просторових формах зі значно гіршими можливостями трудової діяльності та середовищних умовах проживання, а також утруднення одержання позитивних впливів від них за умов помітної глибини розриву в рівні соціально-економічного розвитку території-донора і території-реципієнта, у першу чергу постає завдання пошуку шляхів вирішення міграційного питання для *сільських населених пунктів*.

Варіативність міграції для сільських поселень передбачає їх активізацію за внутрішнім вектором (у межах області чи в інші регіони за схемою «село-місто»), а також з чіткими міграційними установками на виїзд за кордон. Відповідно одержання стимулюючих впливів від міграцій для даного типу населеного пункту є дуже складним завданням. Наразі більш актуальним питанням є часткова врегульованість міграцій із села. Цього можна досягти через пошук нових шляхів покращення тут умов господарювання зі створенням можливості праці для селян.

Вітчизняні реалії показують, що складність працевлаштування в селах з подальшими вимушеними міграціями виникає не лише в сільських поселеннях, але й малих та середніх містах, зокрема й тих, що є районними центрами відносно даних сіл. Тому наразі вирішення проблеми можливостей зайнятості в сільських поселеннях слід здійснювати не лише на їх рівні, але й на рівні *районних центрів як локальних осередків ділової активності*. Таким чином, мешканці сільських поселень через маятникові (переважно щоденні) міграційні переміщення матимуть змогу здійснювати трудову діяльність у наближених містах, не формуючи при цьому явища дистантної сім'ї з пролонгованою наслідковістю виникнення так званих *багатопокілнних сімей мігрантів* (коли досвід батьків щодо трудової діяльності за кордоном передається їх дітям, які після завершення навчання також шукають кращих можливостей життя не за місцем постійного проживання). Відтак маятникові міграції дозволять частково витіснити схильності до зовнішніх міграційних переміщень з усіма їх супровідними ризиками і проблемами.

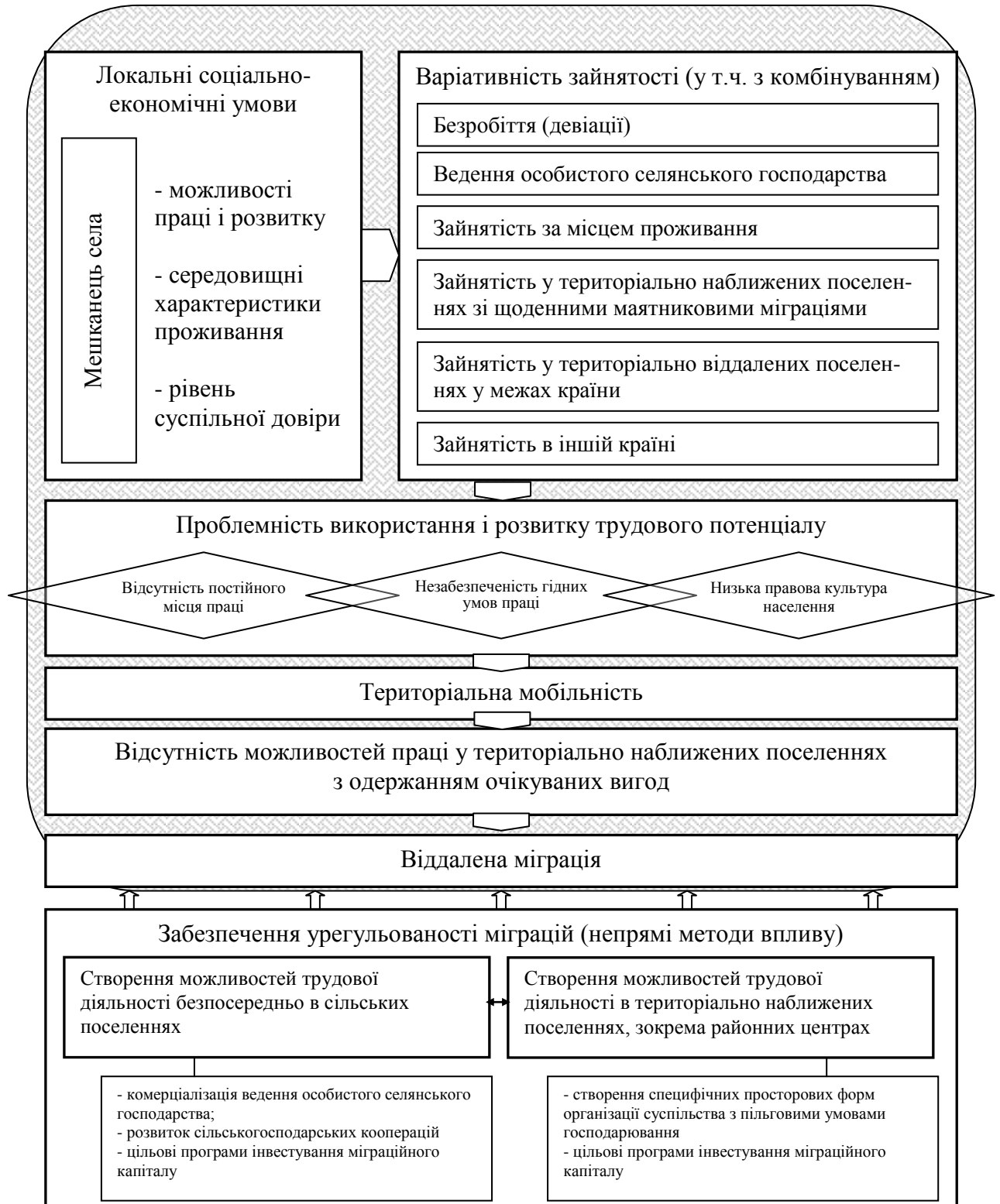


Рис. 4.10. Проблемність використання і розвитку трудового потенціалу сільських поселень та шляхи їх вирішення через урегульованість міграцій*

* Складено автором

На рис. 4.10 пропонуємо загальну схему проблемності використання і відтворення трудового потенціалу сільських мешканців та пріоритетні шляхи її поступового пониження через альтернативність міграції та стимулювання рееміграційних процесів, що власне дозволить одержати найбільш важливі стимули для розвитку даних ПФОС. Як не парадоксально, але трансформація міграційних впливів у стимулюючі для розвитку сільських поселень та їх трудового потенціалу є мабуть більше потрібною, ніж для інших типів ПФОУС. За ситуації практичної відсутності можливостей ефективізації використання трудового потенціалу, тим паче на інноваційних засадах, забезпечення поступового відродження господарювання в сільських поселеннях може розпочинатись саме з вигідності міграційного чинника – через рееміграційні процеси та інвестування міграційного капіталу в місцеву економіку.

Зазвичай особа-потенційний мігрант не є орієнтованою на віддалену міграцію, тобто таку, що вимагає долання значних відстаней та унеможлиблює часте (щотижневе чи хоча б один раз на місяць) відвідування місця попереднього проживання. Спочатку вона оцінює можливості праці у територіально наближених просторових утвореннях, зокрема в межах області постійного місця проживання чи сусідньої (більш розвиненої у соціально-економічному плані, як от Львівська для Волинської) області. Така оцінка відбувається не лише з прицілом на можливості праці як такої, але й одержання в результаті відповідних вигод:

- 1) матеріальних, тобто гідної заробітної плати, монетизованих соціальних пільг;
- 2) моральних, тобто одержання задоволення від результатів своєї

праці, можливостей самореалізації і розвитку, у тому числі з проявом схильностей до інноваційної діяльності;

3) соціальних, тобто повної соціально-психологічної адаптації у трудовий колектив, налагодження і розширення соціальних контактів, доброзичливих взаємовідносин між колегами і керівництвом.

Як правило, чим вищий трудовий потенціал особи-потенційного мігранта та його схильності до інноваційної діяльності, тим вищими є вимоги до умов праці. А відтак недостатнє їх задоволення спонукає до міграційних переміщень на ті ринки праці, де конкурентне середовище наслідково проявляється у пропозиції кращих можливостей трудової діяльності.

Для мешканця села, що набув достатнього рівня трудового потенціалу та для якого характерні об'єктивні вимоги до умов праці, складні соціально-економічні умови у рідному населеному пункті так чи інакше детермінують зростання територіальної мобільності. Надалі позитивний досвід віддаленої (за кордон чи в іншу області, у т.ч. столицю, зі значно кращими умовами праці) міграції інших осіб дуже часто призводить до трансформації високої мобільності особи у реальну міграцію.

Недопущення (фактичне подолання) масовості таких процесів в українському селі (див. рис. 4.10) слід здійснювати через:

- зміну векторності міграцій із зовнішніх та міжрегіональних у внутрішні маятникові;

- рееміграцію трудових мігрантів за селективним підходом (через цільові програми) з прицілом на інвестування їх міграційного капіталу в сільськогосподарські кооперативи та інші привабливі для них форми бізнесу.

Зміна векторності міграцій із зовнішніх на внутрірегіональні маятникові з орієнтацією, як вже зазначалось вище, на активізацію бізнесової діяльності в районних центрах, є підходящим варіантом для тих поселень, де збереглась певна інфраструктурна база господарювання з попередніх років. Відновлення підприємств радянського періоду на сьогодні видається безнадійним. Разом з тим, ті об'єкти, що перебували в експлуатації у роки незалежності України можуть бути частково відновлені з передачею їх у концесію для інвесторів на конкурсній основі або на інших взаємовигідних умовах.

Проблема розвитку бізнесу в населених пунктах, що відзначаються депресивністю, а відтак подальших можливостей використання і відтворення з орієнтиром на інноваційність трудового потенціалу населення, в значній мірі криється у політичній площині з суб'єктивним підходом до його підтримки. Частково подолати цей деструктив дає змогу практика створення специфічних ПФОС (див. §4.5). Проте потребує ретроспективної оцінки ефективність їх функціонування з метою недопущення попередніх помилок та максимально продуманого підходу стимулювання ділової активності. При цьому важливо свідомо обмежувати територіальну охопленість спеціальних економічних умов господарювання та понижувати інституційний рівень їх організації. Для прикладу, та ж практика територій пріоритетного розвитку, що мало себе виправдовувала у стратегічній перспективі, доводить потребу активізації бізнесу з цільовим орієнтиром на конкретні сфери господарювання.

Таким чином, міграція може бути стимулятором інноваційного розвитку ПФОС через посилення інноваційності їх трудового потенціалу у випадку її легальності, врегульованості та забезпечення при цьому

циркуляції зі збереженням національного інституціонального середовища завдяки рееміграційним процесам. Через інвестування міграційного капіталу в місцеву економіку можна досягнути значних соціально-економічних ефектів. Загалом *форми впливу міграційного капіталу* на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудового потенціалу (населеного пункту попереднього місця проживання) є досить різноманітні й індивідуалізовані та узагальнено їх можна представити так:

- підприємницька активність:
 - пряма через початок власного бізнесу;
 - опосередкована через передачу відповідної суми коштів членам сімей чи іншим довіреним особам для початку бізнесу або ж розвитку вже існуючого;
 - опосередкована через різні форми інвестування, у тому числі купівлю цінних паперів;
- трудова діяльність за наймом на відповідних управлінських чи інших посадах з можливістю використання набутих знань і досвіду та гідної їх оплати в системі стимулювання;
- громадська й суспільна діяльність на добровільних засадах з можливістю використання набутих знань і досвіду в покращенні рівня життя населення, благоустрою, підвищення правової культури територіальних громад тощо;
- соціалізація з поширенням інформації про умови праці, спосіб життя, форми впливу населення на державні й суспільні інституції, механізми захисту прав тощо в інших просторових утвореннях (особливо зарубіжних країн) серед ближчого і дальнього соціального оточення.

Звертаємо увагу на останню форму впливу міграційного капіталу як набутих знань, досвіду і матеріальних цінностей мігранта за період трудової діяльності в іншому населеному пункті. Насправді така особа перетворюється у надважливе джерело інформації. За власним досвідом колишній мігрант може або мотивувати інших членів суспільства, що вступають з ним у періодичні соціальні контакти, здійснювати міграції, або ж навпаки об'єктивно оцінити переваги проживання у рідному краї. Окрім того така особа як носій інформації про умови праці та життя в інших просторових утвореннях, зокрема й зарубіжних країн, формує через свої соціальні контакти та контакти наближених осіб своєрідне інформаційне поле, що являє собою передачу відповідної інформації з можливістю її уточнення за потреби. Тому для однієї групи осіб одержання інформації про можливості кращих умов праці і проживання у віддалених поселеннях може слугувати тимчасовим мотиватором здобуття необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня з подальшою еміграцією. Відтак інвестиції держави у людський капітал будуть неефективними.

Отже, міграцію не слід зводити лише до негативної наслідковості за впливом на розвиток ПФОС з неефективним використанням трудового потенціалу. Вона може слугувати потужним каталізатором інноваційного розвитку відповідного просторового утворення через залучення міграційного капіталу у місцеву економіку. Наразі національний ринок праці в умовах гострої праценадлишковості та поглиблення системної кризи не готовий надати можливість трудової діяльності для українських заробітчан. Проте він гостро потребує інвестиційних ресурсів, які за умов грамотної міграційної та фінансово-кредитної політики можна одержати із вливанням зароблених за

кордоном коштів з можливостями наступної реєміграції. Вбачаючи пріоритетність освітньо-кваліфікаційної компоненти при забезпеченні інноваційного розвитку ПФОС з позиції використання їх трудового потенціалу, що в подальшому дозволить долати численні проблеми сфери соціально-трудоких відносин та загального просторового розвитку, важливо боротись з нелегальними проявами міграції, що тягнуть за собою грубі порушення норм трудового права. За таких умов можливості ефективного використання трудового потенціалу мігрантів є втраченими. Натомість виникає значна загроза потенційним характеристикам у силу практики надмірних фізичних і психоемоційних навантажень, ненормованого робочого дня, відсутності гідних (задовільних) умов проживання, відпочинку і харчування. Якщо ж міграція має статус легальної, то практично завжди це неоціненний трудовий досвід і реєміграція таких осіб на батьківщину повинна постати стратегічним завданням сучасного уряду на умовах цільового працевлаштування та стимулювання їх підприємницької діяльності. Відтак просторовий розвиток має базуватись на циркулюючих міграціях, що в нинішню еру підвищеної територіальної мобільності населення інституціоналізується як звичне явище і спосіб життя значної частини громадян.

4.5. Специфічні просторові форми організації українського суспільства як доміантні осередки посилення інноваційності трудового потенціалу

Розвиток ПФОС на основі використання трудового потенціалу – це в першу чергу процес, який має свою часову і просторову вимірність.

Часова вимірність означає, що оцінка тенденцій станової зміни потенційних характеристик, якостей і можливостей населення потребує достатнього періоду часу для її реального простеження. Часто це потребує навіть зміни цілих поколінь. Забезпечення посилення інноваційності трудового потенціалу в часовому вимірі може дозволити одержати пришвидшені результати через каталізуючий ефект однієї компоненти (у нашому випадку – освітньо-кваліфікаційної) відносно решти, хоча такі процеси також пролонгуються на період щонайменше 5 років.

Просторова вимірність розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу означає, що даний процес забезпечують його носії у межах визначеної території. За умов глобалізації та підвищеної територіальної мобільності населення суб'єктом (та й водночас об'єктом) трудового потенціалу виступає не лише постійно проживаюче у визначених просторових межах населення, але й те, що здійснює тут свою трудову діяльність, у тому числі через інвестиційні активи [271].

Таким чином, інноваційний розвиток ПФОС на основі використання трудового потенціалу забезпечує те населення, що здійснює свою трудову або ж інвестиційну діяльність у визначених просторово-часових координатах, тобто у даний проміжок часу має дотичність до відповідного поселення через свою працю або ж бізнесову активність.

У попередніх частинах дослідження дуже багато уваги приділялось вивченні стану, проблем, перешкод та перспектив підвищення ефективності трудового потенціалу населення у межах традиційних форм організації українського суспільства, що визначають адміністративно-територіальний поділ України. Постійно акцентувалось

увагу, що від ефективності використання трудового потенціалу в нинішніх умовах у першу чергу залежать загальні процеси розвитку тієї чи іншої ПФОУС. Більше того, необхідними є процеси посилення інноваційності трудового потенціалу. Відтак пошук нових підходів забезпечення інноваційного розвитку ПФОС на основі використання трудового потенціалу на прищвидшених й ефективних засадах потребує часткового відходу від зосередження уваги на сільських і міських поселеннях та вивчення практики поширення *специфічних ПФОС*. При цьому не слід виключно націлюватись на їх формування зі збігом адміністративно-територіальних меж відносно населених пунктів. Часто такі просторові утворення можуть мати специфічну територіальну будову, функціональність та протяжність у межах кількох населених пунктів, зокрема різних областей і країн.

Потреба поширення в Україні специфічних ПФОС в контексті посилення інноваційності трудового потенціалу сьогодні назріла з особливою силою, хоча й вирізняється певною суперечливістю (табл. 4.8). По-перше, сформований уже певний досвід розвитку на території регіонів України вільних або спеціальних економічних зон, а також територій пріоритетного розвитку. Звичайно, багато в чому він може бути деформованим у площину загроз, які виникають на тлі практики суб'єктивного господарювання з потужними політичними впливами на дану сферу, у тому числі відносно малих і середніх форм бізнесу. Поширення специфічних ПФОС з відповідністю міжнародним правовим нормам їх функціонування може частково подолати цей деструктив за рахунок впливу інституціонального середовища розвинених правових країн.

Можливості та загрози поширення специфічних ПФОУС
як осередків посилення інноваційності трудового потенціалу*

Можливості	Загрози
<i>Емпіричні</i>	
Впровадження нового досвіду розвинених країн щодо правової рівності, об'єктивності, залучення нових інформаційних технологій	Поглиблення формалізму функціонування та можливостей лобіювання інтересів бізнесу (обмеженість доступу до пільг)
<i>Іміджеві</i>	
Поширення інформації про вітчизняний економічний простір як привабливе середовище господарювання з можливістю залучення висококваліфікованої робочої сили, інших ресурсних переваг	Поширення інформації про вітчизняний економічний простір як суперечливе середовище господарювання з недосконалим правовим полем, асоціальними проявами трудової поведінки, політичними впливами тощо
<i>Економічні</i>	
Підвищення ділової активності та формування конкурентного середовища	Можливості інвестиційної експансії з подальшим контролем вітчизняних ринків з боку іноземних бізнесових груп
<i>Соціально-трудова</i>	
Концентрація трудового потенціалу, формування на цій основі конкурентного середовища з можливостями трудової діяльності на гідних умовах та мотивацією до неперервного розвитку	Організація праці з мінімізацією вимог до її умов, особливо щодо рівня оплати праці та соціального захисту (згідно низьких соціальних стандартів в Україні [294])
<i>Інноваційні</i>	
Активізація інноваційної активності за рахунок конкуренції на ринках праці, залучення нових інформаційних технологій, підходів та рішень в організації виробничого процесу й процесу управління персоналом	Впровадження застарілих для розвинених країн інформаційних технологій з ресурсно затратними характеристиками, слабо перевіреним досвідом експлуатації, загрозою для довкілля
<i>Соціально-інфраструктурні</i>	
Покращення об'єктів соціальної інфраструктури, особливо стану доріг, підвищення попиту (за рахунок притягання робочої сили) на послуги таких об'єктів	Додатковий тиск на об'єкти соціальної інфраструктури за умов непомірної просторової трудовопотенційної концентрації осіб
<i>Територіального розвитку</i>	
Стимулювання соціально-економічного розвитку суміжних територій за умов прояву поліцентричності, ефективного трудовопотенційного балансування	Поглиблення периферійності решти (особливо територіально віддалених) територій за рахунок значно гірших умов господарювання і трудової діяльності

* Складено автором

Суперечливість поширення таких форм також виникає в частині забезпечення просторової конвергенції за параметрами соціально-економічного (територіального) розвитку. З одного боку, за умов недопущення виключної моноцентричності, такі просторові форми можуть «тягнути» за собою інші поселення, розвиваючи в них суміжні до основної сфери господарювання види економічної діяльності, особливо з пропозицією відповідних послуг. З іншого боку, формується загроза відтягування ресурсів у провідний діловий центр з поглибленням периферійності решти територій, що є неприпустимим у контексті основної ідеї забезпечення інноваційного розвитку ПФОС на сталих та збалансованих засадах завдяки ефективізації використання та посиленні інноваційності їх трудового потенціалу – створення рівних можливостей такого використання незалежно від місця проживання. Тому до детермінацій територіального розвитку з позиції просторового трудопотенційного балансування при поширенні специфічних просторових форм слід підходити з особливою увагою [271]. В іншому ж випадку їх діяльність втрачає свій основний функціональний сенс.

Таким чином, практика поширення специфічних ПФОС в Україні може набувати як позитивних, так і негативних ознак. Для посилення інноваційності трудового потенціалу особливо затребуваними є ефекти соціально-трудоного, інноваційного характеру, а також щодо територіального розвитку. З метою додання проблеми масових схильностей до міграцій хоча б часткове досягнення таких ефектів зможе забезпечити часову пролонгованість формування і відтворення високого інтелектуального потенціалу Української держави.

Розглянемо більш предметно *видову доцільність впровадження специфічних форм організації суспільства* як осередків інноваційного розвитку ПФОС через посилення інноваційності трудового потенціалу.

На наш погляд, для України в контексті забезпечення інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу видається прийнятною практика поширення *спеціальних економічних зон*, зокрема для тих територій, котрим характерна чітко виражена спеціалізація (так звані монофункціональні поселення). Такі території гостро потребують підвищення ділової активності в силу поглиблення депресивності та відсутності можливостей використання їх трудового потенціалу, коли цінні фахівці і робітники у попередні роки наразі фактично втрачають свої практичні навички і знання в умовах стрімкого старіння знань та не мають змоги передати свій досвід наступним поколінням.

Згідно законодавство регламентовано видову диференціацію спеціальних економічних зон на вільні митні зони і порти, експортні, транзитні зони, митні склади, технологічні парки, технополіси, комплексні виробничі зони, туристично-рекреаційні, страхові, банківські тощо. Залежно від їх видової різноманітності диференціюються основні цілі їх функціонування за групами економічні, науково-технічні, соціальні.

І перш ніж обґрунтувати потребу поширення окремих видових форм спеціальних економічних зон, з'ясуємо загальну ситуацію щодо їх фактичного функціонування в Україні.

Сьогодні активність поширення таких специфічних просторових форм, як спеціальні (вільні) економічні зони, а також території пріоритетного розвитку є значно нижчою у силу скасування в їх межах пільг зі сплати податку на прибуток і ПДВ (див. §1.3). Водночас за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України на території нашої держави поки що функціонує 11 спеціальних економічних зон і 9 територій пріоритетного розвитку. Досліджувана нами Волинська область також вирізняється такою практикою, зокрема

на її території діє 1 територія пріоритетного розвитку та 1 вільна економічна зона («Інтерпорт Ковель»). Разом з тим, з аналітичних розрахунків стану регіонального ринку праці Волині та можливостей використання трудового потенціалу з чітко вираженими міграційними установками населення можна робити висновки щодо ефективності їх функціонування.

У Додатку М наведено основні характеристики спеціальних економічних зон і територій пріоритетного розвитку в Україні. Бачимо, що значний акцент у пріоритетних видах економічної діяльності спеціальних економічних зон в Україні здійснений на транспортні послуги в силу геополітичного розташування окремих регіонів. Відрадно, що за даним напрямом наша держава прагне використати свій геопросторово-транзитний потенціал через стимулювання бізнесової активності з режимами пільгового оподаткування. Також позитивно, що має місце пріоритетність розвитку виробничих сфер, які тягнуть за собою потребу впровадження інформаційних технологій та залучення значної кількості працездатного населення на більш тривалу перспективу. Разом з тим, твердження фахівців про якісні параметри досягнення цілей даних просторових форм є негативними, у зв'язку з чим постали нові урядові ініціативи створення й активізації діяльності спеціальних економічних зон. Через Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України виникло питання (з урахуванням кращого досвіду Китаю і Туреччини) розвитку експортоорієнтованої спеціальної економічної зони «Закарпаття», термін функціонування за попереднім нормативом якої завершується 2013 року, науково-технічної зони м. Харків (як потужного наукового центру), а також «Порто-Франко» Одеської області. Наразі ж потребує теоретико-методологічного обґрунтування функціональність таких специфічних

просторових утворень та їх роль для посилення інноваційності трудового потенціалу, від чого в нинішніх умовах суспільства знань у значній мірі залежить загальний соціально-економічний розвиток країни, її регіонів та конкретних просторових утворень.

Таким чином, нині питання стоїть не стільки у поширенні таких просторових форм, як спеціальні економічні зони і території пріоритетного розвитку, скільки в *ефективності їх функціонування* для забезпечення якісної інноваційності трудового потенціалу як головна рушія розвитку ПФОУС. З-поміж основних цілей діяльності спеціальних економічних зон (економічних, науково-технічних і соціальних) важливо розуміти пріоритетність їх досягнення в контексті створення умов для ефективного використання трудового потенціалу з підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, що в найближчому часі відобразиться на становому покращенні решти потенційних характеристик, якостей і можливостей носіїв праці. Це означає, що організація праці тут має відбуватись із використанням прогресивних інформаційних технологій, створенням мотиваційного середовища неперервного розвитку персоналу зі стимулюванням з боку роботодавця участі працівника в різних формах підвищення кваліфікації тощо (рис. 4.11). Важливим також є недопущення поширення на території спеціальних економічних зон складальних виробництв, для яких переважно залучають низькокваліфіковану робочу силу (сьогодні це є поширеною практикою для країн третього світу в силу регламентації тут мінімальної заробітної плати на порівняно нижчому рівні). Тобто має чітко стояти прерогатива реального сектора економіки, який в умовах значно вищої привабливості розвитку бізнесу в сфері послуг з можливістю одержання прибутків у коротші терміни та потреби меншого інвестування початкового капіталу сьогодні в Україні фактично

занепадає.

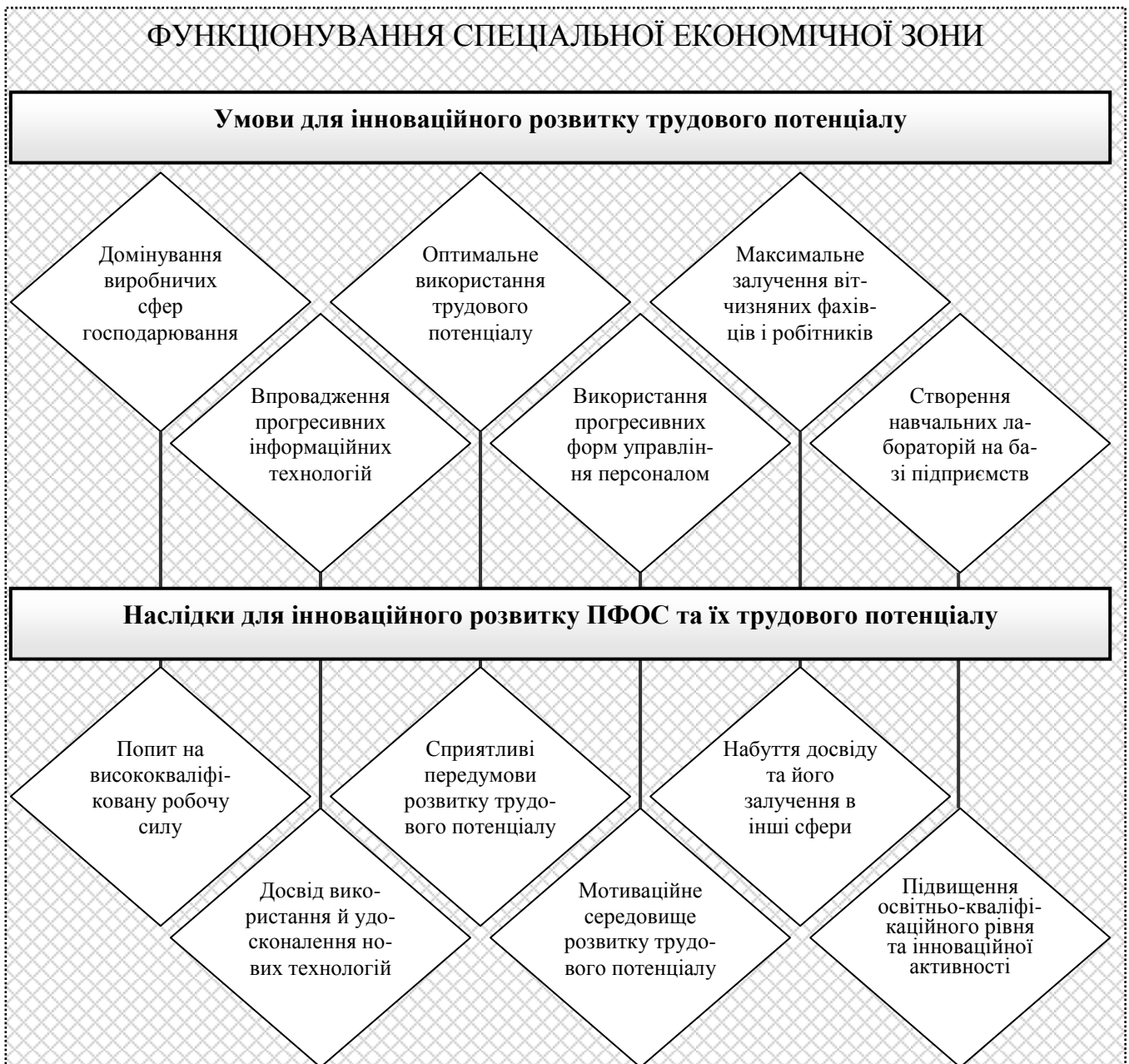


Рис. 4.11. Функціональність спеціальної економічної зони у забезпеченні інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу*

* Складено автором

Звертаємо також увагу, що функціональність спеціальних економічних зон як осередків інноваційного розвитку ПФОС з одночасним підвищенням інноваційності їх трудового потенціалу

посилюється за умов максимально можливого залучення вітчизняних фахівців і робітників при розвитку пріоритетних видів економічної діяльності. Оскільки національному ринку праці властиве парадоксальне поєднання праценадлишковості з гострим дефіцитом фахівців і робітників відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня з розвинутою системою цінностей (без схильностей до крадіжок, несумлінного виконання посадових обов'язків, систематичного порушення трудової дисципліни, з високим рівнем самоорганізованості та схильності до неперервного розвитку й інноваційності), то нажаль часто має місце практика разом з іноземними інвестиціями залучення фахівців і робітників з інших держав. За таких умов ефекти від функціонування таких специфічних просторових форм для ефективізації використання трудового потенціалу населення України є значно нижчими, хоча й допускають залучення досвіду зовні від часто більш кваліфікованих та інноваційно активних працівників-громадян інших держав.

Функціональність специфічних ПФОС як осередків просторового інноваційного розвитку, посилення інноваційності трудового потенціалу також в значній мірі залежить від їх масштабності. Відстоюючи параметри незначного масштабування специфічних ПФОС, звертаємо увагу, що спеціальні економічні зони проти територій пріоритетного розвитку, які за площею значно більші (див. Додаток М), є ефективнішими за результатами своєї діяльності в силу більш конкретного пільгового режиму господарювання в їх межах. На рис. 4.12 відображено основні ризики при збільшенні чи, навпаки, зменшенні масштабності територій зі спеціальним правовим режимом господарювання. У загальному такі ризики формуються в площині локалізації чи «розпорошення» ресурсного потенціалу, зокрема фінансового і людського. Досить часто за умов значної масштабності

для стимулювання достатньої ділової активності у межах специфічного просторового утворення, як от територія пріоритетного розвитку, має місце брак у достатній кількості та якості фахівців і робітників.

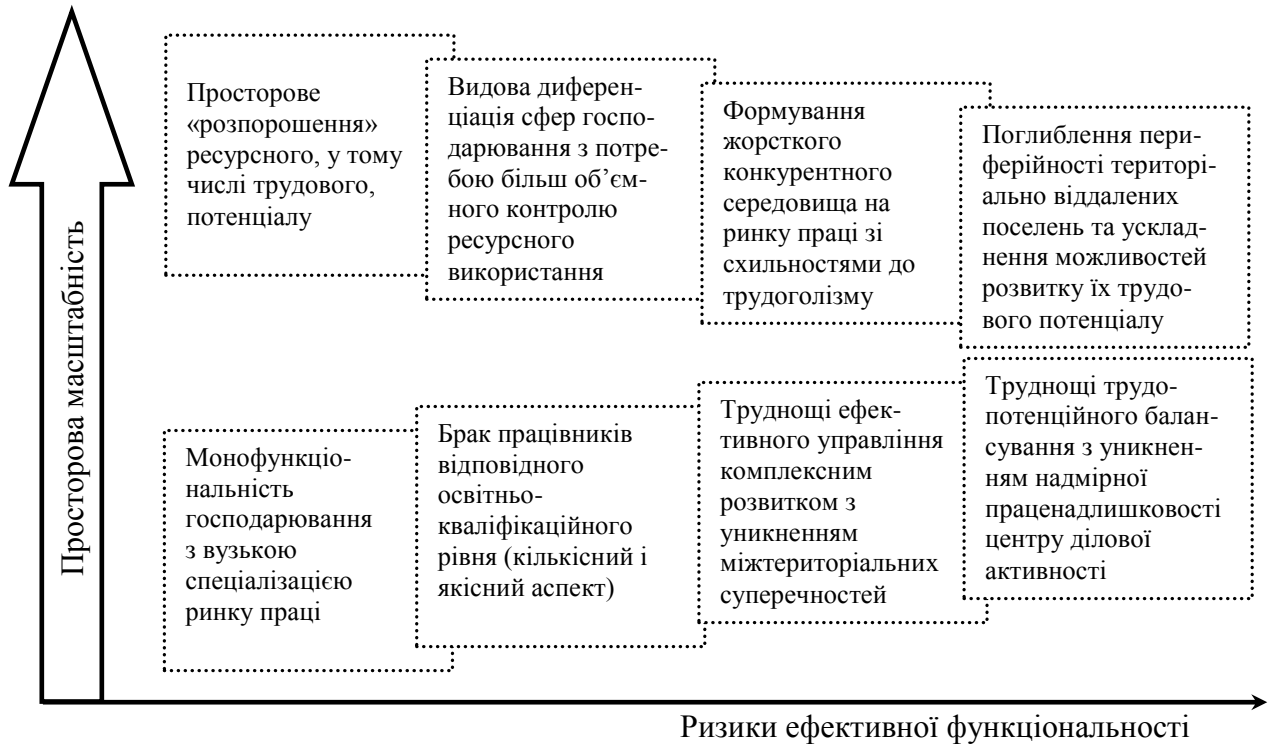


Рис. 4.12. Ризики ефективної функціональності специфічних ПФОС в контексті посилення інноваційності трудового потенціалу за умов зміни їх просторової масштабності*

* Складено автором

Така працедефіцитність здебільшого виникає за умов попередньої депресивності та занепаду ділової активності у межах відповідної території. Тому одним із основних аргументів при обґрунтуванні рішення стосовно створення на відповідній території специфічної ПФОС має бути концентрація тут достатнього трудового потенціалу з первинною орієнтацією на освітньо-кваліфікаційні характеристики, якості і можливості населення. Також частим ризиком при непомірній масштабності специфічних просторових форм зі спеціальним правовим режимом господарювання є брак ресурсного забезпечення, у тому числі

бюджетної підтримки. Зазвичай проекти у межах таких просторових утворень вимагають значно більших обсягів капіталовкладень з подальшою часовою пролонгованістю одержання прибутків. А це дестимулює інвесторів до підприємницької активності у межах такої території.

Відносно посилення інноваційності трудового потенціалу ризики надмірної масштабності специфічних ПФОС можуть формуватись у мотиваційній площині – наслідково від ступеня трудопотенційної концентрації. За умов досягнення цілей розвитку відповідного просторового утворення з особливими правовими умовами господарювання, зокрема із формуванням у його межах системи розвинених соціально-трудова відносин, високих виробничих потужностей та обслуговуючого циклу, наслідково дана територія може виступати центром притягання робочої сили, тобто мати статус моноцентричної. І в цьому аспекті слід пам'ятати про недоліки *надмірної просторової концентрації трудового потенціалу*, які можна представити за групами:

1) у сфері соціально-трудова відносин: зловживання з боку роботодавців у створенні гідних умов праці, сприятливих для високої продуктивності праці, неперервного розвитку, інноваційної активності; дуже висока конкуренція між працівниками зі схильностями до трудоголізму та готовністю здійснювати трудову діяльність з відхиленнями від норм трудового права;

2) у сфері рекреації та відпочинку: ризик коеволюції природи, неконтрольованих урбанізаційних процесів;

3) у сфері побуту: пришвидшена, часто дисгармонійно функціональна відносно вже існуючих об'єктів розбудова соціальної інфраструктури.

Тому важливо недопускати моноцентричності основного центру ділової активності специфічної ПФОС як осередку посилення інноваційності трудового потенціалу, трансформуючи його в *поліцентричний*. Цього можна досягти шляхом:

- поетапного, соціально й економічно обґрунтованого збільшення просторової масштабності, що часто веде до ресурсної диференціації та можливостей розвитку декількох видів економічної діяльності;

- первинного обрання в моноцентричному центрі ділової активності пріоритетного виду економічної діяльності, що вирізняється високою галузевою суміжністю з каталізуючим ефектом для розвитку інших видів господарювання (для прикладу, зі співвіднесенням виробничих сфер і видів економічної діяльності з їх обслуговування, або розвитку туристично-рекреаційної сфери як досить синтетичної й дотичної до розвитку кількох десятків інших сфер господарювання [252]);

- активної політики перекваліфікації концентрованих тут осіб з відповідними потенційними характеристиками, у тому числі зі стимулюванням їх підприємницької активності у привабливих сферах господарювання.

Таким чином, для регіонів України з точки зору стимулювання інноваційного розвитку різних типів ПФОС та їх трудового потенціалу цілком прийнятною є практика ефективізації функціонування спеціальних економічних зон з пріоритетністю добувної промисловості, машинобудування, а також сфери послуг. З-поміж останньої звертаємо увагу на важливість поширення в регіонах України *туристично-рекреаційних спеціальних економічних зон* за прикладом успішного функціонування «Курортполіс Трускавець». Обґрунтуванням цьому є значний туристично-рекреаційний потенціал більшості областей, у тому

числі і Волині, на території якої зосереджений Шацький національний природний парк та є сприятливі передумови для релігійного туризму. Відтак слабо розвинена інфраструктура та промоційна туристична політика не дозволяють ефективно використовувати такий потенціал регіонів. Розвиток ж спеціальних економічних зон туристично-рекреаційного спрямування дозволив би стимулювати зміни у даному аспекті з поступовим вирішенням проблем розвитку туристичної галузі.

Ще один аргумент на користь поширення туристично-рекреаційних спеціальних економічних зон – вже згадана синтетичність туризму відносно інших сфер господарювання та потреба у відповідній кількості й якості зайнятих людських ресурсів. Згідно тверджень Уряду, за 2012 рік у сфері туризму налічувалось 380 тис. робочих місць (за даними Всесвітньої ради з туризму та подорожей – це 35-е місце у світі). А з урахуванням впливу туризму на суміжні галузі української економіки загальна кількість створених робочих місць оцінюється майже у 1,5 млн. Такі показники засвідчують, наскільки колосальний вплив може спричиняти на працenaдлишкові ринки праці туристично-рекреаційна сфера з поступовим розвитком у відповідності до вимог сталості та дотримання стандартів туристичної ємності території (чи конкретних туристичних об'єктів).

На рис. 4.13 подано основні детермінації поширення туристично-рекреаційних спеціальних економічних зон інноваційного розвитку відповідних ПФОС та їх трудового потенціалу з урахуванням специфічності туристичної сфери. Особливої ваги набуває можливість підвищення загального культурного рівня населення завдяки міжсуб'єктним контактам. Особливо це відчувається через зовнішні туристичні потоки і можливість спілкування з громадянами інших держав, сприйняття їх норм поведінки, культури спілкування,

жестикуляції тощо.

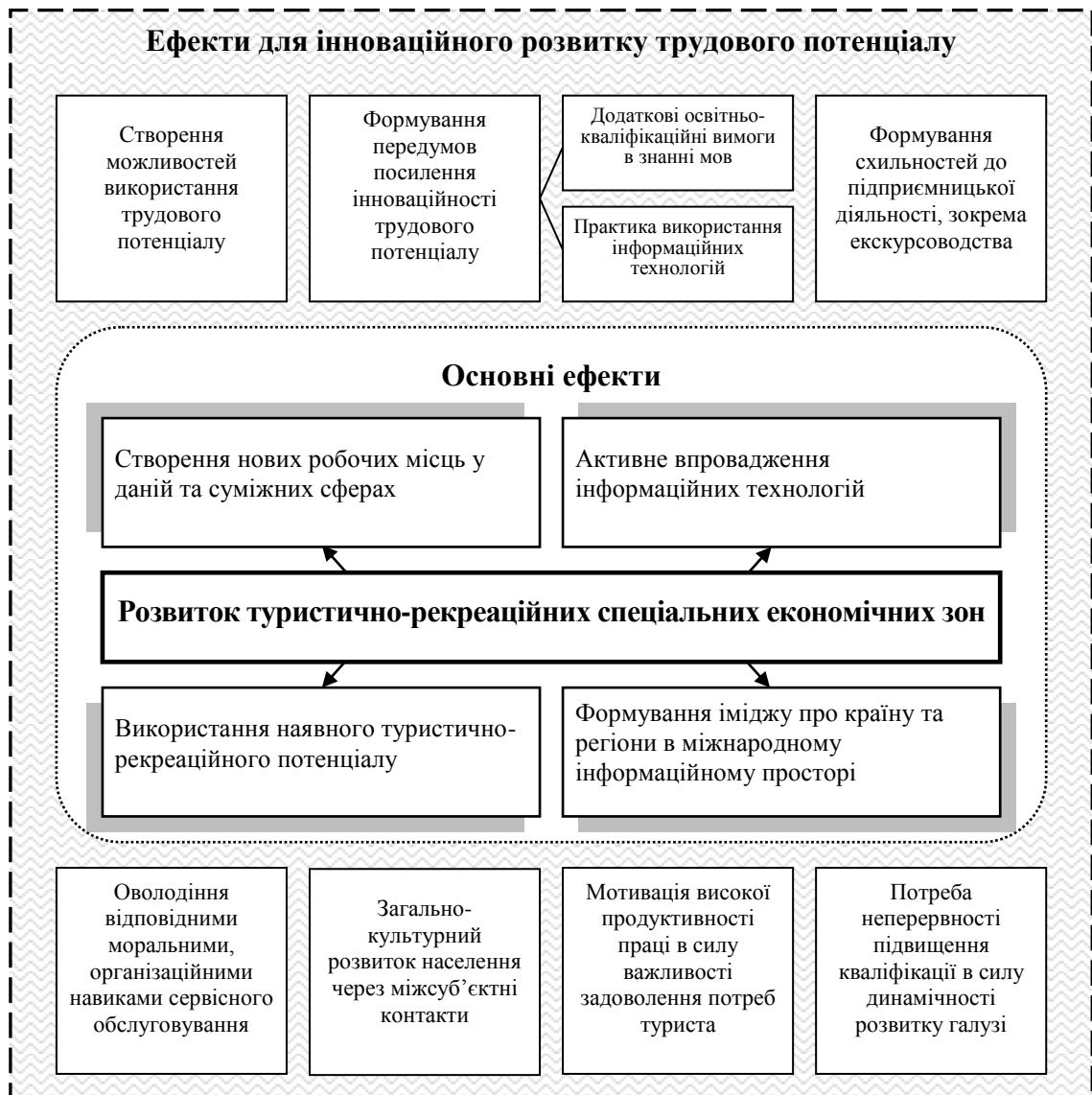


Рис. 4.13. Детермінації поширення туристично-рекреаційних спеціальних економічних зон інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу*

* Складено автором

Вагомим аргументом щодо стимулятивних ефектів щодо посилення інноваційності трудового потенціалу через туристично-рекреаційні спеціальні економічні зони є часта практика використання у даній сфері прогресивних інформаційних технологій, незважаючи на те,

що тут домінуючими є послуги, а не матеріальне виробництво. Відтак активне впровадження інформаційних технологій при обслуговуванні та поширенні інформації про туристичні послуги (для прикладу, популярні сьогодні віртуалізовані ресурси бронювання квитків, місць у готелях тощо) надає працівникам цінний досвід їх використання, бачення можливостей удосконалення, а, отже, й схильностей (вибірково щодо осіб з найвищим рівнем трудового потенціалу та проявами інноваційності) до їх продукування.

Окрім спеціальних економічних зон туристично-рекреаційної спеціалізації в Україні слід зосередити увагу на формуванні специфічних просторових форм концентрації трудового потенціалу на основі розвитку *виробничих структурно-територіальних систем*. При цьому слід стимулювати їх поетапний розвиток, розпочинаючи з точкових, а надалі вузлових і ареальних, забезпечуючи таким чином їх поліцентризм. Для розвитку означених систем доцільно звертатись до практики поширення таких специфічних і просторово обмежених форм, як агломерації і кластери. Причому якщо кластери більше себе виправдовують з точки зору об'єднання суб'єктів господарювання суміжних видів економічної діяльності, то агломерації у переважній мірі вирізняються просторовими характеристиками із включенням більшості підприємств, що розташовані у межах визначеної території.

Перспективність розвитку *агломерацій* наразі видається досить сумнівною, адже досвід їх функціонування (здебільшого у промисловості) не підтверджується очікуваними ефектами відносно загального розвитку включених ПФОС і стимулятивними наслідками для мешканців відповідних територій. Проте з точки зору трансформації впливу міграції на ефективність використання трудового потенціалу через активізацію маятникових міграційних переміщень підтримка

агломераційних утворень може бути запорукою досягнення цілей.

Згідно теоретичних положень, для віднесення відповідної території до агломерації (промислового, рекреаційного чи іншого типу) центральне місто повинно мати не менше 500 тисяч жителів, інші міста – не менше як 100 тисяч жителів та знаходитись на відстані, яку можливо подолати в проміжок часу до 2-х годин. Звичайно це вимагає відповідної транспортної інфраструктури, а саме: комунікацій транспорту (автомобільні дороги, залізничні колії, транспортні засоби, водні, повітряні шляхи тощо); об'єктів з обслуговування пасажирських перевезень (станції, вокзали, автозаправні станції тощо) [8].

Таким чином, функціональність агломерації в значній мірі залежить від демохарактеристик відповідної території та є більш виправданою для густонаселених регіонів. Ядром такого просторового утворення на першому етапі точковості його функціональної організації однозначно повинен виступати обласний центр з допустимістю включення населених пунктів сусідніх регіонів. Проте при реалізації короткострокових цілей (налагодження тісних міжпоселенських контактів виробничого, працересурсного, культурно-побутового, інфраструктурного характеру) важливо засвідчити недопущення надмірної трудопотенційної концентрації в ядрі агломерації з одночасним розвитком інших великих поселень, перетворюючи точкову агломерацію у вузлову. Це дозволить залучити максимальну кількість територіально наближених і дещо віддалених поселень з недопущенням периферійності більшості з них (рис. 4.14).

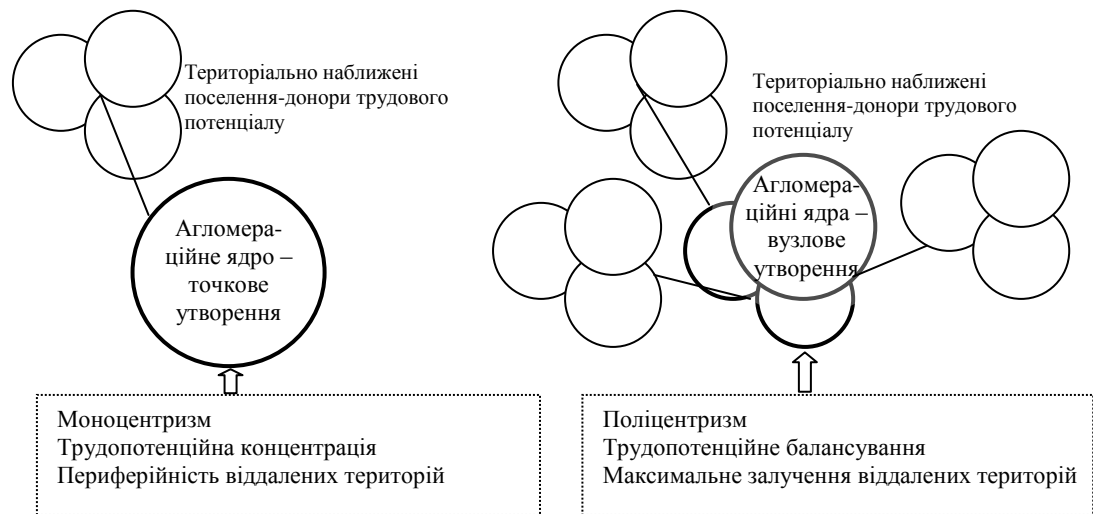


Рис. 4.14. Варіативність структури агломерації
з наслідковістю трудопотенційної концентрації*

* Складено автором

Важливо розуміти, що агломерації не можуть бути первинною формою стимулювання інноваційного розвитку ПФОС та посилення інноваційності їх трудового потенціалу. Їх просторове вирізнення є наслідком налагодження тісних зв'язків між конкретними поселеннями, що територіально наближені один до одного. І за умов формування розвиненої системи таких зв'язків можна досягнути значних ефектів у формуванні мотиваційного середовища використання та відтворення трудопотенційних характеристик, якостей і можливостей населення. А формування такої розвиненої системи зв'язків для національної економіки потребує нині ефективних стимулів, відмінною просторовою формою чому можуть бути спеціальні економічні зони вже згаданої туристично-рекреаційної і виробничої спеціалізації. Окрім того, резервом залишаються спеціальні економічні зони науково-технічного характеру. Проте наразі в силу кризовості та задовільного бюджетного

фінансування сфери науки в Україні, а також слабо розвиненої науково-дослідницької складової в діяльності закладів освіти, говорити про ефективний розвиток такого типу специфічних ПФОС є зарано. Спроби їх активного й штучного поширення призведуть до необґрунтованих ресурсних затрат, адже достатніх коштів на розвиток науково-технічних спеціальних економічних зон державний бюджет України наразі не має.

Отже, специфічні ПФОС для сучасної України можуть слугувати відмінним базисом поширення сприятливих умов ефективного використання і посилення інноваційності трудового потенціалу на засадах сталості та збалансованості. Реальне оцінювання складної соціально-економічної ситуації в регіонах формує вимоги до поетапного впровадження ефективних управлінських рішень у визначених просторових обмеженнях. Тому слід звертатись до практики розвитку спеціальних економічних зон з одночасним спостереженням формування потужних агломерацій як осередків ділової активності в регіонах. У випадку створення сприятливих передумов для використання, посилення інноваційності трудового потенціалу в межах специфічних ПФОС, слід формувати логістичні схеми (зокрема через трансфери знань) залучення набутого досвіду на інші території, недопускаючи надмірної праценадлишковості в їх межах. Це сприятиме трудопотенційному балансуванню в макромасштабах з подальшим відображенням на поступовій конвергенції регіонів за показниками соціально-економічного розвитку.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Встановлено, що глобалізаційні процеси є відображенням інтернаціоналізації, яка являє собою посилення економічного, політичного, суспільного зближення країн та їх господарських комплексів на основі поглиблення виробничих зв'язків, росту амплітуди міжнародної торгівлі, міжнародної міграції капіталу та людських ресурсів, посилення взаємозв'язку й взаємовпливів у банківській, фінансовій, страховій сферах, що ведуть до формування глобального ринку праці. Такий ринок суттєво впливає на національний ринок праці. Доведено, що даний вплив визначається фундаментальною асиметрією між країнами за рівнем інтеграції, мірою інноваційно-конкурентного потенціалу тощо, обумовлюючи сегментацію населення за рівнем доходів, посилення нестабільності внаслідок зростання міграційної активності, непропорційно високого недовикористання здібностей значної частини працездатного населення через невідповідності вимогам до якості їх трудових потенцій та уніфікації й стандартизації на глобалізованому ринку праці. Крім того, вплив глобального ринку праці на національний проявляється як формування мультиетнічного складу населення у більшості країн світу, що не може не відобразитись на демографічній базі відтворення трудового потенціалу і системі соціально-трудова відносин у ході його використання, стійкості ціннісно-орієнтованих основ збереження національного генофонду.

2. Обґрунтована перевага факторного підходу при вивченні специфіки розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу в умовах глобалізації. Вказано, що ресурсне розуміння суті трудового потенціалу практично вдається до його ототожнення з трудовими (людськими) ресурсами. Йде мова про означення трудового потенціалу як ресурсу праці, який є в

розпорядженні суспільства, що визначається чисельністю працездатного населення і його якісними характеристиками (статтю, віком, освітньо-професійною озброєністю), а факторна позиція оперує поняттям трудового потенціалу як форми особистого (людського) фактора, що розширює діапазон його означення можливостями суспільства використовувати здібності людини та результат їх постійного якісного вдосконалення як активного суб'єкту виробництва. Згідно факторного розуміння суті трудового потенціалу останній інтерпретується як форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства забезпечувати динамічний розвиток людського фактору у відповідності до конкретних потреб його поступу.

3. Доведено, що вирішення проблем розвитку соціально-трудової сфери та загального просторового розвитку для регіонів України повинне здійснюватись на інноваційних засадах шляхом ефективізації використання освітньо-кваліфікаційної компоненти. Встановлено, що для сучасних ПФОС забезпечення автономного (неузалежного) інноваційного розвитку з пріоритетом використання трудового потенціалу є неможливим. Необхідність врахування глобалізаційного чинника підсилюється трансферами інформації, знань, технологій, врешті – людських ресурсів (міграції) та необхідністю пошуку в таких умовах можливостей покращення умов трудової діяльності.

4. Обґрунтовано пріоритети покращення основних параметрів освітніх закладів, що дозволить створити сприятливі передумови для більш-менш рівних можливостей просторового розвитку трудопотенційних характеристик, якостей та можливостей населення. Здійснено розподіл функціональних завдань закладів різних рівнів освіти у формуванні освітньо-кваліфікаційних характеристик населення, що відображає можливості цілісного просторового розвитку через

подальшу ефективізацію використання трудового потенціалу.

5. Доведено, що для забезпечення інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу в першу чергу слід активізувати вищі навчальні заклади через покращення їх матеріально-технічної бази з обладнанням лабораторій для практичних занять і дослідницької діяльності. Важливо підвищувати роль самих підприємств у стимулюванні персоналу до інноваційності через розміщення на їх базі відповідних навчальних підрозділів. Стимулювання інноваційного розвитку ПФОС та посилення інноваційності трудового потенціалу їх населення вимагає застосування прогресивних інформаційних технологій. Вказано на провідну роль освітніх закладів у реалізації зазначених процесів, зокрема в частині формування в населення інноваційної культури.

6. Виявлено, що результатом застосування спектру інформаційних технологій відносно його впливу на інноваційний розвиток ПФОС та їх трудовий потенціал, має бути формування нового типу поведінки працездатного населення. Через практику частого й систематичного використання інформаційних технологій слід розвивати таку інформаційну сферу, яка продукуватиме прогресивні засоби, концепти, ідеї. Розвиток цієї сфери спиратиметься на вже достатньо сформований в Україні та її ПФОУС трудовий потенціал, який у подальшому слід розвивати в частині якісного підвищення його інноваційності та більш помітної детермінації загального просторового розвитку.

7. Встановлено, що міграція може слугувати потужним каталізатором інноваційного розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу, зокрема через залучення міграційного капіталу у місцеву економіку. Відзначено, що мігранти мають неоціненний трудовий досвід і рееміграція таких осіб на батьківщину повинна постати стратегічним

завданням сучасного уряду на умовах цільового працевлаштування та стимулювання їх підприємницької діяльності.

8. Обґрунтовано потребу розвитку для сучасної України специфічних ПФОС як важливих осередків поширення сприятливих умов ефективного використання і посилення інноваційності трудового потенціалу. Доведено, що важливо поширювати практику розвитку спеціальних економічних зон з одночасним спостереженням формування потужних агломерацій як осередків ділової активності в регіонах. Доцільно формувати логістичні схеми (зокрема через трансфери знань) залучення набутого досвіду в межах специфічних ПФОС на інші території, не допускаючи при цьому надмірної праценадлишковості в їх межах. Це сприятиме трудопотенційному балансуванню в макромасштабах з подальшою конвергенцією регіонів за показниками соціально-економічного розвитку.

РОЗДІЛ 5. НАПРЯМКИ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОСТОРОВИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ПРІОРИТЕТОМ ВИКОРИСТАННЯ ЇХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

5.1. Просторове трудопотенційне балансування як нова концептуальна основа ефективного використання трудового потенціалу

Кожне наукове дослідження з означенням обраного завдання, на вирішення котрого воно націлене, повинне органічно доповнювати здійснені за даним напрямом розробки, окреслюючи нові вектори пошуків, або ж формувати новий напрям науки з принципово відмінним баченням філософії людської життєдіяльності, способів взаємодії в суспільстві, задоволення потреб, врешті – підвищення рівня добробуту населення. Вивчення проблем та перспектив розвитку ПФОУС на основі ефективного використання трудового потенціалу, посилення його інноваційності в просторовій вимірності є популярним напрямом наукових досліджень з концентрацією уваги на окремих типах поселень. цінність даного дослідження, на що вже зверталось увагу, підсилює *комплексний підхід* теоретико-методологічного обґрунтування пріоритетів розвитку ПФОС зі створенням більш-менш рівних умов використання трудових потенцій населення у різних типах поселень.

У нинішніх умовах високої просторової мобільності населення, доступності інформації про можливості різних ринків праці спостерігаються тенденції формування величезних мегаполісів, де поліетнічність, надмірний тиск на соціальну інфраструктури та вільні робочі місця створюють численні проблеми для місцевих мешканців.

Розвиток потужних агломерацій, як от Париж із зосередженням 2 млн. населення безпосередньо в його межах та близько 10 млн. у приміській його зоні, лише посилює проблему збереження національної ідентичності. Відтак така практика розвитку тих же величезних агломерацій з неконтрольованою чисельністю мігрантів для регіонів України є неприпустимою. Тому основною ідеєю створення сприятливих умов життя українського суспільства повинна постати *просторова конвергенція умов трудової діяльності, рівня і якості життя населення з оптимальними можливостями використання його трудового потенціалу, в тому числі на інноваційних засадах, з відповідністю функціональності типу поселення, де воно проживає* [315].

Відповідно це вимагає *нової філософії* сталого розвитку відповідних просторових утворень і забезпечення гідного рівня та якості життя людини за місцем її постійного проживання завдяки *трудопотенційному балансуванню* як нового напрямку дослідження сфери соціально-трудовак відносин та просторової економіки.

Ідея формулювання *концепції трудопотенційного просторового балансування* виникла на основі подальших досліджень обраного предмету на стику галузей знань просторової економіки, регіоналістики й потенційної демографії. Теоретична основа згідно предмету даного дослідження є досить розвиненою. Найбільш вагомими за змістовним наповненням варто виділити теорії людських ресурсів, людського і соціального капіталу, концепцію якості життя (у тому числі трудового), теорію людського розвитку, концепцію безперервної освіти, концепцію народонаселення (що стосується теоретичного обґрунтування формування трудових потенцій з концентрацією в психофізіологічній компоненті), теорії зайнятості й мотивації праці (у тому числі її оплати) тощо. Що ж стосується теоретичних положень просторового розвитку –

це в першу чергу теорія ідеального міста, концептуальні засади котрої лягли в основу авторської концепції просторового трудовпотенційного балансування [228; 112; 67; 79]. Також вагому нішу тут формують міграційні теорії, адже міграція традиційно залишається ключовим чинником та важелем балансування за умов її легальності, врегульованості з мало вираженими деструктивними наслідками для територій-донорів і реципієнтів. На рис. 5.1 подано ті теоретичні доктрини, положення котрих лягли в основу формулювання основних положень концепції просторового трудовпотенційного балансування в регіональному вимірі. Фокусування уваги на регіоні обумовлено масштабністю аналітичних досліджень за прикладом Волині та більш дієвим, на наш погляд, підходом трудовпотенційного балансування саме в межах області, просторова вимірність якої дозволяє вповні прослідкувати ефективність управлінських рішень.

Потреба розвитку такої концепції в системі знань про трудовий потенціал і просторовий розвиток виникла у зв'язку з вкрай несистемним підходом до забезпечення сталого розвитку регіонів, їх гонитвою за декларованими модернізаційними цілями. Ключові ідеї такої концепції повинні формуватись з орієнтиром на задоволення інтересів як самої людини-носія трудового потенціалу, так і регіону загалом.

При обґрунтуванні потреби концепції просторового трудовпотенційного балансування слід опиратись на наслідковості поширення таких явищ, як:

- регіональна та внутрірегіональна (особливо між різними типами поселень) дивергенція за рівнем соціально-економічного розвитку, а відтак ефективного використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу населення;

- неконтрольовані міграційні процеси, що ведуть до працедефіцитності й подальшого соціально-економічного занепаду одних просторових утворень та надмірної праценадлишковості з подальшими негативними наслідками для інших;

- системні дисонування демопоказників з тенденціями розвитку інших регіональних підсистем, зокрема економіки й ринків праці.



Рис. 5.1. Теоретична основа формулювання положень концепції просторового трудовпотенційного балансування*

* Складено автором

Балансування в загальному сенсі слід розуміти як певну рівновагу, досягнуту завдяки процесам перерозподілу, нагромадження, відкидання (виштовхування) тощо. Якщо мова йде про балансування трудового потенціалу в просторовому аспекті, носієм якого є людина як найвища цінність сучасного суспільства, то такий процес повинен здійснюватись з орієнтацією на визначені нормативи з недопущенням їх масових і непомірних дисонувань, що ведуть до надмірної трудопотенційної концентрації. Такі основні параметри відображено на рис. 5.2. Тут важливо розуміти, що трудопотенційне балансування повинно забезпечувати таких перерозподіл носіїв трудового потенціалу за відповідними кількісними й якісними характеристиками, щоб задовольнити перспективні потреби місцевої (регіональної) економіки з розглядом людського чинника як головного рушія соціально-економічного розвитку. У першу чергу важливо забезпечити відповідність освітніх та соціально-трудова систем з подальшим трудопотенційним перерозподілом за умов виникнення праценадлишковості чи, навпаки, працедефіцитності, що може відбуватись як у межах регіону, так і в зовнішньому відносно нього вимірі.

При здійсненні трудопотенційного балансування важливо орієнтуватись, у першу чергу, на оціночні результати його носіїв у можливостях розвитку і життєдіяльності в межах відповідних просторових утворень (перелік параметрів такої оцінки наведено в §4.4). У стратегічному ж підсумку обов'язковим є врахування наслідкових детермінацій процесів демовідтворення. Це дуже важливо, адже кількісні показники психофізіологічної компоненти є основою формування, а надалі й ефективності використання та можливостей посилення інноваційності трудового потенціалу. Які б не відстоювались

точки зору прихильників різних теорій щодо просторової концентрації населення, явище демографічної кризи суттєво підкошує перспективність соціально-економічного розвитку території, а вирішення цієї проблеми за рахунок імміграційних процесів часто веде до інших численних соціальних проблем (для прикладу, вже згадувана криза національної ідентичності Франції та й у принципі багатьох інших розвинених країн, для яких характерні численні процеси геттоїзації, посилення поліетнічності та подальшого притягання мігрантів з інших країн).

Таким чином, *просторове трудовопотенційне балансування* слід розглядати як тривалий процес, що передбачає такий перерозподіл населення в просторово-часових координатах, який відповідає структурним параметрам інших регіональних підсистем або ж забезпечує їх цільовий розвиток та дозволяє здійснювати продуктивну, інноваційну трудову діяльність у привабливому для особи просторовому утворенні з переважаючими схильностями до місця постійного проживання.

З процесом просторового трудовопотенційного балансування слід нерозривно розглядати інституційну та просторову вимірність його здійснення. *Інституційна вимірність* трудовопотенційного балансування означає його сегменту спрямованість. Тут основних варіантів може бути два:

- 1) орієнтація на все населення відповідного просторового утворення, зокрема з найчастішим обмеженням на працездатній його частині;

- 2) орієнтація на окремі групи населення, виділені за віковою, освітньо-кваліфікаційною, професійною, компетентнісною (в плані досвіду) і навіть гендерною ознакою.



Рис. 5.2. Ключові параметри просторового
трудопотенційного балансування*

* Складено автором

Для вітчизняної системи соціально-трудових відносин з масовістю, неконтрольованістю й нелегальністю зовнішніх міграцій та й внутрідержавного руху робочої сили, очевидно більш потрібним та реальним видається другий варіант з поетапним вирішенням численних проблем відтворення й ефективного використання трудового потенціалу населення. При цьому важливою є перспективна оцінка розвитку регіональної економіки відповідно до ресурсних можливостей та

усталених інституціональних характеристик (у т.ч. традицій господарювання за досвідом регіональної спеціалізації у попередні роки) з сегментним трудопотенційним балансуванням окремих професійних груп, брак яких відчуває регіональний ринок праці. Окрім того, перспективним сегментним орієнтиром є молодь (працездатне населення віком до 35 років), яка вирізняється найвищою схильністю до неперервного розвитку та інноваційної діяльності, що дуже важливо в сучасному суспільстві знань.

Просторова вимірність трудопотенційного балансування означає, що такий процес може здійснюватись з різною масштабністю. При її наростанні ускладнюється управління перерозподілом населення з відповідною сегментною орієнтованістю. У випадку розгляду процесів балансування у глобальному вимірі з одночасним співвіднесенням до параметрів міжнародного поділу праці, керованість балансуванням є практично неможливою. Дещо спрощуються завдання у макрорегіональному вимірі, тобто на рівні інтеграційних об'єднань. Для прикладу, досвід країн-членів ЄС у цьому контексті засвідчує, що забезпечення трудопотенційного балансу з недопущенням надмірної праценадлишковості і працедефіцитності різних просторових форм є складним завданням у таких масштабах, навіть за умов селективної міграційної політики (із застосуванням міграційних квот або ж популярної нині практики так званих «синіх» карт для окремих професійних груп). Відстоюємо позицію, що концептуальні підходи просторового трудопотенційного балансування найбільш ефективні на рівні держави та її регіонів. При цьому регіон може представляти собою окрему область як адміністративно-територіальну одиницю країни або ж групу областей, для яких вирізняються дещо тісніші функціональні зв'язки.

Залежно від просторової вимірності трудопотенційного балансування диференціюються і його *суб'єкти*. Процесний характер

балансування означає наявність його причинності, яка може виникати органічним шляхом (через екзогенні чи ендогенні, тобто такі, що виникли у сфері соціально-трудоих відносин, закономірності) або ж через свідомі втручання, які можуть здійснюватись у системі державного управління, а також суспільних впливів (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Причинність просторового трудовотенційного балансування*

Екзогенні закономірності	Ендогенні закономірності	Свідомо регульовані втручання
Формування глобального інформаційного простору	Демографічна криза з наступною працедефіцитністю відповідних ринків	Активна чи пасивна міграційна політика
Просторова конвергенція рівнів соціально-економічного розвитку країн	Потреба розвитку населення, пошуку кращих умов праці і проживання	Модернізація національної економіки
Розвиток глобального ринку праці з поширенням явища віртуалізації робочого місця	Можливість доступу до необхідних ресурсів (інформації, технологій тощо)	Дисбаланс регіональних ринків праці та потреб регіональної економіки у фахівцях і робітниках з відповідними освітньо-кваліфікаційними характеристиками
Формування нового типу сучасного працівника з високою професійною і територіальною мобільністю, здатного швидко адаптуватись до нових середовищних умов	Трансформації в системі цінностей з домінуванням матеріальних схильностей	Стимулювання ділової активності та створення умов трудової діяльності в специфічних ПФОС

* Складено автором

Якщо розглядати просторове трудовотенційне балансування як закономірний процес, то тут він нерозривно пов'язаний з ринковими

умовами, які детермінують можливості відтворення, ефективного використання та посилення інноваційності трудового потенціалу його носіїв. Реально ж значно потужніші впливи на перерозподіл працездатного населення здійснюють держави через соціальну, демографічну, міграційну, освітню, економічну, фінансово-кредитну та інші напрямки політики. Натомість закономірності екзогенного та ендогенного відносно трудового потенціалу характеру можуть лише полегшувати або ускладнювати цілі державного втручання, обумовлюючи відповідні ресурсні затрати на досягнення управлінських цілей. Для України полегкість у балансуванні трудового потенціалу як між областями, так і в їх межах з домінуючою орієнтацією на «село-місто» надає відносно збережений патріархальний тип суспільства із сентиментами до проживання в рідному краї. Це доводять і міркування українських емігрантів, які готові повернутись на батьківщину, зокрема в рідний населений пункт, за умов надання їм можливостей праці та гідного заробітку.

Разом з тим, для вітчизняного соціально-трудоного простору є характерною значно більша кількість перешкод трудопотенційного балансування. Традиційно тут можна назвати недоліки державної політики з високою залежністю бізнесу від політичного чинника. До початку загострення кризи 2013-2014 рр. на макрорівні досить активно пропагувалась та набуває до нині актуальних ознак ідея модернізації з відповідним нормативно-правовим супроводом (для прикладу, «Україна 2020: стратегія національної модернізації», Програма економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України «Модернізація України – наш стратегічний вибір»). Разом з тим, на тлі загострення фінансово-економічної ситуації

в країні з величезними зовнішніми борговими зобов'язаннями такі регламентовані модернізаційні орієнтири можуть призвести до нових кризових явищ, зокрема виникнення так званої *модернізаційної кризи* як модернізаційного конфлікту тривалого характеру, спричиненого невизначеністю соціальних, політичних і культурних норм, якими повинно керуватись суспільство. Тобто гонитва за прискореним досягненням високих соціально-економічних результатів, що часто стосуються і сфери соціально-трудова відносин як середовища ефективного використання трудового потенціалу населення, може призвести до ефекту, як і при дифузії нововведень, коли сформоване роками інституціональне середовище не готове прийняти нові стандарти і підходи.

Інша вагома перешкода ефективним регульованим впливам на трудовопотенційне балансування – це труднощі долання *ефекту кумулятивної причинності* при активних міграційних переміщеннях населення. Такий ефект виникає, коли процес поширення міграційних мереж стає самовідтворювальним, оскільки кожен випадок міграції сприяє формуванню соціальної інфраструктури, що стимулює подальший міграційний рух. Міграційні потоки зміцнюють свою внутрішню інерцію, що дає їм змогу протистояти маніпуляціям обмежувальної імміграційної політики. За таких умов формуються потужні міграційні системи та поширюється явище багатопокілнних сімей мігрантів. Відтак стимулювання процесів просторового трудовопотенційного балансування у межах держави та регіонів значно ускладнюється.

Таким чином, концепція просторового трудовопотенційного балансування являє собою цілісну систему знань і уявлень про середовищні характеристики ефективного використання та посилення

інноваційності трудового потенціалу з рівномірним їх розподілом у розрізі різних ПФОС відповідно до їх функціонального призначення. Така функціональність у першу чергу проявляється у видовій спеціалізації відповідної території, що наслідково формує потребу в наявності відповідної кількості та якості фахівців і робітників. Нижче наводимо *ключові положення* авторського розуміння даної концепції, що повинні слугувати теоретичною основою подальшого її вдосконалення та прикладного розвитку:

1. Розвиток ПФОС на основі ефективного використання та посилення інноваційності трудового потенціалу в регіоні повинен відбуватись у порівняно однорідних середовищних умовах незалежно від типу поселення. Такі умови мають передбачати належний стан об'єктів соціальної інфраструктури та достатній рівень якісних індикаторів їх функціонування.

2. Кожен тип поселення повинен володіти конкретним функціональним призначенням в економічному, соціальному, культурно-духовному і політичному аспектах. Стосовно ефективного використання та посилення інноваційності трудового потенціалу для поселень має забезпечуватись чіткий функціональний розподіл у розрізі розвитку різних видів економічної діяльності як осередків формування середовища прикладання праці в залежності від ресурсних можливостей території.

3. Різновекторні міграції повинні регулюватись за чітким селективним підходом через прозорі конкурентні умови на ринках праці за відповідними потенційними характеристиками (у першу чергу мова йде про освітньо-кваліфікаційні якості людини). Просторова концентрація осіб з подібними потенційними задатками має посилюватись ефектами нагромадження соціального капіталу з

формуванням достатнього мотиваційного поля продуктивної праці.

4. Просторовий дисбаланс трудового потенціалу повинен долатись методами непрямого впливу через розвиток економіки регіону з орієнтацією на пріоритетні види економічної діяльності. Надмірні процеси урбанізації з псевдорозвитком сільських територій (у т.ч. руралізацією, коли насправді це розвиток приміських зон, мешканці котрих працюють у містах, здійснюючи щоденні маятникові міграції, і формують достатньо заможний клас суспільства) повинні обмежуватись з метою недопущення трудоголізму, грубих порушень норм трудового права у зв'язку з праценадлишковістю міських ринків праці.

5. Окрім можливостей сфер прикладання праці різні типи поселень повинні чітко виконувати свої функціональні призначення в плані розвитку когнітивно-психологічних якостей людей. Це означає, що сільські поселення, міста з незначною кількістю мешканців мають залишатись осередками збереження сформованого століттями інституціонального середовища, яке виражається в способі життя, веденні домашнього господарства тощо, що прямо відображається і на праці.

6. Створення відносно рівних можливостей використання та посилення інноваційності трудового потенціалу в розрізі різних типів поселень повинно здійснюватись через механізм балансування, який на основі перерозподілу економічно активного населення шляхом первинного втручання владних структур (у т.ч. методами цільового програмування) повинен підтримуватись добросовісним конкурентним середовищем для всіх учасників ринку.

Практичне виконання таких положень може бути здійснене за умов виключної зацікавленості усіх територіальних громад, а також централізації стратегічних орієнтирів на макрорівні. Може викликати

значний науковий дискурс вірність функціонального розподілу різних типів поселень, адже в новітніх умовах інформаціоналізму, віртуалізації робочих місць, нових форм бізнесу умовна функціональність сільських поселень у сільськогосподарському виробництві, а міських – у промисловості і сфері послуг втрачає свою актуальність. Проте господарська функціональність різних типів поселень в обов'язковому порядку повинна передбачати наявність у достатньому обсязі (і з доступністю населення) та якості відповідних послуг об'єктів соціальної інфраструктури, в тому числі тих, що перебувають у державній і комунальній власності. Це одна з обов'язкових умов формування більш-менш рівномірних середовищних умов розвитку трудового потенціалу, зокрема і на засадах інноваційності. Інша видова спеціалізація повинна враховувати ресурсні можливості території, а також традиції господарювання, що відображається на підприємницькій активності населення.

У будь-якому випадку досягнення *цілей просторового трудопотенційного балансування* вимагає достатнього часового періоду. В іншому ж випадку виникає згадана загроза дифузії нововведень з ризиком ускладнення у модернізаційну кризу. Тому важливо чітко розділити, виходячи з реальної ситуації в сфері соціально-трудоких відносин у регіонах України, основні цілі трудопотенційного балансування з дотриманням сегментного підходу (для окремих професійних груп, брак котрих особливо гостро відчувають регіональні ринки праці, а також молоді).

У короткостроковому періоді важливо провести якісну оцінку перспективних потреб регіональних і місцевих (у межах окремих поселень) економік з виявленням резервів розвитку відповідних видів економічної діяльності, що дозволять одержати значні соціальні й

економічні ефекти у визначених просторових координатах. Залежно від виявлених потреб у фахівцях і робітниках можна реалізовувати цільові програми з націленістю на окремі успішні проекти залучення працівників у відповідні просторові утворення. При цьому такі залучення не повинні відбуватись за примусовим підходом, як часто практикувалось у радянський період.

У більш віддаленій перспективі за умов успішного розвитку відповідного виду економічної діяльності у межах просторового утворення доцільно забезпечувати процеси нарощування притоку фахівців і робітників певної кваліфікації або ж залучати підготовлених регіональною освітньою системою за результатами виявленої перспективної потреби регіональної (місцевої) економіки у попередні роки. Надалі слід недопускати виключну монофункціональність у структурі регіональної (місцевої) економіки з поступовим розвитком суміжних видів економічної діяльності та диференціацією наявних у межах відповідного поселення працівників за освітньо-кваліфікаційними характеристиками.

Навіть за умов активних впливів держави на процеси просторового трудопотенційного балансування, загроза моноцентричності одних і периферійності інших поселень буде залишатись. Для моноцентричних знову ж таки постане проблема надмірної праценадлишковості з усіма її негативними наслідками, а для периферійних територій – подальше ускладнення соціально-економічної ситуації за умов значних втрат трудового потенціалу через відтягування осіб у центри ділової активності. Тому в плані просторового розвитку і конвергенції умов використання трудового потенціалу слід забезпечувати формування поліцентричних агломерацій як вузлових утворень з максимальним залученням усіх типів поселень регіону та при допустимості

геополітичного розташування навіть населених пунктів сусідніх областей.

Недопущення надмірної праценадлишковості поселень з високим рівнем ділової активності можливе при зрівноваженні умов ефективності використання та посилення інноваційності трудового потенціалу в усіх типах поселень відповідно до їх функціональності. Завжди знайдеться значна частина осіб, які прагнуть після здобуття відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня працювати у місці свого попереднього проживання, якщо там будуть запропоновані відповідні умови. Для інших осіб властива схильність до розміреного темпу життя з наданням переваг проживання і праці у малих містах. Тому наявність тут відповідних можливостей використання і відтворення трудового потенціалу буде дозволяти відтягувати частину працездатного населення у дані поселення.

Концептуальні засади просторового трудопотенційного балансування в теоретичній їх інтерпретації у реальності повинні базуватись на чітких макроекономічних розрахунках, тенденціях розвитку ринків праці, прогностичних розрахунках екзогенних впливів, структурних змін економіки та ін. Важливою є комплексна оцінка самого трудового потенціалу населення з повним розумінням його конкурентних переваг при трудопотенційному балансуванні в різній просторовій вимірності. Без реальних оціночних розрахунків прикладна значущість просторового трудопотенційного балансування як складного і тривалого процесу втрачає свій сенс. Разом з тим, досягнення його цілей дасть змогу не лише забезпечити активний економічний розвиток з покриттям різних типів поселень, але й підвищити рівень добробуту населення у матеріальному і духовному аспектах.

Отже, сучасна система соціально-трудових відносин

характеризується низкою деформацій, що ускладнюють ефективність використання трудового потенціалу населення, зокрема і на інноваційних засадах, як головного рушія і колосального резерву розвитку ПФОУС на нових засадах. У просторовому аспекті виникає гостра проблема нерівномірних можливостей використання та посилення інноваційності трудового потенціалу, яка повинна долатись через стимулювання тут бізнесової активності з наданням можливостей трудової діяльності за місцем постійного проживання. Після тривалого поглиблення розривів за рівнем соціально-економічного розвитку між різними типами поселень, а відтак й умовами праці, спостерігаємо нерівномірний розподіл трудового потенціалу з дисонуванням до реальних і перспективних потреб регіональних (локальних) ринків праці. За таких умов потребує вдосконалення теоретико-методологічна основа розвитку ПФОСУ в контексті використання їх трудового потенціалу з формулюванням положень концепції просторового трудопотенційного балансування. Вона повинна обґрунтовувати потребу коригування потоків людських ресурсів у різній просторовій вимірності – розпочинаючи від глобального середовища і закінчуючи внутрірайонними (у межах області) маятниковими міграційними переміщеннями. При цьому таке коригування повинно здійснюватись як через свідомі впливи держави, так і з урахуванням закономірних детермінацій зовнішнього середовища. Процеси просторового трудопотенційного балансування слід підсилювати ідеєю можливості людини здійснювати трудову діяльність на гідних умовах і з відповідністю її освітньо-кваліфікаційному рівню за місцем постійного проживання, не відкидаючи при цьому її конституційне право свободи вибору. Спрямованість процесу трудопотенційного балансування може детермінуватись як стихійно відповідно до ринкових умов, так і за чітко

визначеним стратегічним сценарієм. Відтак вбачаючи виняткову потребу долати проблеми надмірної трудопотенційної концентрації окремих поселень України, особливо це стосується обласних центрів та великих міст, а також поглиблення периферійності решти територій, слід окреслити ключові стратегічні пріоритети трудопотенційного балансування з акцентом на створення більш рівних умов використання трудового потенціалу в різних типах поселень. Такі пріоритети повинні відображатись у програмній документації держави з неприпустимістю формалізму їх досягнення. Їх цілісна реалізація дасть змогу забезпечити сталий просторовий розвиток, що напряду відобразиться на якості життя населення.

5.2. Обґрунтування стратегії розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті ефективного використання трудового потенціалу

Нормативно-правова база в Україні містить величезну кількість документів, що регламентують пріоритетні напрями розвитку ПФОС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, а також соціально-економічний розвиток різних просторових форм за більш комплексним (всебічним) підходом – найчастіше регіонів, а також малих міст і сільських територій (див. §3.1). Проте реалії фактичного виконання даних положень, досягнення стратегічних цілей і програмних завдань засвідчують проблемність у даному аспекті. Незважаючи на поширеність формалізму нормативно-правових документів, потреба теоретико-методологічного обґрунтування стратегічної векторності розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу з націленістю на подолання просторової

дивергенції можливостей такого використання сьогодні існує та потребує вирішення. Це не означає, що вона обов'язково повинна бути відображена цілісно в єдиному нормативно-правовому документі. Важливим є ідеологічне пронизування управлінських дій загальнодержавного й регіонального масштабів при поетапному вирішенні проблем соціально-трудових відносин через призму концептуальних підходів просторового трудопотенційного балансування.

Для сучасної української влади стратегічна векторність розвитку ПФОС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу за просторовим підходом може диференціюватись залежно від:

- а) ресурсних можливостей (у першу чергу бюджетних);
- б) політичних ініціатив депутатського корпусу (у тому числі представників окремих виборчих округів з відстоюванням інтересів свої виборців);
- в) зовнішніх політичних впливів (у тому числі в світлі інтеграційних перспектив);
- г) загострення кризових ситуацій в окремих просторових утвореннях (як от сільські території);
- д) загострення кризових ситуацій в окремих секторах сфери соціально-трудових відносин (як от продуктивність праці, рівень заробітної плати тощо);
- е) регіональних ініціатив та ініціатив окремих територіальних громад, що часто виникають на тлі активізації міжрегіонального, транскордонного співробітництва, участі в різних міжнародних програмах (переважно ЄС) регіонального (територіального) розвитку.

Дуже важливо, щоб стратегічна векторність розвитку ПФОС та їх

трудового потенціалу з подоланням просторових дивергенцій у можливостях використання трудопотенційних характеристик населення визначалась з урахуванням регіональних ініціатив та ініціатив окремих територіальних громад. Такі «низинні» впливи на державну політику є свідченням достатнього рівня розвитку громадянського суспільства, правової культури населення та наявності достатніх важелів його впливу на державний апарат. Нажаль, наразі спостерігається поглиблення *аномії* територіальних громад, яка виявляється у конфлікті між різними елементами ціннісно-нормативної системи громади. У результаті соціальна пасивність пронизує собою різні конфліктогенні прояви в суспільстві та веде до подальшого укорінення деформацій як у сфері соціально-трудова відносин, так і в інших сферах життєдіяльності людини.

Подолання аномії територіальних громад також має колосальну вагу при здійсненні просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу. Фактичні процеси децентралізації державної влади в Україні та специфічні стратегічні орієнтири розвитку на рівні областей і міст дають змогу частково визначати пріоритетні сфери підтримки, у тому числі в господарюванні як середовищі використання трудового потенціалу населення. Більш складними видаються впливи територіальних громад на міграційні процеси, проте в плані стратегічних векторів розвитку своїх поселень вони допускаються за умов активної громадської участі, систематичного проведення громадських слухань при місцевих радах та активізації діяльності інших форм самоорганізації населення. Тому визначення нових стратегічних векторів розвитку ПФОС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу повинно детермінуватись ініціативами з нижчих інституційних рівнів, що дозволить розпочати

процес суспільної активізації та підвищити рівень довіри населення до органів влади через можливість участі в прийнятті управлінських рішень.

На рис. 5.3 подаємо варіативність стратегічної векторності розвитку ПФОС в Україні та їх трудового потенціалу. Обрання одного з варіантів просторового розвитку трудового потенціалу має специфічну причинність і наслідковість. Якщо виходити з представлених варіантів стратегічної векторності, то для України та її регіонів нині є більш характерною пріоритетність розвитку окремих типів поселень. Формально чинне законодавство регламентує загальний просторовий розвиток, спрямований на подолання міжрегіональних диспропорцій (зокрема про це зазначається в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року). Разом з тим, подальше поглиблення міжрегіональних просторових диференціацій за показниками соціально-економічного розвитку і тим паче внутрірегіональних дисбалансів за середовищними характеристиками різних типів поселень засвідчують, що допоки державна політика за даним напрямом не є ефективною, хоча в теоретичному аспекті стратегічні вектори комплексно охоплюють практичну всю проблемність територіального розвитку. За таких умов більш доцільно виходити не стільки з прагнення одночасно вирішити більшість проблем, зокрема у сфері соціально-трудова відносин, скільки забезпечити поетапне покращення середовищних умов життєдіяльності суспільства та праці. При цьому слід враховувати *міжпросторові взаємовпливи*, коли активізація ділової активності та створення на цій основі кращих умов праці й ефективного використання трудового потенціалу в одних поселеннях призводять до підвищення можливостей трудопотенційного розвитку в інших територіально наближених до них населених пунктах, спричиняючи таким чином

стимулятивні впливи міграції через її трансформацію в маятникові міграційні переміщення без відчутності втрат трудового потенціалу для територій-донорів.

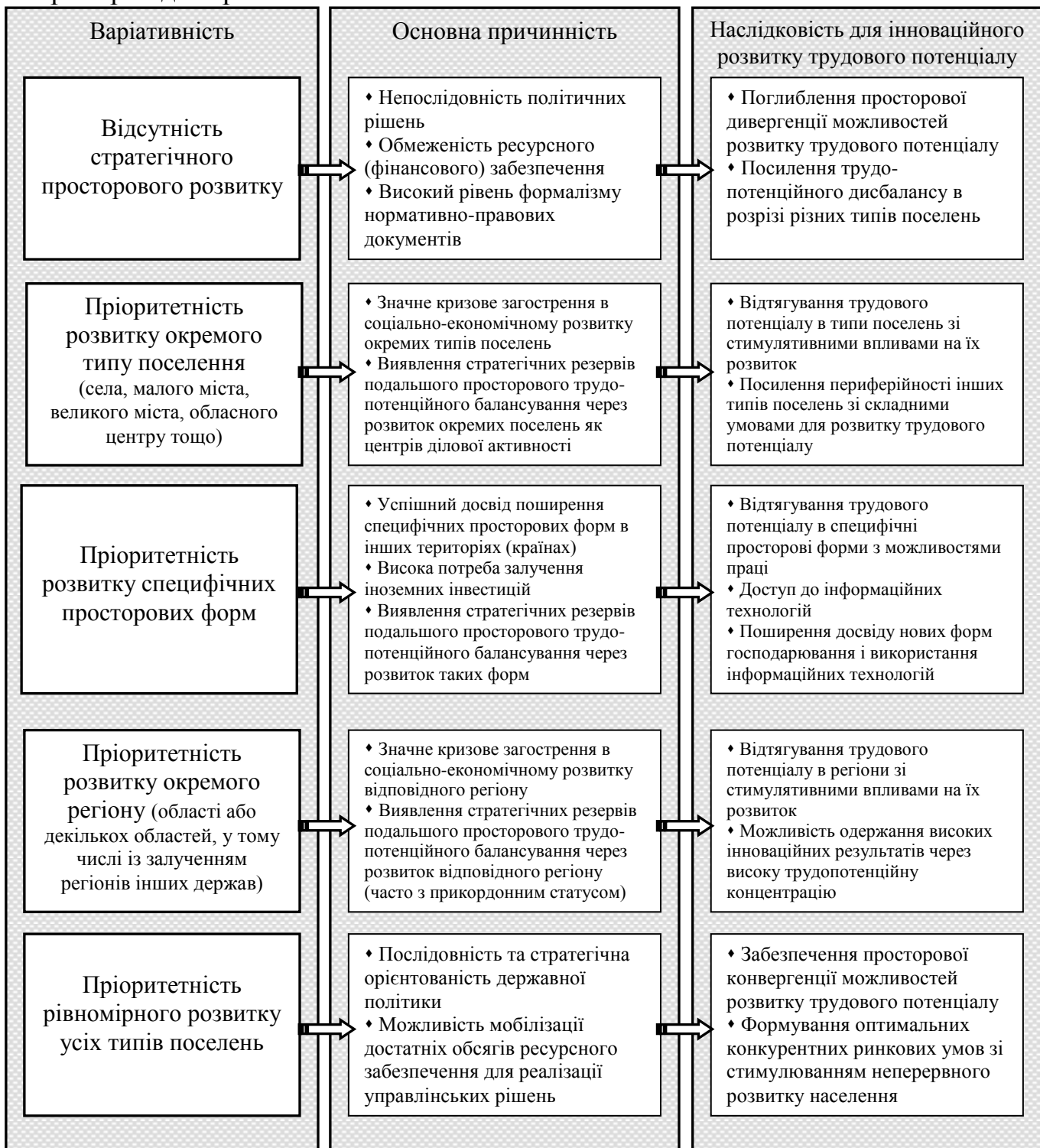


Рис. 5.3. Стратегічна векторність розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу*

* Складено автором

Ідеалізація варіанту рівномірного розвитку всіх типів поселень при стратегічному просторовому плануванні також не повинна допускатись. У теоретичному аспекті це найбільш прийнятний підхід, проте в реаліях постійного ресурсного обмеження його практичне застосування є значно ускладненим. У зв'язку з цим важливо реалізовувати підхід пріоритетного розвитку окремих просторових утворень. Зокрема нами обґрунтовувалась потреба поширення специфічних ПФОС, а саме спеціальних економічних зон виробничого і туристично-рекреаційного характеру. Також ефективною може видатись просторова конвергенція можливостей використання трудового потенціалу через покращення середовищних характеристик малих і середніх міст, зокрема внутріобласних районних центрів з формуванням при цьому вузлових агломераційних утворень (див. §4.5). Власне навколо цих двох основних підходів буде будуватись наше стратегічне бачення розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу за комплексним підходом.

Окреслимо *основні положення стратегії* розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу з деталізацією її концептуальної мети, цілей і завдань їх досягнення, а також очікуваних ефектів з відповідними часовими характеристиками.

У першу чергу визначимо *цільову спрямованість стратегії*. Вона впливає з обґрунтування потреби застосування нових управлінських підходів просторового планування розвитку з націленістю на пріоритетність сфери соціально-трудових відносин. Тобто *новітній вектор просторового розвитку України повинен базуватись на трудовому потенціалі суспільства* з наслідковим відображенням у результатах праці із високою інноваційністю, генеруванням ідей і

рішень покращення суспільного добробуту, формуванням ефективних систем міжпоколінних взаємодій із накопиченням соціального капіталу. Важливість системності міжпоколінних взаємодій постає в умовах недопущення втрат набутого у попередні роки трудового потенціалу з можливістю міжпоколінного трансферу знань і досвіду професійної діяльності. Особливо це стосується інженерних, конструкторських професій, фахівці і робітники котрих з набутих колись високим трудовим потенціалом та наразі складними умовами праці в нинішній період не мають змоги передати його новим поколінням у силу непривабливості для молоді даних сфер прикладання праці.

Тобто саме трудовий потенціал українського суспільства (з допустимістю залучення потенційних характеристик, якостей і можливостей громадян інших країн зі статусом мігрантів за жорстким селективним підходом) у частині ефективного його використання та формування сприятливих умов просторового розвитку сьогодні повинен слугувати ключовим рушієм загального соціально-економічного поступу країни. Такий підхід повинен витіснити природно-ресурсні орієнтації, адже експлуатація природних багатств країни з часто вичерпними резервами та ресурсомісткими технологіями не дозволяє Україні зайняти гідну нішу в міжнародному поділі праці, забезпечивши гідний рівень добробуту своїх громадян.

Таким чином, обґрунтування потреби реалізації нової стратегії розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу лежить у площині зміни ресурсної пріоритетності розвитку країни, гострої необхідності подолання просторових дисбалансів, а також пошуку шляхів інноватизації національної економіки, що є необхідною умовою соціально-економічного поступу країни в глобальному масштабі нового суспільства знань та матиме пряме відображення на перспективах

модернізації різних типів поселень.

Окреслимо *цільові пріоритети* стратегії розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу з позиції забезпечення трудопотенційного балансування, що є супровідним процесом просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу (рис. 5.4). Основний акцент при їх формулюванні здійснений на стимулятивних механізмах, які передбачають створення відповідних середовищних умов для ефективного використання та посилення інноваційності трудового потенціалу. Це обумовлено високою здатністю і готовністю українського суспільства до розвитку, підвищення рівня кваліфікації чи перекваліфікації в силу необхідності адаптації до нових ринкових умов. Важливо, щоб стратегічні цілі гармонійно доповнювали один одного, не призводячи до взаємних суперечностей поставлених для їх досягнення завдань. У підсумку їх досягнення повинно забезпечити формування більш однорідних умов ефективного використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу в різних ПФОС з можливостями трудової діяльності за місцем постійного проживання та дотриманням конституційних прав свободи вибору. Власне ці ідеї закладались у положеннях концепції просторового трудопотенційного балансування з таким перерозподілом трудового потенціалу, що б не допускав надмірної праценадлишковості одних поселень і поглиблення периферійності за рахунок працедефіцитності інших.

Зазначені на рис. 5.4 стратегічні цілі розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу з позиції просторового трудопотенційного балансування є загальними для різних типів поселень. Проте з деталізацією на операційні цілі (завдання) проявляється територіальна специфіка їх досягнення.

Відмінність виникає на тлі різної функціональності просторових форм у використанні трудового потенціалу [268; 261]. Зокрема просторова функціональність у формуванні та використанні освітньо-кваліфікаційної компоненти була досліджена в §4.2 (див. рис. 4.5).



Рис. 5.4. Цільові пріоритети нової стратегії розвитку ПФОУС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу країни з позиції просторового трудопотенційного балансування*

* Складено автором

Щодо інших компонент, то яким б не було бажання пониження територіальної мобільності населення за схемою «село-місто» з субурбанізаційними процесами через розвиток приміських територій, проте сільські поселення традиційно повинні виступати осередками вищого рівня народжуваності, кращих показників суспільного здоров'я зі створенням сприятливих передумов формування психофізіологічної компоненти трудового потенціалу. Просторові диференціації також повинні проявлятися в організаційно-управлінських характеристиках, якостях і можливостях носіїв праці, зокрема в частині інноваційної активності. Впровадження й удосконалення інформаційних технологій у сільських поселеннях та інших їх типах з невеликою кількістю населення повинно бути, проте активні осередки їх продукування створити тут вкрай важко та й недоцільно. Вищою інноваційною активністю повинно відзначатись працездатне населення міських поселень з помітною трудовою потенцією концентрацією і використанням переваг нагромадження соціального капіталу.

Територіальна специфіка використання трудового потенціалу має місце і в когнітивно-психологічній компоненті. Загальновідомо, що поселення з різною кількістю мешканців та рівнем ділової активності вирізняються різним *ритмом життя*. Чим вищим є такий ритм, тим для особи повинні бути властиві розвинені риси активності й адаптивності. В іншому ж випадку здобути їй конкурентні переваги на переважно праценадлишковому ринку праці є вкрай важко.

Функціональність різних просторових форм організації трудового потенціалу в використанні морально-етичної компоненти є дещо умовною. Разом з тим, сільські поселення повинні виступати осередками збереження традицій і звичаїв національного (етнічного) характеру. Водночас поселення з більшою кількістю населення завжди вирізнялись вищою активністю культурно-мистецького життя. Відтак вони повинні функціонувати як потужні осередки концентрації так званої

інтелектуальної еліти, що через своє споживання і продукування культурного продукту підтримує загальний рівень духовного розвитку суспільства.

Таким чином, кожен тип поселення вирізняється своєю специфічною функціональністю, яка формується не лише в соціально-економічній компоненті через структуру зайнятості внаслідок спеціалізації на видах господарювання (структури місцевої економіки), але й у соціальному, політичному, культурному й духовному розвитку. Виходячи з таких міркувань визначимо, яким чином можна досягти стратегічні цілі розвитку ПФОУС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу з позиції просторового трудопотенційного балансування, представлені на рис. 5.4.

У першу чергу звернемось до стратегічної цілі *«стимулювання ділової активності в просторових формах, що можуть спричиняти відчутний каталізуючий ефект для розвитку територіально наближених населених пунктів та інших через адаптацію кращого досвіду»*. Основою досягнення такої цілі повинні бути міжпоселенські зв'язки, що характеризуються відповідними міжпросторовими взаємовпливами з визначеною силою і часовою пролонгованістю. При з'ясуванні можливої стратегічної векторності розвитку ПФОУС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу (див. рис. 5.3) зазначалось, що пріоритетність рівномірного розвитку усіх типів поселень є дуже ресурсозатратним та для вітчизняних реалій наразі нездійсненим завданням. Відтак важливо стимулювати розвиток ділової активності у тих поселеннях, що можуть надалі формувати трудопотенційні ядра, залучаючи працездатне населення територіально наближених територій, не допускаючи при цьому надмірної трудопотенційної концентрації з усіма подальшими негативними наслідками. Первинність стимулювання ділової активності для ефективізації використання та посилення інноваційності трудового

потенціалу є очевидною. Без створення робочих місць є неможливим використання трудового потенціалу населення, а надалі і його розвиток на цій основі ПФОС за умов створення гідних умов праці (особливо заробітної плати).

Загальність досягнення поставленої вище цілі для всіх типів поселень, у тому числі в контексті обґрунтування доцільності створення (активізації діяльності) специфічних ПФОС, допускає формулювання наступних завдань:

- оцінка ресурсних можливостей різних типів поселень з визначенням найбільш оптимальних передумов розвитку відповідних видів економічної діяльності;

- оцінка тісноти налагодження міжпоселенських взаємозв'язків з можливістю подальшого каталізуючого взаємовпливу на їх розвиток (особливо в частині міжпоселенських міграційних переміщень);

- цільове стимулювання ділової активності в пріоритетних видах економічної діяльності.

Відносно різних типів поселень виконання таких завдань у прискореному часі повинно диференціюватись залежно від їх функціональності та ретроспективи розвитку відповідних територій. У табл. 5.2 наводимо ті операційні цілі досягнення поставлених завдань, котрі повинні бути виконані у найближчі 2-3 роки. Значну нішу тут займають різні оціночні підходи, що дозволить сформулювати достатнє інформаційне забезпечення для прийняття управлінських рішень стосовно розвитку відповідних видів економічної діяльності, найбільш доцільних до конкретного типу поселення. Окрім представлених у табл. 5.2 операційних цілей звичайно допускається їх значне розширення. Проте ми свідомо відійшли від рішення комплексного відображення всіх можливих шляхів виконання стратегічних цілей, адже така розпорошеність значно ускладнить вирішення проблем низької ефективності використання трудового потенціалу в просторово-часових

координатах. Натомість конкретизація пріоритетних (операційних) цілей дасть змогу розпочати поетапний процес просторової конвергенції можливостей використання та посилення інноваційності трудового потенціалу. І лише за умов успішного їх виконання й оцінки нових середовищних умов можна визначати наступні операційні цілі згідно стратегічного вектора. Такий підхід обумовлений декларативністю низки нормативно-правових документів стратегічного характеру в Україні, що в значній мірі обумовлено політичною нестабільністю, непослідовністю рішень у державному управлінні, а також високою залежністю національної економіки та, як наслідок, інших сфер суспільної життєдіяльності, від впливів екзогенного характеру.

Таблиця 5.2

Територіальна специфіка стимулювання ділової активності
в просторових формах з каталізуючим ефектом для ефективного
використання трудового потенціалу інших поселень*

	Основні просторові форми	ЗАВДАННЯ		
		Оцінка ресурсних можливостей	Оцінка тісноти налагодження міжпоселенських взаємозв'язків	Цільове стимулювання ділової активності
ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ	Обласний центр	- Шляхи використання високої трудовпотенційної концентрації	- Підтримка поліцентризму - Контроль порогу праценадлишковості	- Розвиток інноваційно-містких видів економічної діяльності
	Велике місто	- Можливості відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств	- Перспективність вузлових промислових агломерацій	- Розвиток ресурсомістких видів економічної діяльності
	Мале місто	- Ефективізація використання наявного трудового потенціалу з пониженням трудовпотенційних втрат	- Перспективність точкових агломерацій з максимальним залученням прилеглих сільських територій та включенням їх у вузлові	- Розвиток малих і середніх форм бізнесу виробничого й обслуговуючого характеру

	Селище міського типу	- Розвиток механізмів залучення інвестиційного капіталу постійного населення у місцеву економіку	- Неприпустимість надмірного донорства трудового потенціалу для наближеного міста	- Розвиток малих форм бізнесу з домінуючою орієнтацією на туристично-рекреаційну спеціалізацію
	Село	- Рекультивация земель, покращення інфраструктурного забезпечення	- Налагодження міжсільських контактів через сільськогосподарське кооперування, культурно-мистецькі заходи	- Розвиток малих форм бізнесу і кооперативного сільськогосподарського господарювання

* Складено автором

Кожен тип поселення в силу потреби відновлення чи ефективізації використання своїх ресурсних можливостей є більш функціональним для розвитку окремих видів економічної діяльності та ведення форм бізнесу. Окрім того, диференціюється їх функціональна роль у міжпросторових взаємодіях з точки зору сили ініціювання різного роду контактів, спільної реалізації різних проектів тощо.

Загальність досягнення стратегічної цілі *«контрольованість процесів просторового трудової потенційного балансування відповідно до перспективних потреб місцевої економіки та кон'юнктурних характеристик локальних ринків праці»* (див. рис. 5.4) для всіх ПФОС передбачає виконання наступних завдань у найближчій перспективі:

- прогностичні розрахунки перспективних потреб у працездатному населенні за освітньо-кваліфікаційними характеристиками відповідно до потреб місцевої економіки;
- покращення транспортної доступності центрів ділової активності для полегшення маятникових міграційних переміщень;
- подолання просторової дивергенції можливостей використання та посилення інноваційності трудового потенціалу через розвиток специфічних просторових утворень.

Територіальна специфіка виконання сформульованих завдань відображена у табл. 5.3. Досить складним і насправді працемістким видається завдання прогностичних розрахунків перспективних потреб у

працездатному населенні за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Тут слід розробити комплексну методикау як оцінки кон'юнктурних характеристик місцевих ринків праці, кожен з яких має свою специфіку, так і з використанням економіко-математичного інструментарію прогнозування, яких фахівців та робітників буде потребувати дана економіка на найближчу перспективу. В основі цього повинна лежати інформація щодо існуючих нині потреб роботодавців у фахівцях і робітниках певної кваліфікації, а також спрогнозовані тренди економічного розвитку поселення на перспективу (з розподілом на оптимістичний і песимістичний сценарій). У силу того, що статистичний базис на локальному рівні дуже слабо розвинений, виконання цього завдання слід розпочинати з вимог збору конкретних показників місцевого розвитку на якісній основі. Для визначення ж потреб роботодавців слід залучати адміністративний важіль з їх зобов'язанням брати участь у спеціальних соціологічних дослідженнях.

Незважаючи на всю складність виконання першого завдання, його практичне втілення буде колосальним кроком на шляху ефективного планування просторового розвитку з балансуванням різних територіальних підсистем, особливо економіки, освіти і ринку праці.

Як бачимо, процеси трудопотенційного балансування ґрунтуються на виключно непрямих методах впливу з відсутністю практики жорсткого регулювання міграційних переміщень населення. Звертаємо увагу, що завдання до сформульованої стратегічної цілі є найбільше мінливими, адже кон'юнктурні характеристики локальних ринків праці постійно змінюються. Тому завдання визначались з прицілом їх вищої перспективності для покращення середовищних умов використання трудового потенціалу.

Таблиця 5.3

Територіальна специфіка забезпечення контрольованості процесів просторового трудовотенційного балансування*

	Основні просторові форми	ЗАВДАННЯ		
		Прогностичні розрахунки перспективних потреб у працездатному населенні	Покращення транспортної доступності	Розвиток специфічних просторових форм
ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ	Обласний центр	<ul style="list-style-type: none"> - Стратегічне планування відповідності регіональної освітньої системи та ринку праці - Координація обліку даних у системі визначення потреб ринків праці у фахівцях і робітниках - Мобілізація наукових кадрів у розробці методик 	<ul style="list-style-type: none"> - Вирішення проблем пропускної здатності доріг у місцях великого скупчення транспортних засобів (у першу чергу через транспортні розв'язки) 	<ul style="list-style-type: none"> - Формування осередків ділової й інноваційної активності - Формування конкурентного середовища на ринках праці з неприпустимістю недоброчесних проявів
	Велике місто	<ul style="list-style-type: none"> - Визначення потреби у професійних кадрах інноваційних напрямів промисловості 	<ul style="list-style-type: none"> - Покращення стану дорожнього покриття - Організоване транспортування працівників з прилеглих територій 	<ul style="list-style-type: none"> - Створення й активізація діяльності науково-освітніх підрозділів на базі організацій
	Мале місто	<ul style="list-style-type: none"> - Розрахунок місткості локального ринку для можливостей працевлаштування осіб територіально наближених сільських поселень 	<ul style="list-style-type: none"> - Покращення стану дорожнього покриття 	<ul style="list-style-type: none"> - Активізація ділової співпраці з включенням у спеціалізовані агломерації
	Селище міського типу	<ul style="list-style-type: none"> - Визначення потреби у професійних кадрах сфери обслуговування, туристично-рекреаційної спеціалізації 	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищення якості послуг з регулярних пасажироперевезень 	<ul style="list-style-type: none"> - Впровадження прогресивних форм сфери обслуговування і туристично-рекреаційної спеціалізації
	Село	<ul style="list-style-type: none"> - Удосконалення системи обліку працездатного населення з відображенням якісних характеристик 	<ul style="list-style-type: none"> - Покращення транспортної доступності через організацію регулярних пасажироперевезень 	<ul style="list-style-type: none"> - Цільові інвестиції у розвиток бізнесу під створення робочих місць для постійного населення

* Складено автором

Забезпечення просторової конвергенції можливостей розвитку трудового потенціалу неможливе без *«стимулювання інноваційної активності населення з формуванням нового типу працівника із високими освітньо-кваліфікаційними, організаційно-управлінськими, когнітивно-психологічними й морально-етичними характеристиками»*. Розгляд людського чинника як основи соціально-економічного прогресу не є новим. Проте посилення його стимулюючих детермінацій вимагає формування нового типу працівника з розвиненими інноваційними схильностями. Відтак загальність досягнення поставленої стратегічної цілі в контексті розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу передбачає виконання наступних операційних завдань, виконанню кожного з яких характерна своя територіальна специфіка (табл. 5.4):

- жорстке дотримання роботодавцями регламентованих вимог організації праці, у т.ч. її оплати, безпеки, можливостей розвитку (кар'єрного зростання без суб'єктивних впливів);

- формування розвиненого мотиваційного середовища трудової діяльності з обліком продуктивності праці на об'єктивних засадах;

- налагодження внутрі- та міжорганізаційних знанневих трансфертів міжпоколінного характеру з метою накопичення досвіду, удосконалення підходів впровадження й використання інформаційних технологій.

Територіальна специфіка стимулювання
інноваційної активності населення*

	Основні просторові форми	ЗАВДАННЯ		
		Дотримання регламентованих вимог організації праці	Формування розвинутого мотиваційного середовища трудової діяльності	Налагодження знансвих трансфертів міжпоколінного характеру
ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ	Обласний центр	- Формування механізму відповідальності робото-давця за відповідність умов праці регламентованим стандартам	- Впровадження прогресивних систем стимулювання персоналу з індивідуалізацією немонетизованих пільг	- Організація активних міжорганізаційних взаємодій у суміжних видах економічної діяльності
	Велике місто	- Впровадження нових форм організації праці як кращого досвіду підвищення її продуктивності	- Удосконалення системи обліку продуктивності праці у матеріальній і нематеріальній сферах	- Організація активних внутріорганізаційних взаємодій з залученням молодих фахівців і робітників
	Мале місто	- Забезпечення об'єктивного розподілу фонду оплати праці з подоланням необґрунтованих розривів у ставках для однакових посад	- Залучення персоналу до прийняття управлінських рішень	- Передача досвіду ведення власної справи
	Селище міського типу	- Забезпечення кар'єрного зростання працівників на об'єктивних засадах	- Активізація стажування персоналу на підприємствах міських поселень	- Проведення різних організаційних форм передачі досвіду з підприємств міських поселень
	Село	- Підвищення безпеки праці, забезпеченості працівника регламентованим інвентарем (спецодяг і т.д.)	- Поширення гнучких форм зайнятості для населення, що часто веде особисте селянське господарство і потребує для цього часу	- Підтримка родинних династій у спеціалізованих видах економічної діяльності, особливо ремеслах

* Складено автором

Очевидно, виконання поставленого завдання вимагає достатнього періоду часу з послідовним виконанням операційних цілей. Зміна

покоління у сфері соціально-трудових відносин – це важливий шанс долання численних деформацій у першу чергу в ментально-ціннісній площині. Це значно ефективніший шлях, аніж руйнувати усталені міжсуб'єктні форми взаємодій на корупційній основі. І передумови поступовості виконання такої стратегічної цілі в системі просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу повинні формуватись на основі мотиваційних установок з банальним дотриманням регламентованих стандартів організації праці, які в Україні сьогодні масово порушуються. Вже в умовах нормальних умов праці особа з достатнім рівнем трудового потенціалу здатна розвиватись, творити, проявляти ініціативу, аніж накопичувати негативні емоції у відношенні до роботодавця.

Більш детально територіальну специфіку досягнення сформульованих стратегічних цілей розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу з позиції трудопотенційного балансування в розрізі міських та сільських поселень було досліджень в §5.4 і §5.5.

Отже, розвиток ПФОУС на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, посилення його інноваційності в умовах поглиблення просторової дивергенції в можливостях продуктивної й інноваційної трудової діяльності потребує чітко визначеного стратегічного спрямування. Комплексна охопленість усіх проблем соціально-трудових відносин не дасть змоги вирішити хоча б мізерну їх частину за умов гострого браку ресурсного забезпечення управлінських рішень. Тому важливо більшу увагу зосереджувати на стимулюванні ділової активності у тих типах поселень, що надалі дадуть каталізуючий ефект розвитку територіально наближених до них і через свою транспортну доступність створять можливості продуктивної трудової діяльності та відтворення трудового потенціалу постійного населення відповідних агломераційних утворень. Практичне досягнення

визначених стратегічних орієнтирів вимагає ефективних державних впливів через налагоджені механізми, адже, нажаль, досить часто теоретично управлінське рішення може бути прийняте вірним, проте механізмів його втілення в життя немає. Тому наразі окрім вірності обрання стратегічних орієнтирів розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу з подоланням просторової дивергенції можливостей посилення його інноваційності стоїть питання відбору найбільш ефективних та ресурсо обґрунтованих механізмів їх досягнення.

5.3. Проблемність надмірної просторової трудопотенційної концентрації та механізми її подолання

Негативна наслідковість надмірної трудопотенційної концентрації у межах окремих поселень вимагає регульованості міграційних переміщень і територіальної мобільності населення. Наростаюча масштабність трудопотенційної концентрації ускладнює управлінські впливи на дані процеси, до того ж підсилені масовими відхиленнями від норм законності. У результаті наявності жорстких і часто деформованих конкурентних умов на ринках праці можливості використання трудового потенціалу більшості населення ускладнюються. Тому при визначенні напрямів дії механізмів забезпечення розвитку ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу наразі важливо враховувати процеси міграцій з подальшим вираженням у ступені трудопотенційної концентрації.

Забезпечення розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу як складний і досить тривалий процес в умовах наявності численних деформацій сфери соціально-трудових відносин потребує визначеної стратегічної напрямленості. У контексті створення відносно рівних умов використання трудового потенціалу в різних ПФОС такі стратегічні

орієнтири повинні передбачати систему заходів, спрямованих на поступову просторову конвергенцію можливостей такого використання. Проте вірне формулювання стратегій не є запорукою успіху їх втілення в життя. Досить важливим є наявність *механізмів* їх виконання (дотримання).

У даній частині дослідження постає завданням з'ясувати, яким чином стратегічні вектори розвитку ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу з позиції балансування їх можливостей можуть бути реалізованими, тобто яким має бути відповідний механізм. При цьому механізми можуть бути різними залежно від їх функціональної спрямованості. Вони можуть являти собою цілісну систему, окремі інструменти або ж слугувати процесом досягнення означених цілей. Нами механізми забезпечення розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу розглядаються саме за процесним підходом з урахуванням готовності інституціонального середовища країни і регіонів, зокрема сфери соціально-трудова відносин, «приймати» нові правила взаємодій між її учасниками. При цьому авторське бачення механізму і процесу не є абсолютно рівним. Поняття «механізм» і «процес» не можна порівнювати між собою, оскільки процес як послідовність дій, а механізм – значно ширше поняття.

Концептуальне бачення *механізму забезпечення розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу за процесним підходом* відображено на рис. 5.5. В основі визначення стратегічних векторів просторового розвитку трудового потенціалу лежать конкретні проблеми сфери соціально-трудова відносин, які вказані з розподілом на локальні, просторові й інституціоналізовані, що потребує роз'яснення. Локальні проблеми відображають територіальну специфіку соціально-трудова систем і є характерними для окремих типів поселень у силу їх ретроспективних характеристик, рівня розвитку територіальних громад тощо. Просторові проблеми акумулюються у більшій масштабності з

виявленням дивергенцій можливостей використання трудового потенціалу, посилення його інноваційності. Тобто вони виникають унаслідок накладання локальних проблем соціально-трудового характеру й актуалізуються за умов нарощування розривів у їх негативних проявах між різними типами поселень. Що ж до інституціоналізованих проблем, то це такі, які відображають укорінення визначених поведінкових норм, цінностей в інституціональне середовище відповідного просторового утворення і проявляються у сфері соціально-трудових відносин. Такі проблеми пронизують собою й інші сфери суспільного життя, адже набувають відносно них ознак потужних детермінант. Для прикладу, це схильності до добровільного безробіття, низької продуктивності праці, демотивації розвитку, хабарництва тощо. Інституціоналізовані проблеми можна ще назвати системними, адже поодинокі їм протистояння лише ведуть до «виштовхування» таких осіб з незадоволенням їх потреб. Долання даної групи проблем вимагає потужних управлінських впливів, значних ресурсних, у тому числі темпологічних затрат.

Сам механізм являє собою послідовність застосування відповідних заходів із використанням управлінського інструментарію, яким володіють конкретні інституції (що формуються інституційне середовище), підсумком чого є досягнення проміжних і кінцевих (стратегічних) цілей розвитку трудового потенціалу. По суті він передбачає ланцюжок «цілі-рішення-впливи-дії-результати».

Розгляд його як процесу прив'язує до відповідного виду *політики*, яка формується у розрізі напрямів економічного, соціального, національного, демографічного, аграрного, культурного і військового. Очевидно, якщо мова йде про розвиток ПФОС на основі ефективного використання їх трудового потенціалу, то механізми досягнення сформульованих цілей з позиції просторового трудопотенційного балансування повинні дозволяти реалізовувати:

- *соціальну політику* як систему управлінських рішень у сферах освітньої підготовки, соціально-трудова відносин, соціального захисту населення, у тому числі в сфері соціально-трудова відносин;

- *демографічну політику* як систему управлінських рішень забезпечення процесів демовідтворення, підвищення якісних параметрів життєдіяльності населення як первинної детермінанти рівня народжуваності, смертності, територіальної мобільності, стану суспільного здоров'я;

- *економічну політику* як систему управлінських рішень створення сприятливих передумов задоволення потреб населення – споживчих, розвитку, праці, проживання тощо через розвиток бізнесу та інших некомерційних сфер діяльності, інструментарій ринкового регулювання; як систему управлінських рішень щодо використання наявних ресурсів (природних, фінансово-кредитних, врешті – людських), їх відновлення та накопичення;

- *регіональну політику* як систему управлінських рішень у контексті процесів децентралізації державної влади із застосуванням відповідного інструментарію залежно від специфіки розвитку регіонів, їх міжрегіонального співробітництва та задля подолання просторових конвергенцій соціально-економічних показників;

- *культурну політику* як систему управлінських рішень щодо культурно-духовного розвитку суспільства, формування системи моральних цінностей, християнських чеснот, що проявляються як у в праці, так і в повсякденній діяльності людини;

- *науково-технічну політику* як систему управлінських рішень щодо стимулювання науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності, що проявляється у достатній інноваційності трудового потенціалу населення;

- *екологічну політику* як систему управлінських рішень у формуванні сприятливого середовища проживання населення з

обґрунтованими антропологічними впливами на довкілля;

- зовнішню політику як систему управлінських рішень щодо взаємовідносин держави та її регіонів з іншими країнами у різних сферах суспільного життя, у тому числі стосовно міграцій населення.



Рис. 5.5. Концептуальне розуміння механізму забезпечення розвитку ПФОС в контексті використання їх трудового потенціалу за процесним підходом*

* Складено автором

Таким чином, механізми забезпечення розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу з позиції просторового трудопотенційного балансування повинні реалізуватись з відповідністю пріоритетам конкретної політики національного й регіонального рівнів з одночасним урахуванням інтересів територіальних громад (при можливості та в законодавчо регламентованих межах). Відтак це допускає підвищену ймовірність системних суперечностей, що надалі відбивається на ефективності досягнення стратегічних пріоритетів розвитку різних ПФОС та ефективізації використання їх трудового потенціалу. Тому узгодженість управлінських рішень у рамках соціальної, демографічної, економічної, культурної, науково-технічної, екологічної, зовнішньої і врешті регіональної (у тому числі з пріоритетами політики органів місцевого самоврядування – місцевої) політики постає важливою передумовою забезпечення просторового розвитку через підвищення ефективності використання трудового потенціалу на інноваційних засадах. Сфери впливу вказаних видів політики дуже тісно переплітаються. Для прикладу, важливе для ефективного використання трудового потенціалу в просторово-часових координатах регулювання міграцій формується в площині демографічної, економічної і зовнішньої політик. Найбільш «пронизливою» є саме економічна політика, адже передумови розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу, як вже неодноразово зазначалось у попередніх частинах дослідження, формуються саме в економічній площині – можливостях трудової діяльності з подальшою спроможністю задоволення особистісних (матеріальних і нематеріальних) потреб. У нинішніх ринкових умовах основна стимулююча роль по суті зводиться до економічної політики, яка в тісній синергетичній взаємодії з науково-технічним її напрямом повинна визначати подальші можливості соціально-економічного розвитку країни з пріоритетністю ефективного використання і створення

сприятливих передумов для використання й посилення інноваційності трудового потенціалу населення.

Видова диференціація механізмів як процесів у науці державного управління допускає їх розподіл на регламентуючі, контролюючі, коригуючі, соціальні, стимулюючі й організаційні. У чистому вигляді їх організація не є доцільною, проте майже завжди основний їх характер повинен виділятися у силу цільової спрямованості їх реалізації та потреби відповідного ресурсного підкріплення. У табл. 5.5 наведено основну характеристику різних видів механізмів та можливості відображення їх впливу на розвиток ПФОС через ефективне використання їх трудового потенціалу.

У просторовому розрізі видова диференціація механізмів залишається незмінною. Відтак допускаються різні *рівні* їх реалізації залежно від цільової спрямованості – вирішення локальних, просторових або ж інституціоналізованих проблем.

Для повного розуміння механізмів розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу також важливо вирізняти можливі *підходи* їх дії з точки зору послідовності вирішення зазначених проблем. При цьому можливі різні варіанти з їх комбінуванням залежно від територіальної специфіки проблемності розвитку трудового потенціалу:

I. Вирішення проблем просторового розвитку та ефективності використання трудового потенціалу локального характеру. Допускається для тих територій, що:

а) вирізняються крайньою кризовістю стану сфери соціально-трудова відносин та(або) активними проявами невдоволення територіальних громад;

Видова диференціація механізмів
забезпечення розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу*

№ з/п	Види механізмів*	Загальна сутність	Детермінації просторового розвитку на основі ефективного використання трудового потенціалу
1	Регламентуючі	Законодавче обґрунтування пріоритетів реалізації відповідної політики	Законодавче обґрунтування пріоритетів використання трудового потенціалу – комплексного чи окремих потенційних характеристик
2	Контролюючі	Порядок відповідальності дотримання регламентованих норм, принципів, завдань	Відповідність регламентованим пріоритетам використання трудового потенціалу і просторового розвитку
3	Коригуючі	Незначна зміна напрямів розвитку відповідно до виявлених нових закономірностей, екзогенних викликів	Спрямованість закономірностей використання трудового потенціалу (комплексного чи окремих компонент) відповідно до нагальних цільових пріоритетів розвитку конкретних ПФОС
4	Соціальні	Пріоритетність задоволення суспільних інтересів, у т.ч. соціально незахищених категорій осіб	Спрямованість використання трудового потенціалу на повне задоволення потреб осіб, у т.ч. з сегментним розподілом зі специфічними підходами формування сприятливих передумов трудової діяльності
5	Стимулюючі	Забезпечення прискореного розвитку відповідно до змін середовищних характеристик	Виявлення найбільш стимулятивних векторів з підтримкою окремих потенційних компонент-катализаторів загального просторового розвитку
6	Організаційні	Формування інституційного середовища із залученням недержавних структур	Побудова інституційного середовища з розподілом відповідальності й компетенцій у забезпеченні ефективності використання трудового потенціалу

* Складено автором

б) виступають просторовими утвореннями з високим рівнем впливу на можливості зайнятості населення інших населених пунктів (відзначаються перспективністю функціональності як точкового чи вузлового агломераційного ядра);

в) виступають ареалами експериментальних випробувань ефективності управлінських рішень;

II. Вирішення проблем ефективності використання трудового потенціалу просторового характеру. Даний підхід є обґрунтованим за умов:

а) поглиблення просторової диференціації можливостей використання трудового потенціалу з наслідковістю неконтрольованих міграційних переміщень, що ведуть до демографічних втрат і помітної праценадлишковості окремих просторових форм з усіма подальшими негативами;

б) налагодження активних міжрегіональних взаємодій, що формує основу плідної співпраці у вирішенні однорідних проблем сфери соціально-трудова відносин (такий підхід допускається і при транскордонному співробітництві);

в) наявності достатніх ресурсних можливостей різних просторових утворень та їх поєднання для спільного вирішення локальних проблем використання трудового потенціалу, що в акумуляції починають трансформуватись в інституціоналізовані;

III. Вирішення проблем просторового розвитку та ефективності використання трудового потенціалу інституціоналізованого характеру. Такий підхід як найбільш ресурсо затратний доцільний при умовах:

а) поглиблення системної кризи розвитку як країни в цілому, так і її регіонів, що змушує шукати нові пріоритети стратегічної напруженості;

б) наявності значних ресурсних можливостей (у першу чергу фінансових і кадрових) для ефективного вирішення проблем соціально-

трудового характеру;

в) вимог міжнародних структур у силу інтеграційних перспектив, потреби зовнішнього кредитування, налагодження інших форм співпраці у міжнародному масштабі.

Реальність й об'єктивність оцінки ефективності можливих підходів розвитку ПФОС та ефективності використання трудового потенціалу вимагає орієнтації механізмів наразі на вирішення просторових проблем. Водночас не слід відкидати переваги локального рівня через долання аномії територіальних громад. Через нівелювання деструктивних проявів розвитку сфери соціально-трудова відносин на місцевому рівні можливо забезпечити поширення позитивного досвіду на інші просторові утворення з подальшим відображенням навіть на вирішенні інституціоналізованих проблем переважно загальнодержавного масштабу, що часто значно понижують імідж країни як території іноземного інвестування та активізації бізнесу.

Розгляд механізму як процесу передбачає певну цільову спрямованість. Проблем використання трудового потенціалу в просторовому розрізі є чимало. Досить часто вони зводяться до нерівномірного й неконтрольованого розподілу працездатного населення, що обумовило потребу формулювання концепції просторового трудовотенційного балансування (див. §5.1). Відтак вважаємо, що наразі цільова функціональність механізмів розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу повинна бути спрямованою на *подолання надмірної трудовотенційної концентрації* окремих типів поселень. Такі механізми мають передбачати *визначену послідовність управлінських рішень* відповідного характеру (регламентуючого, контролюючого, коригуючого, соціального, стимулятивного, організаційного) з урахуванням готовності впровадження нових норм і принципів у сформоване інституціональне середовище.

Розглянемо більш детально, якими мають бути механізм

забезпечення розвитку ПФОС у контексті ефективного використання їх трудового потенціалу задля подолання проблеми надмірної трудопотенційної концентрації, що традиційно є характерною для поселень з порівняно кращими умовами праці і проживання (у першу чергу це стосується обласних центрів і столиці країни як основних осередків притягання працездатного населення).

Базовим індикатором цільової спрямованості таких механізмів має бути *порог трудопотенційної концентрації* (або праценадлишковості). Він являє собою певну допустиму межу прийняття локальним ринком праці носіїв трудового потенціалу з відповідними кількісно-якісними характеристиками і з неприпустимістю деструктивних проявів відносно постійно проживаючого тут населення [266]. Тобто такий поріг корелює відносно місткості ринку праці й може змінюватись залежно від рівня розвитку інших територіальних підсистем, особливо економічної й системи розселення (рис. 5.6). Контроль дотримання такого порогу є досить складним у точності за вказаними індикаторами, проте хоча б орієнтовне його визначення повинно здійснюватись як ознака ефективного територіального управління з відповідністю концептуальним підходам сталого розвитку і забезпечення гідних умов проживання населення.

Виходячи з оцінки сучасної ситуації у просторовій дивергенції можливостей розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу видається нагальним впровадження контролюючих механізмів посилення інноваційності й ефективного використання (як попереднього етапу). У першу чергу вони актуалізуються на міжнародному рівні з відповідністю пріоритетам зовнішньої політики, дотриманням регламентованих міграційних квот через масові порушення в силу переважаючої практики нелегальної чи напівлегальної міграції.

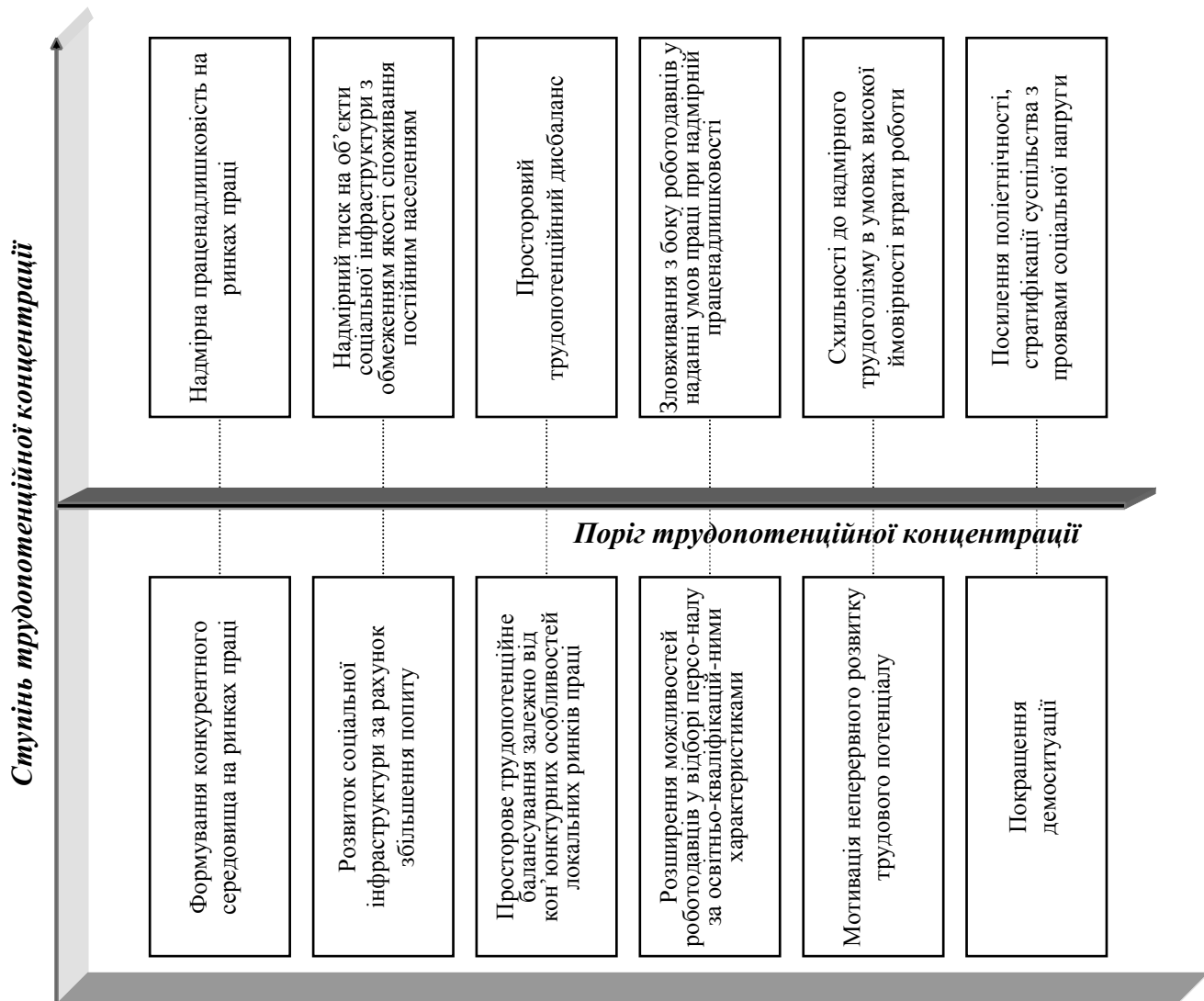


Рис. 5.6. Індикатори дотримання порогу трудопотенційної концентрації населення*

* Складено автором

Проблемність реалізації контролюючого механізму розвитку ПФОС та їх трудового потенціалу з націленістю на подолання надмірної трудопотенційної концентрації криється в інституційному середовищі з практичною руйнацією публічної відповідальності за ефективність управлінських рішень, послабленням ролі засобів масової інформації у тиску на органи влади з відстоюванням принципів законності державного управління. Разом з тим, впровадження контролюючих механізмів розвитку ПФОС на основі ефективного використання

трудового потенціалу з доланням просторових трудопотенційних дисбалансів є важливою передумовою подальшого покращення ситуації в сфері соціально-трудових відносин.

Розгляд механізму як процесу досягнення цілей розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу, зокрема подолання надмірної трудопотенційної концентрації з усіма негативними наслідками, потребує уточнення основних *етапів* його реалізації. Якщо розглядати просторовий внутрірегіональний рівень такої реалізації, то алгоритм управлінських рішень мав би бути наступним:

I. Оцінка тенденцій розвитку локальних ринків праці з міжпросторовим компаративним аналізом однакових типів поселень;

II. Співвіднесення тенденцій розвитку локальних ринків праці з іншими локальними підсистемами, особливо економічною, освітньою й науково-технічною;

III. Оцінка середовищних характеристик відповідних просторових утворень, у тому числі стану об'єктів соціальної інфраструктури та рівня якості пропонованих ними послуг;

IV. Визначення найбільш проблемних явищ і процесів як деструктивів можливостей використання трудового потенціалу, посилення його інноваційності, що ведуть до неконтрольованих трудопотенційних дисбалансів у розрізі різних типів поселень;

V. Визначення найбільш ефективних управлінських впливів (із застосуванням відповідного інструментарію) на проблемні явища і процеси з метою нівелювання їх прояву або ж трансформації у позитивні наслідковості;

VI. З'ясування відповідності обраних способів управлінських впливів відносно інших рівнів реалізації механізмів, зокрема щодо відповідності національним інтересам;

VII. Апробація управлінських впливів з оцінкою середовищних реакцій сфери соціально-трудових відносин на їх здійснення;

VIII. Активізація управлінських впливів за умов позитивних середовищних реакцій сфери соціально-трудова відносин на їх здійснення з відповідною пролонгованістю або ж зміна підходів при виявленні несприйняття інституціональним середовищем;

IX. Оцінка ефектів управлінських впливів з співставленням до ресурсних затрат на застосований інструментарій.

Відразу ж деталізуємо останній етап реалізації механізму розвитку ПФОУС в контексті підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу з націленістю на подолання надмірної трудопотенційної концентрації. Оскільки будь-яке управлінське рішення вимагає відповідних ресурсних затрат (фінансових, матеріально-технічних, людських, темпологічних), воно має відзначатись очікуваним ефектом. Згідно сформульованої нами цілі, – подолання надмірної трудопотенційної концентрації, такими ефектами можуть бути:

- зменшення рівня безробіття у поселеннях з високим рівнем ділової активності;
- активізація зайнятості у поселеннях депресивного типу;
- пониження міграційної активності та територіальної мобільності населення;
- покращення результативності праці через показники інноваційності продукції, попиту на внутрішньому й міжнародному ринках (у тому числі з імпортозаміщенням);
- покращення рівня матеріального добробуту населення різних типів поселень з більш рівномірним його розподілом.

Вказані ефекти можуть посилюватись з відповідною часовою пролонгованістю, що вимагає прогнозування тенденцій відповідно до поточної макроекономічної та внутрірегіональної ситуації.

Серед етапів реалізації механізму розвитку ПФОУС в контексті підвищення ефективності використання трудового потенціалу з націленістю на додання надмірної трудопотенційної концентрації

особливої уваги також потребує оцінка середовищних реакцій сфери соціально-трудових відносин на їх здійснення через апробацію управлінських рішень. Водночас це дозволяє недопустити необґрунтованих ресурсних затрат та не призвести до «ламання» інституціоналізованої системи взаємозв'язків, що підтримує рівень зайнятості та ділової активності на відповідному рівні. Шокові варіанти управлінських впливів на сферу соціально-трудових відносин та можливості просторового розвитку теж є допустимі, проте для вітчизняних реалій у силу затяжної системної кризи наразі вони не є виправданими.

Оцінка середовищних реакцій повинна передбачати виявлення рівня сприйняття нових підходів організації трудової діяльності, системи соціально-трудових відносин з боку роботодавців, самих працівників і профспілкових організацій, громадськості, а також органів державної влади, зокрема контролюючого характеру, до компетенцій котрих належать регуляторні впливи на підприємницьку діяльність. Допустимість спротиву нововведенням (згадані дифузії інновацій) можлива при виявленні позитивних динамік розвитку локального ринку праці з чітко вираженими прогностичними трендами і вона повинна характеризуватись незначною часовою пролонгованістю. У випадку ж масового несприйняття нових підходів розвитку ПФОУС на основі підвищення ефективності використання трудового потенціалу їх подальше впровадження є неприпустимим.

Дифузії нововведень щодо просторового розвитку й посилення інноваційності трудового потенціалу дуже добре можуть проглядатись у розрізі різних типів поселень. Ті прогресивні управлінські рішення, що є затребуваними й адаптативними до розвинених локальних ринків праці, можуть спричиняти виключне «виштовхування» для сфери соціально-трудових відносин менш розвинених і депресивних просторових утворень. Тому просторова диференціація управлінських рішень на

шляху конвергенції можливостей використання трудового потенціалу з наслідковим відображенням на рівні трудопотенційної концентрації повинна бути достатньо високою.

Управлінські рішення подолання надмірної праценадлишковості наразі повинні впроваджуватись на рівні розвинених ПФОС, а також тих, де вчиняються відповідні стимулятивні впливи щодо підвищення ділової активності (для прикладу, через розвиток специфічних просторових утворень, як от спеціальні економічні зони). Інструментарій додання такої проблеми повинен базуватись на непрямих методах впливу через створення можливостей продуктивної трудової діяльності у різних типах поселень. Найбільш ефективними формами для цього виступає вже згадана практика розвитку специфічних ПФОС, а також стимулювання ділової активності в тих поселеннях, що б виступали локальними центрами притягання трудового потенціалу територіально наближених просторових утворень через маятникові міграційні переміщення.

Розгляд механізму як процесу допускає достатню змінність поточних управлінських рішень при його реалізації. Разом з тим, його цільова напрямленість повинна зберігатись. У випадку ж визначення недоцільності її досягнення реалізація такого механізму припиняється.

Просторовий вимір забезпечення розвитку ПФОУС шляхом підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу обмежує можливості реалізації механізмів на вирішення проблем сфери соціально-трудова відносин у тих поселеннях, що вирізняються незначними соціально-економічними характеристиками й кількістю населення. Проте і на найнижчому локальному рівні в межах відповідного ресурсного забезпечення можливо забезпечити досягнення цілей просторового розвитку та посилення інноваційності трудового потенціалу. У цьому контексті важливо подовжувати процеси децентралізації державного управління з підвищенням повноважень

органів місцевого самоврядування у здійсненні в першу чергу соціальної та економічної політики.

Спрямованість механізмів забезпечення розвитку ПФОУС та їх трудового потенціалу в контексті подолання проблеми надмірної трудопотенційної концентрації повинна стратегічно розподілятися за двома базовими *напрямами*: на вирішення міграційних проблем, а також контрольованість (пониження) територіальної мобільності населення. Вважаємо, що наразі в силу проблемності державного управління і обмежених ресурсних можливостей реалізації державної міграційної політики більш нагальним видається регулювання територіальної мобільності населення, особливо тих поселень, що характеризуються значно гіршими середовищними характеристиками життєдіяльності і праці. Щодо міграції, то активізація масових рееміграційних процесів наразі для України є неприпустимою, адже:

а) локальні ринки праці не готові «прийняти» таку велику кількість українських заробітчан;

б) грошові перекази мігрантів виступають потужним інвестиційним ресурсом з підтримкою достатнього попиту на споживчих ринках, на ринку освітніх послуг.

Отже, досягнення стратегічних цілей розвитку ПФОУС в контексті підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, в тому числі зі спрямованістю на додання проблеми надмірної трудопотенційної концентрації, потребує чітко організованих механізмів. Ініціювання їх реалізації повинно здійснюватись унаслідок активних проблемних проявів сфери соціально-трудова відносин і реакцією громадськості на їх деструктивні впливи відносно можливостей використання трудового потенціалу. У просторовому вимірі дія таких механізмів значно видозмінюється – починаючи з цільової напрямленості і завершуючи обсягами затребуваного ресурсного забезпечення. Відтак досягнення стратегічних цілей у вищих

ПФОС прямо відображається на ситуації ринках праці менших просторових утворень. Звичайно, кожен населений пункт у силу специфічного інституціонального середовища має свою потребу реалізації механізмів просторового розвитку на основі ефективізації використання трудового потенціалу. Проте більшість соціально-трудоових процесів є подібними для однакових типів поселень. Тому важливо розмежувати специфічні підходи забезпечення просторового розвитку в першу чергу у розрізі міських та сільських поселень.

5.4. Перспективи підвищення ефективності використання трудового потенціалу у міських поселеннях

Просторова дивергенція можливостей використання трудового потенціалу завжди визначається значним переважанням середовищних характеристик міських поселень супроти сільських як у кількісному, так і в якісному аспектах. Відтак специфіка вирішення проблем сфери соціально-трудоових відносин та просторового розвитку для цих двох різних типів поселень набирає принципово відмінного характеру. Якщо для села завданням наразі постає створення хоч якихось можливостей трудової діяльності в умовах масовості міграцій і девіантних проявів поведінки населення, то для міських поселень даний пріоритет зберігається в окремих випадках (зокрема для малих міст). Для більш великих і розвинених просторових утворень, як от великі міста й обласні центри, проблема криється в ефективізації використання потенційних характеристик, якостей і можливостей носіїв праці з наслідковим відображенням такого процесу в розвитку ПФОС на інноваційних засадах. Окрім того, з позиції просторового трудопотенційного балансування, актуалізується ще одна дуже важлива роль міських поселень – формування центрів притягання праці з можливістю подальшого формування відповідного типу агломераційних утворень

[275-276].

Таким чином, перспективи використання трудового потенціалу міських поселень вирізняються в двох базових зрізах:

1) покращення умов праці в напрямку ефективізації використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу для зайнятого тут населення;

2) формування центрів ділової активності як середовища пропозиції робочих місць для мешканців інших поселень з одночасним дотриманням прав та можливостей розвитку постійно проживаючого тут населення у ринковому середовищі з добросовісною конкуренцією.

За другим зрізом важливо пам'ятати про права постійно проживаючого населення та додатковий тиск на них у випадку надмірної трудопотенційної концентрації. Дані процеси слід урегульовувати через механізми трудопотенційного балансування з непрямим підходом до створення достатніх умов трудової діяльності в різних типах поселень. Разом з тим, підвищеної трудопотенційної концентрації у міських поселеннях не уникнути. У зв'язку з цим слід використовувати переваги нагромадження соціального капіталу та розвиненого конкурентного середовища з контролем порогу праценадлишковості (трудопотенційної концентрації) у містах.

Розглянемо більш детально, які перспективи підвищення ефективності використання трудового потенціалу в міських поселеннях, виходячи з окреслених нами стратегічних орієнтирів, що були висвітлені у §5.2.

Роль міських поселень у виконанні стратегічної цілі «стимулювання ділової активності в просторових формах, що можуть спричиняти відчутний каталізуючий ефект для розвитку територіально наближених населених пунктів та інших через адаптацію кращого досвіду» диференціюється залежно від ступеня їх розвитку та рівня ділової активності. Адже одна перспективність та можливості для

обласного центру як основного міста в регіоні, а зовсім інша – для малих міст, для яких у вітчизняних реаліях характерна більшість проблем сільських поселень – гострий брак якісних робочих місць, масовість безробіття, чітка орієнтація на міграцію, поширеність девіацій, старіння населення та ін. Разом з тим, функціональність міст у виконанні даної стратегічної цілі значно зростає і вимагає особливої уваги.

Виходячи з сформульованих операційних цілей стимулювання ділової активності в містах з каталізуючим ефектом для підвищення ефективності використання трудового потенціалу інших поселень (див. табл. 5.2 §5.2), розглянемо більш конкретно можливості їх досягнення.

Важливою передумовою стимулювання ділової активності у відповідному просторовому утворенні, що наслідково проявлятиметься у створенні робочих місць та покращенні можливостей використання трудового потенціалу, є *оцінка ресурсних можливостей* території. Для міст різного типу операційність такої оцінки диференціюється (тобто ті цілі, які повинні бути досягнуті в першу чергу):

- для обласного центру – у визначенні шляхів використання високої трудовотенційної концентрації;
- для великих міст – у визначенні можливостей відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств;
- для малих міст – в ефективізації використання наявного трудового потенціалу з пониженням трудовотенційних втрат.

Обґрунтуємо логічність обрання таких операційних цілей, що повинні бути досягнуті у першу чергу в поетапній просторовій конвергенції можливостей використання та посилення інноваційності трудового потенціалу.

Значимість ролі обласного центру в стимулюванні ефективного використання трудового потенціалу всіх поселень регіону є очевидною. Наразі для всіх регіонів характерна помітна трудовотенційна концентрація в головних містах зі значно кращими середовищними

характеристиками життєдіяльності та можливостями розвитку трудового потенціалу, що зокрема підтвердили результати авторського соціологічного дослідження за прикладом Волинської області. Постає завдання використання переваг такої концентрації в контексті стимулювання ефективізації використання трудовотенційних характеристик, якостей і можливостей носіїв праці з недопущенням низки деструктивних проявів, серед яких – формування недобросовісного конкурентного середовища на ринках праці, зловживання з боку роботодавців в силу праценадлишковості, трудоголізм та ін. (рис. 5.7).



Рис. 5.7. Переваги трудовотенційної концентрації населення в міських поселеннях*

* Складено автором

Обласний центр може здобувати додаткові переваги в умовах високої трудопотенційної концентрації в плані мотивації до неперервного розвитку працездатного населення, яке при підвищеній конкуренції на ринках праці змушене неперервно навчатись, періодично здійснюючи інвестиції в особистісний людський капітал. У тісній взаємозалежності з конкурентними умовами ринків праці перебуває розвиненість системи соціальних взаємодій у професійній площині. У контексті підвищення ефективності використання трудового потенціалу це важливо в силу гострої потреби налагодження міжпоколінних знанневих трансферів, що дозволить надалі накопичувати досвід трудової діяльності у стратегічних сферах національної економіки з одночасним запровадженням прогресивних інноваційних підходів. У випадку ж простеження недобросовісних проявів конкурентної боротьби на ринку праці, зокрема в силу активних суб'єктивних впливів (для прикладу, родинного чинника) ефективність міжпоколінних знанневих трансфертів значно знижується, адже у відповідну сферу приходять особи, що апріорі часто не є носіями затребуваних потенційних якостей, характеристик і можливостей, які є обов'язковими для якісного виконання професійних обов'язків. У результаті має місце брак висококваліфікованих інженерів, медичних працівників, юристів, економістів та представників інших професійних груп, які в кількісному аспекті достатньо наситили вітчизняний ринок праці, проте за якісними параметрами продовжують поглиблювати деструктивні процеси відповідних сфер життєдіяльності суспільства і господарювання.

Якщо для обласного центру з найвищою діловою активністю стоїть завданням використання переваг трудопотенційної концентрації населення натомість поглиблення його деструктивних наслідків, то для великих міст операційна ціль сформульована в контексті можливостей відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств. Насправді наразі в Україні зберігається доволі сильна інфраструктурна

база раніше діючих великих промислових комплексів, яка стрімко руйнується під впливом природних і антропогенних чинників. З використанням договорів концесії та інших взаємовигідних форм оренди чи викупу за стимулюючих впливів місцевих органів влади виникає шанс розвитку тут бізнесу на основі раніше сформованих традицій господарювання. Саме на інвентаризацію інфраструктурних можливостей підприємницької діяльності великих міст як потенційних осередків ділової активності та потужних учасників вузлових агломерацій повинні сьогодні в першу чергу спрямовуватись зусилля в контексті оцінки їх ресурсних можливостей у системі розвитку трудового потенціалу.

Щодо малих міст, то тут варіант відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств теж є припустимим в індивідуалізованих випадках. Проте на разі більшої ваги набуває потреба ефективізації використання наявного трудового потенціалу з пониженням трудопотенційних втрат. Для малих міст, супроти сільських територій, властивий порівняно вищий рівень інноваційності трудового потенціалу, в тому числі за рахунок не таких загрозливих процесів старіння населення, а також підтримки рівня ділової активності на задовільному рівні. Тому вважаємо, що наразі дуже потрібним тут є покращення умов використання потенційних характеристик, якостей і можливостей населення зі створенням сприятливих передумов просторового розвитку та одержання більш високих результатів праці.

Стимулятивні впливи розвитку міських поселень як центрів ділової активності відносно інших повинні проявлятися також через *систему міжпоселенських взаємозв'язків*. Такі зв'язки можуть набувати різного характеру (стихійні, сталі, систематичні), бути регламентовані відповідними документами локального масштабу (для прикладу, практика міст побратимів, яка часто практикується в рамках програм транскордонного співробітництва) та вирізнятися більшою активністю

(ініціюванням) в окремих сферах – господарювання (залежно від структури місцевої економіки), ресурсного використання (розташування на території відповідних природних об'єктів, об'єктів антропогенного походження), етнічної приналежності населення, транспортної інфраструктури тощо. У контексті впливу міжпоселенських взаємозв'язків у системі розвитку ПФОС в контексті використання трудового потенціалу, насамперед, слід простежувати їх характер за міграційними переміщеннями населення з метою:

- праці;
- торгівлі (у т.ч. збуту продукції власного виробництва, що особливо характерно для селян);
- дозвілля (відвідування різних закладів культурного-мистецького призначення, ресторанного типу та ін.);
- рекреації;
- родинних контактів тощо.

Залежно від тісноти міжпоселенських взаємодій повинна підтримуватись транспортна доступність відповідних територій. Взаємовигідність співпраці має підсилюватись реалізацією спільних проектів економічного, соціального, культурно-мистецького, духовного характеру, що б забезпечувало цілісний просторовий розвиток.

Слід констатувати, що в Україні контакти між різними поселеннями є дуже слабо налагодженими, особливо в системному плані. Відтак стимулюючі впливи розвинених міських поселень на територіально наближені до них населені пункти відбуваються суто в площині неконтрольованих міграційних переміщень без стратегічного планування розвитку локальних ринків праці у тісній взаємодії і можливостях трудопотенційного балансування. За таких умов для обласного центру як провідного міста з найвищою діловою активністю важливими операційними цілями виступають підтримка поліцентризму і контроль порогу праценадлишковості. Щодо останнього, то тут важливо

прослідковувати впливи трудопотенційної концентрації на результати праці з вираженням в основних соціально-економічних показниках регіону. Більшого роз'яснення потребує ціль підтримки поліцентризму обласного центру чи й іншого великого міста, якщо він вирізняється дуже високою (чи не найвищою в області) діловою активністю. Така необхідність вже обґрунтовувалась при дослідженні специфічних ПФОС, зокрема агломерацій.

Вимога поліцентризму міста з високою діловою активністю дозволяє одержати переваги трудопотенційного балансування через освітньо-кваліфікаційну диференціацію працездатного населення з його зайнятістю в кількох основних видах економічної діяльності. Такі пріоритетні сфери господарювання стимулюватимуть розвиток суміжних до них, дозволяючи активізувати міжпоселенські взаємозв'язки підприємницького характеру згідно ресурсних можливостей різних територій.

Якщо для обласного центру і великих міст пріоритетним постає наразі розвиток вузлових агломераційних утворень з налагодженими міграційними мережами внутріобласних маятникових переміщень, то для малих міст більш актуальним завданням є розвиток точкових агломерацій з включенням наближених сільських територій і з подальшою можливістю їх трансформації в агломерації вищого ієрархічного рівня та вузлового характеру.

Спеціалізація точкових агломерацій малих міст повинна концентруватись навколо малих і середніх форм бізнесу із максимальним включенням ресурсних (у першу чергу сільськогосподарських) можливостей наближених сільських територій. Для розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу це дозволить суттєво покращити конкурентні характеристики локального ринку праці та потенційні характеристики, якості і можливості населення зі схильностями до підприємницької діяльності.

У будь-якому випадку, створення сприятливих передумов розвитку ПФОС на основі ефективного використання трудового потенціалу з вирішенням проблеми просторової дивергенції зводиться до підприємництва. Без розвитку бізнесу не створюються й не удосконалюються робочі місця, не формується мотиваційне середовище розвитку трудового потенціалу. Тому для тих поселень, що дозволять «потягнути» в розвитку інші наближені до них населені пункти, слід розвивати види економічної діяльності з найбільшим економічним й соціальним ефектом на стратегічну перспективу. Виходячи з таких міркувань, серед операційних цілей забезпечення розвитку ПФОС шляхом підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу в тих із них, що можуть спричиняти відчутний каталізуючий ефект для розвитку територіально наближених населених пунктів та інших через адаптацію кращого досвіду, виокремлено *цільове стимулювання ділової активності в пріоритетних видах економічної діяльності*. При цьому нагально для обласного центру слід підтримувати розвиток інноваційно-містких, для великих міст – ресурсомістких видів економічної діяльності і для малих міст – малих і середніх форм бізнесу виробничого й обслуговуючого характеру (див. табл. 5.2).

Функціональний розподіл на пріоритетність інноваційно-містких видів економічної діяльності для обласного центру обумовлений найвищим рівнем концентрації тут трудового потенціалу та можливостей використання переваг соціального капіталу населення. Це не означає, що інноваційна складова має бути послаблена для бізнесу інших поселень. Проте в силу реальності втілення в життя стратегічних пріоритетів розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу з позиції просторового балансування саме на обласний центр нині покладається основна функціональність посилення інноваційності різних сфер суспільного життя і господарювання.

Для великих ж міст допоки актуалізується потреба розвитку

ресурсомістких видів економічної діяльності, особливо в плані кількісних показників залучення людських ресурсів. Загальновідомо, що посилення інноваційності економіки супроводжується поширенням інформаційних технологій, що часто ведуть до зниження потреби в працівниках у кількісному вимірі. Для великих міст як потенційних центрів вузлових агломерацій важливо наразі максимально залучати наявний трудовий потенціал, у тому числі з територіально наближених населених пунктів, з поступовим витісненням зовнішніх міграційних установок та неефективних інвестицій держави у людський капітал. Надалі ж за умов покращення параметрів розвитку локальних ринків праці та підвищення якісних характеристик працездатного населення формуються сприятливі передумови органічного переходу до інноваційно містких видів економічної діяльності.

Щодо малих міст наразі визріває потреба активізації розвитку середніх і малих форм бізнесу з можливостями подальшого нарощування виробничих та збутових потужностей. Загальний ланцюжок трансформації видової спеціалізації бізнесу з наростаючим взаємозв'язком до типів міських поселень відображений на рис. 5.8. У площині можливостей розвитку ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу вирізняються закономірні зміни в кількісно-якісному аспекті замученості носіїв праці, структури населення з можливостями інвестицій у людський капітал залежно від розмірів доходу, рівня застосування, вдосконалення і продукування інформаційних технологій (у контексті посилення пріоритетів інноваційності), а також щодо можливостей перерозподілу (балансування) працездатного населення.

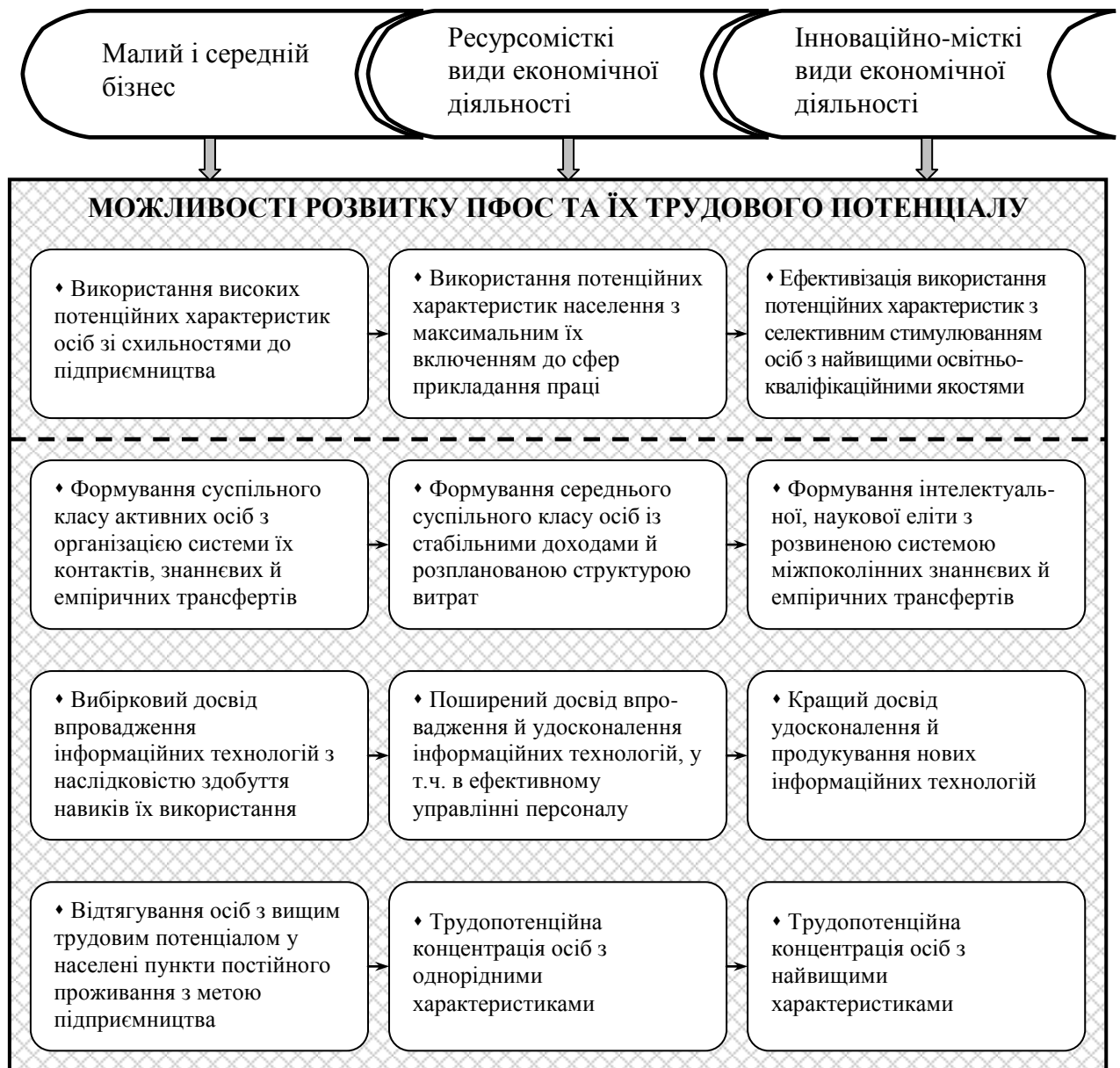


Рис. 5.8. Трансформація видової спеціалізації бізнесу з наростаючим взаємозв'язком до типів міських поселень*

* Складено автором

В умовах посилення інноваційності бізнесу формується потужне середовище використання трудового потенціалу з можливостями доступу до відповідних технологій, одержання навиків їх використання, вдосконалення й експлуатації через міжпоколінні знанневі трансфери. Підвищену роль відіграє також класова стратифікація суспільства за

грошовими й освітньо-кваліфікаційними ознаками. Вона виникає при умові максимальної включеності осіб у різні форми зайнятості, що дозволяє особам одержувати хоч якийсь дохід та підтримувати чи підвищувати освітньо-кваліфікаційні й інші потенційні характеристики, якості та можливості.

Таким чином, посилення ролі міських поселень для ефективізації використання трудового потенціалу не лише проживаючого тут населення, але й населення інших (у першу чергу територіально наближених) поселень слід будувати на активізації ділової активності. При цьому важливими умовами має бути дотримання порогу праценадлишковості (з недопущенням надмірного тиску на постійно проживаюче тут населення), посилення інноваційної діяльності бізнесу й використання інформаційних технологій в інших сферах суспільного життя, а також формування розвиненого конкурентного середовища на ринках праці.

Водночас просторова конвергенція можливостей розвитку ПФОС у контексті використання їх трудового потенціалу в стратегічному вимірі неможлива без жорсткої контрольованості процесів просторового трудопотенційного балансування відповідно до перспективних потреб місцевої економіки та кон'юнктурних характеристик локальних ринків праці (див. табл. 5.3 §5.2). Застосування механізмів балансування особливо актуальні в міських поселеннях. Вони повинні базуватись на прогностичних розрахунках *перспективних потреб у працездатному населенні*, відносно яких на рівні обласного центру має здійснюватись стратегічне планування відповідності регіональної освітньої системи та ринку праці, координація обліку даних у системі визначення потреб ринків праці у фахівцях і робітниках, а також мобілізація наукових кадрів у розробці методик, необхідних для реальних розрахунків. Водночас на рівні великих міст актуалізується операційна ціль визначення потреби у професійних кадрах інноваційних напрямів

промисловості, адже для даних поселень перспективна функціональність повинна концентруватись навколо розвитку знаннємістких виробничих сфер з одночасним максимально кількісним залученням фахівців і робітників.

Специфіка визначення перспективних потреб локального ринку праці у працездатному населенні за освітньо-кваліфікаційними характеристиками для різних типів міських поселень формується на основі різного впливу екзогенних чинників, зокрема міграційних переміщень. Якщо для великих міст й обласного центру брак кадрів може компенсуватись відтягуванням осіб з інших просторових форм, то для малих міст у силу нижчого рівня середовищних характеристик для проживання привабливість трудової діяльності тут може виникати переважно для сільських мешканців з часто гіршими потенційними якостями. Відтак освітньо-кваліфікаційна диференціація населення з можливостями вибору роботодавцями кращих фахівців і робітників понижується. Тому перспективна потреба локального ринку праці повинна враховувати освітньо-кваліфікаційні потенційні характеристики проживаючого тут і в територіально наближених поселеннях населення, визначаючи даний чинник як основний аргумент на користь підтримки розвитку відповідного виду економічної діяльності у визначених просторових обмеженнях.

Загалом для міських поселень специфіка забезпечення контрольованості процесів просторового трудопотенційного балансування наразі стоїть досить гостро. В умовах підвищеної праценадлишковості та помітної трудопотенційної концентрації важливо забезпечити перехід з кількісних переваг ринків праці до якісних. Цього можна досягти через *стимулювання інноваційної активності населення* із формуванням нового типу працівника з високими освітньо-кваліфікаційними, організаційно-управлінськими, когнітивно-психологічними й морально-етичними характеристиками (третя

стратегічна ціль просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу та середовищних характеристик життєдіяльності населення як основи розвитку ПФОС). У цьому контексті роль міських поселень колосальна, тому перспективам досягнення даної цілі приділимо особливу увагу, виходячи з територіальної специфіки, представлено в табл. 5.4 (§5.2).

Реальність виконання поставленої стратегічної цілі слід розпочинати з наявних сьогодні умов організації праці. Якщо людина здійснює трудову діяльність із задовільними характеристиками організації праці (її оплати, режиму робочого часу, безпеки на робочому місці, матеріально-технічного забезпечення тощо), то не може йти ніяка мова про її інноваційну активність. Відтак для розвинених міських типів поселень, зокрема обласного центру та великих міст, у цьому контексті стоїть завдання формування механізму відповідальності роботодавця за відповідність умов праці регламентованим стандартам, а також впровадження нових форм організації праці як кращого досвіду підвищення її продуктивності.

Щодо *механізму відповідальності роботодавця за умови праці*, то така операційна ціль повинна досягатись не в руслі примусового й жорсткого тиску на бізнес в ітак важких соціально-економічних умовах, а через ефективне застосування стимулюючих механізмів відносно тих підприємств, де практика організації праці є найкращою. Відтак саме з обласного центру повинен розпочатись процес поступового витіснення корупційних проявів бізнесової діяльності та слабкої правової захищеності працівників. Посилення відповідальності роботодавців за грубі й систематичні порушення норм трудового права слід здійснювати через:

- усунення високої залежності підприємницької діяльності від політичного впливу й суб'єктивних лобістських підтримок. Зокрема цього можна досягти завдяки розвитку малого і середнього бізнесу на

протидію великим формам господарювання з концентрацією значного фінансового капіталу та підвищеної зацікавленості окремих осіб в їх монополізації ринку;

- посилення ролі профспілкових організацій у захисті прав працівників, їх реального впливу на органи державної влади, зокрема через формулювання рекомендацій покращення управлінських впливів на сферу соціально-трудова відносин;

- підвищення рівня правової культури працівників з налагодженим механізмом можливостей захисту їх інтересів у судовому порядку.

Бачимо, що реальне виконання даного завдання є вкрай ускладненим у силу глибоких деформацій вітчизняного інституціонального середовища. І на жаль практика притягування роботодавця до відповідальності за порушення норм трудового права є досить вибірковою й показовою з націленістю на формальне відображення боротьби за дотримання конституційних прав працюючого населення. Поступове долаття ситуації, що склалася, слід розпочинати з первинних профспілкових організацій, які на рівні підприємств через різні організаційні форми можуть спричинити реальний вплив на рівень правової культури працівників. Розуміння працівником свої реальних посадових зобов'язань та відповідальності значно покращить систему поділу і кооперування праці на підприємстві та сформує підґрунтя для продуктивної трудової діяльності.

Так само, як схильність до інноваційної діяльності не може формуватись у працівника при його праці в незадовільних умовах, так само вона неможлива при слабкій його мотивації. І якщо в обласному центрі та великих містах наразі стоїть завдання з впровадження прогресивних систем стимулювання персоналу з індивідуалізацією немонетизованих пільг, то для малих міст як нагальна ціль постає залучення персоналу до прийняття управлінських рішень (див. табл. 5.4 §5.2). Логіка виділення такої операційної цілі пояснюється потребою

розвитку власних управлінських кадрів на місцях, що для міст з невеликою кількістю жителів часто є досить проблемним явищем.

Після виконання вимог з надання працівнику гідних умов праці згідно параметрів її організації, а також достатньої мотивації можна говорити про сприятливі передумови для його інноваційної активності. Проте досягнення даної цілі та посилення її ефекту вимагає достатніх темпологічних затрат. Тому виокремлена операційність налагодження *знанневих трансфертів міжпоколінного характеру* з метою накопичення досвіду, вдосконалення підходів впровадження й використання інформаційних технологій є цілком закономірною. Для малих міст у силу наразі слабо розвиненого середовища ділової активності та наявності сфер прикладання праці у даному аспекті потребує передача знань і досвіду ведення власної справи. Це не означає, що такі трансферти мають здійснюватись у межах сімей і родин, що часто спостерігається. Підприємницька діяльність у міських поселеннях з незначною кількістю населення формує культуру споживання відповідного продукту чи послуг, здійснюється на основі завойованого чи сформованого сегменту ринку з відповідною логістичною системою. Відтак збільшення кількості суб'єктів господарювання за даним видом економічної діяльності чи в суміжних сферах формує видову спеціалізацію міста, поступово трансформуючи його в локальну точкову агломерацію. Ефект локалізації достатньої кількості підприємств у межах невеликого міського поселення дозволить акумулювати досвід господарювання у відповідній сфері та через формування іміджу міста в масштабах області чи й країни – завойовувати нові сегменти ринків інших ПФОС (рис. 5.9).



Рис. 5.9. Відображення детермінацій знаннєвих трансфертів підприємницької діяльності для розвитку бізнесу в межах окремих поселень*

* Складено автором

Дуже ефективними формами знанневих трансфертів міжпоколінного характеру є залучення осіб з досвідом підприємництва (поточного чи минулого) до викладацької діяльності, а також їх систематичні контакти з іншими особами через щоденне спілкування, організовані способи передачі знань – наради, семінари, тренінги тощо. Публіцистична і наукова діяльність також нині є популярною формою міжпоколінних знанневих трансфертів, щоправда часто вона набуває ознак комерційного характеру. Для вітчизняних реалій практика викладання і видавничої діяльності осіб з досвідом підприємництва видається проблемною в силу матеріальної незацікавленості таких осіб та високого рівня навантаження на їх особистісний час. Тому в першу чергу слід активізувати внутріорганізаційні міжпоколінні знанневі трансферти через найбільш привабливі для персоналу й керівника форми підвищення кваліфікації.

Для міських поселень з вищим рівнем ділової активності, зокрема великих міст й обласного центру, актуалізується потреба міжорганізаційних взаємодій у суміжних видах економічної діяльності з метою обміну досвідом та прогресивними навиками підприємницької діяльності. Така практика дозволяє підвищувати ефективність використання трудового потенціалу і самих керівників, розширюючи їх світоглядне бачення підходів управління персоналом. Реальність активізації таких міжорганізаційних знанневих трансфертів, тим більше для різних поколінь, повинна підсилюватись у видах економічної діяльності з високим ступенем суміжності та за активної участі міських центрів зайнятості, спеціалізованих громадських організацій (у тому числі міжнародного статусу), а також засобів масової інформації. Таким чином, це буде своєрідним іміджевим стимулом для налагодження співпраці різних суб'єктів господарювання в площині накопичення успішного досвіду ведення бізнесу, здобуття конкурентних переваг на

ринку в першу чергу завдяки висококваліфікованому персоналу, а відтак і створення умов неперервного його розвитку.

Отже, перспективність розвитку міських поселень в контексті використання їх трудового потенціалу повинна диференціюватись залежно від часової пролонгованості очікуваних ефектів. У силу численних деформацій сфери соціально-трудова відносин наразі роль міст посилюється в аспектах їх стимулятивних впливів на ефективність використання трудового потенціалу як постійно проживаючого населення, так і населення територіально наближених поселень. Окрім того, важливою є трансформація кількісних характеристик трудового потенціалу концентрованого тут населення в якісні. У зв'язку з цим важливо стимулювати інноваційну складову трудової діяльності з використанням переваг трудовотенційної концентрації. Загалом міські поселення повинні сьогодні розвиватись як потужні осередки можливостей праці і з сприятливими середовищними характеристиками для проживання. Відносно сільських поселень з відповідною транспортною доступністю міста мають виконувати функціональні ролі у споживанні продуктів довготривалого, культурно-мистецького характеру. Для тих осіб, що вбачають потребу зміни місця праці і проживання (зокрема за умов важкої транспортної доступності через щоденні маятникові міграційні переміщення) за схемою «село-місто» міські поселення повинні виступати середовищем нових можливостей, зокрема щодо підвищення інноваційності особистісного трудового потенціалу та одержання на цій основі додаткових вигод. По суті сьогодні на міські поселення покладається основна роль просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу, адже через їх поліцентризм та з контрольованістю порогу праценадлишковості можливе нарощування залучення працездатного населення до різних сфер прикладання праці з поступовим пониженням зовнішніх міграційних установок та якісним покращенням

трудопотенційних якостей, характеристик і можливостей носіїв праці. Проте ризиковість надмірного відтягування працездатного населення у розвинені міста повинна супроводжуватись активними управлінськими впливами на покращення середовищних характеристик праці і життєдіяльності у сільських поселеннях, що також вирізняються своєю територіальною специфікою у перспективних напрямках досягнення стратегічних цілей використання трудового потенціалу на інноваційних засадах.

5.5. Пріоритети просторової конвергенції можливостей використання трудового потенціалу сільських поселень в Україні

Важка соціально-економічна ситуація українського села потребує специфічних підходів забезпечення його розвитку на основі використання наявного трудового потенціалу та пошуку резервів його відтворення. Основний стратегічний фокус тут зводиться до поступового додання колосальної дивергенції у рівні розвитку локальних ринків праці та можливостей продуктивної зайнятості в розрізі сільських і міських поселень. Тому при визначенні операційних цілей підвищення ефективності використання трудового потенціалу села з позиції трудопотенційного балансування в першу чергу обирались ті пріоритети, що б дали поштовх поступовому покращенню ситуації зі створенням хоч якихось можливостей для трудової діяльності.

Передумовою розвитку ПОФС з позиції рушійності трудового потенціалу є ефективно його використання. У зв'язку з цим у першу чергу в контексті досягнення стратегічної цілі стимулювання ділової активності (див. табл. 5.2 §5.2) важливо підтримувати тут *малі форми бізнесу* в пріоритетних видах економічної діяльності. Переважаюче для селищ міського типу це може бути туристично-рекреаційна сфера, а для сіл – сільське господарство з одночасним відходом від виключної

монофункціональності відповідно до ресурсних можливостей території та традицій господарювання.

Щодо селищ міського типу, то домінуюча орієнтованість на туристично-рекреаційну сферу обумовлена їх переважаючим статусом як приміських населених пунктів, відповідно до чого вони виконують важливу рекреаційну місію для міських мешканців у плані так званого одноденного відпочинку, а також порівняно більшими ресурсними можливостями, аніж сільських поселень. Другий аргумент передбачає концентрацію тут, по перше, більшої кількості людських ресурсів як потенційно зайнятого у відповідній сфері населення, а також вищих фінансових можливостей з резервами залучення інвестиційних коштів постійно проживаючого населення, яке володіє достатнім рівнем доходів [242].

Таким чином, стимулювання ділової активності у селищах міського типу через розвиток малого бізнесу повинно здійснюватись у сфері послуг, зокрема з націленістю на туристично-рекреаційну сферу, що дасть змогу синергувати досягнення інших операційних цілей – залучення інвестиційного капіталу постійного населення в місцеву економіку та не допускати надмірне донорство у працездатному населенні великих міст, що часто має місце для приміських територій, за рахунок можливості праці за місцем постійного проживання.

Що ж до стимулювання ділової активності українського села, то тут потужним резервом залишається *сільськогосподарське кооперування*. Дана практика має тривалу історію в національній економіці і викликає постійний науковий інтерес до її реалізації при пошуку шляхів покращення стану сільських територій. Для розвитку сільських поселень на основі більш ефективного використання їх трудового потенціалу (наявного та резервного) сільськогосподарське кооперування може стати потужним поштовхом до вирішення численних проблем, проте за умов повністю законної його організації.

Умови розвитку малого бізнесу в Україні наразі є досить суперечливими. Для сільських поселень активізація його поширення є ще більше проблемною в силу нижчого рівня сформованого тут трудового потенціалу населення, слабкого досвіду ведення бізнесу і трудностей ресурсної мобілізації. Тому поширення сільськогосподарських кооперативів виробничого і обслуговуючого типу може стати запорукою підтримки малого бізнесу через консолідацію зусиль його учасників (фізичних та юридичних осіб) за умов достатнього рівня їх правової культури і недопущення суб'єктивних проявів розподілу прибутку.

Виходячи з регламентованих принципів та норм організації й діяльності сільськогосподарських кооперативів, означимо у табл. 5.6, які переваги матиме їх поширення для можливостей розвитку відповідних ПФОС з пріоритетом використання трудового потенціалу населення як безпосередньо в сфері соціально-трудова відносин, так і щодо покращення середовищних характеристик життєдіяльності. Не відкидаємо при цьому можливі негативні наслідки впливу на потенційні характеристики, якості і можливості носіїв праці за умов неефективної організації діяльності таких форм господарювання з практикою залучення працівників на засадах найму на напівлегальних і нелегальних засадах, свідомо незадовільної організації праці з націленістю на експлуатаційні підходи натомість ефективізації сільськогосподарського виробництва за рахунок впровадження нових технологій тощо.

Представлені детермінації в досить позитивному руслі можуть трансформуватись у деструктивні і за умов необґрунтованих ресурсних експлуатацій сільських поселень – земель сільськогосподарського призначення, інших територій. У подальшому це може відобразитись не вкрай негативному сприйнятті населенням таких кооперативних форм господарювання з передачею досвіду на інші території.

Таблиця 5.6

Детермінації поширення сільськогосподарських кооперативів
в контексті розвитку сільських поселень та їх трудового потенціалу*

Бізнес	Середовищні характеристики проживання	Трудовий потенціал	Перспективність
<ul style="list-style-type: none"> - Консолідація зусиль для конкурентної боротьби з фінансово потужними суб'єктам господарювання - Налагодження розвиненої логістичної системи з максимальним задоволенням інтересів сільсько-господарських виробників - Оптимізація між-суб'єктних відносин та одержання на цій основі додаткових вигод - Мобілізація ресурс-них можливостей сільських територій 	<ul style="list-style-type: none"> - Розвиток соціальної інфраструктури, у т.ч. в рамках соціально-етичних маркетин-гових орієнтирів кооперативу - Покращення транспортної доступності території - Можливості рекультивації земельних ресурсів - Підвищення громадської активності населення, активізації міжпоселенських взаємодій (у т.ч. за рахунок включення у кооператив суб'єктів сусідніх поселень) 	<ul style="list-style-type: none"> - Створення можливостей праці за місцем постійного проживання - Доступ до нових технологій за рахунок вищих фінансових можливостей кооперативу - Створення кращих умов праці за рахунок вищих фінансових можливостей кооперативу - Впровадження прогресивних підходів управління персоналом, гнучких режимів робочого часу 	<ul style="list-style-type: none"> - Можливості розвитку бізнесу в суміжних видах економічної діяльності з нароста-ючою продуктивною зайнятістю населення - Покращення іміджу території як спеціалізованої на виробництві, обробці відповідної продукції - Оптимізована трудо-потенційна концен-трація (переважно за рахунок територіально наближених сільських поселень) з формуван-ням конкурентних умов і мотивацією розвитку

* Складено автором

Відтак позитивність практики сільськогосподарського кооперування, у тому числі для розвитку трудового потенціалу,

зруйнується. Щоб цього уникнути, створення сільськогосподарських кооперативів повинно визрівати у самій територіальній громаді з повною інформаційною підтримкою з боку територіальних органів державної влади. Саме на рівні області, а не окремих органів місцевого самоврядування, повинна проводитись активна робота щодо промоції даної форми господарювання у сільських поселеннях.

Дуже важливою умовою при стимулятивних детермінаціях розвитку сільських поселень на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу є практика впровадження прогресивних технологій. Тобто організація діяльності кооперативу повинна мати чітко виражений якісний орієнтир без націленості на ресурсовичерпні та кількіснозатратні технології.

Позитивно, якщо учасниками сільськогосподарських кооперативів, особливо збутових, стають суб'єкти сусідніх поселень. Це активізує важливі для розвитку сільських поселень та спільного вирішення проблем сфери соціально-трудова відносин міжпоселенські взаємодії, а також дозволяє посилити вагу у регіональному розвитку даних населених пунктів, перспективність їх вагової участі в агломераційних утвореннях або ініціюванні їх формування.

У силу помітної монофункціональності сільських поселень та слабкої кількісної насиченості суб'єктами бізнесу сільськогосподарські кооперативи можуть виступати потужними осередками активізації громадського життя. Згідно концептуальних підходів соціально-етичного маркетингу саме через дані організаційні форми можлива організація культурно-мистецьких заходів, благодійницька діяльність, покращення стану об'єктів соціальної інфраструктури та будова нових тощо. Це суттєво впливає на рівень активності територіальної громади з подоланням її аномії, що дуже важливо для розвитку трудового потенціалу населення, яке повинно не просто бути здатним фахово виконувати свою роботу, але й бути всебічно розвиненим, активним та при можливості політично задіяним.

Серед стратегічних цілей розвитку ПФОС у контексті використання трудового потенціалу виділялась потреба *контрольованості просторового трудовопотенційного балансування* (див. рис. 5.4 §5.2). Якщо для міських поселень небезпеки тут криються переважно в надмірній трудовопотенційній концентрації з усіма негативними наслідками, то щодо сільських населених пунктів виникає загроза крайньої працедефіцитності у зв'язку з надзвичайно високим рівнем територіальної мобільності населення та масовими міграційними процесами [260].

Загрозливість подальших втрат трудового потенціалу для сільських поселень виражається у довгостроковій перспективі. Вона здійснює відбиток не лише на показниках демовідтворення населення, але й на можливостях розвитку тут бізнесу. У кінцевому підсумку це може призвести до периферійності даної території, а це означає, що покращення тут ситуації буде потребувати значних ресурсних затрат (рис. 5.10).

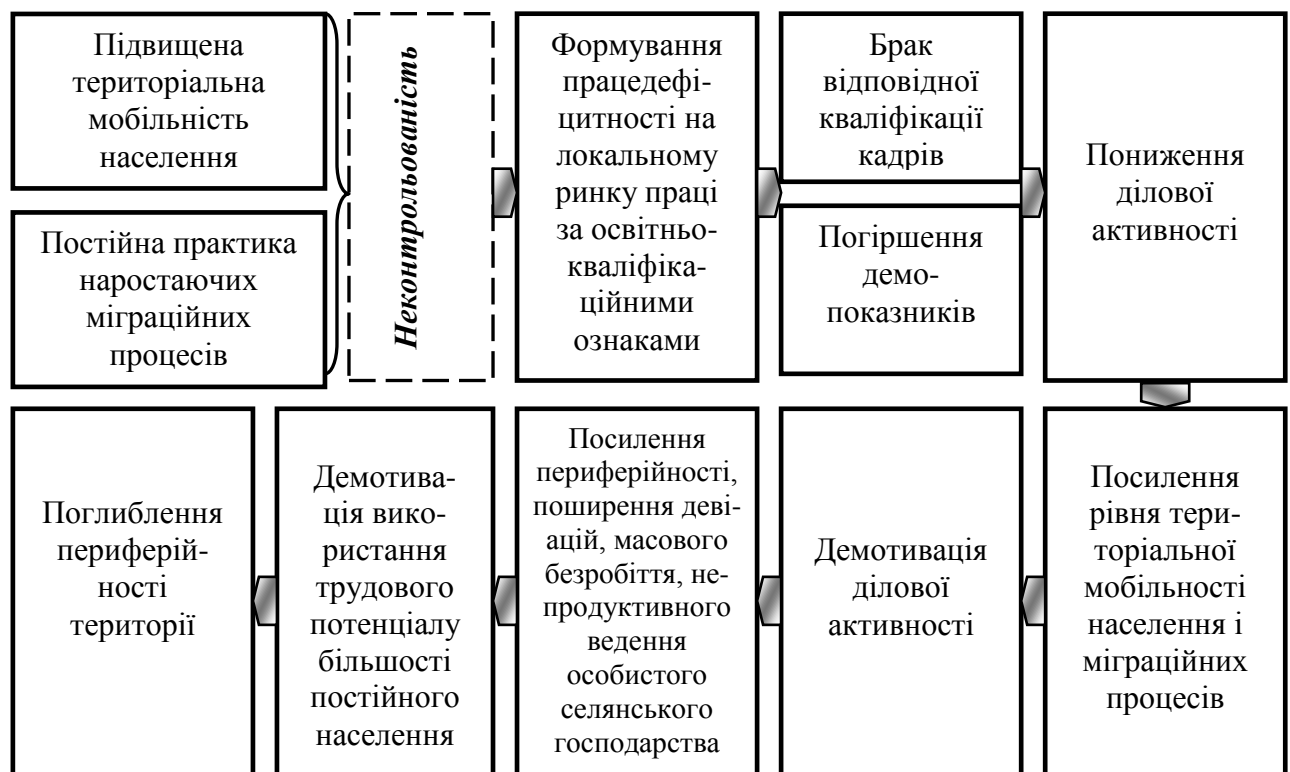


Рис. 5.10. Загрозливість неконтрольованості просторового трудовопотенційного балансування для сільських територій*

* Складено автором

Окрім того, працедефіцитність демотивує розвиток особистості. Поширеність безробіття у силу або невідповідності рівня кваліфікації затребуваним робочим місцям, або в зв'язку із послабленням рівня ділової активності традиційно відображається на девіантних проявах поведінки населення, зокрема схильностях до алкоголізму, що в сільських поселеннях є масовим явищем (особливо серед чоловіків).

І вкрай негативно, що працедефіцитність з наслідковістю демотивації ефективного використання трудового потенціалу відображається на рівні ділової активності постійного населення в контексті схильностей до початку власного бізнесу. Авторське концептуальне бачення пріоритету трудової діяльності за місцем постійного проживання передбачає і посилений акцент на важливість підприємництва осіб у рідному краї, бажано і в населеному пункті. Патріотичні сентименти і краще розуміння територіальної специфіки, системні контакти з постійним населенням формують сприятливі передумови для такої бізнесової діяльності, що відповідає вимогам концепції сталого розвитку без необґрунтованих експлуатацій ресурсних можливостей. У випадку підвищених міграційних процесів ті особи, що володіють достатнім трудовим потенціалом для підприємництва, більш ймовірно змінять місце свого проживання і праці, аніж будуть розвивати бізнес у рідному населеному пункті з гострим браком фахівців та робітників відповідної кваліфікації, яким не властиві часті прояви девіантної поведінки (для прикладу, вживання алкогольних напоїв у робочий час).

Долання проблеми працедефіцитності слід розпочинати з розуміння негативних її наслідків у довгостроковій перспективі (див. рис. 5.10). Для сільських поселень у першу чергу важливо налагодити систему обліку населення, у тому числі працездатного, з розподілом його за віковими,

освітньо-кваліфікаційними ознаками, що б слугувало інформаційним базисом для прогностичних розрахунків розвитку місцевої економіки та необхідних для цього кадрів.

На перших етапах також актуалізується потреба трансформації довгострокових міграційних переміщень у маятникові з наступними можливостями трудової діяльності в рідному краї. У зв'язку з цим серед операційних цілей забезпечення просторового трудовотенційного балансування для сільських територій було виокремлено покращення транспортної доступності через організацію регулярних пасажироперевезень. Щоденні темпологічні та фінансові затрати на долаття відстаней для сільських мешканців можуть бути потужним демотиватором трудової діяльності в наближених населених пунктах. Тому стан доріг та якість транспортних послуг є важливими детермінантами трудовотенційного балансування у межах кількох населених пунктів з ядровістю більш розвиненого міста.

Іншим важливим вектором трудовотенційного балансування для сільських поселень є долаття проблеми старіння населення. Тому механізми залучення молодих фахівців у села в розрізі таких важливих професійних груп, як працівники сфери охорони здоров'я, вчителі, державні службовці та інших, мають сьогодні реалізовуватись з особливою інтенсивністю.

Пріоритетність *стимулювання інноваційної активності населення*, що сформульовано третьою стратегічною ціллю розвитку сільських поселень на основі ефективного використання їх трудового потенціалу, наразі не є такою гострою. У першу чергу високі показники інноваційності, які проявляються як у виробничій сфері, так і в напрямі управлінських процесів на різних інституційних рівнях, повинні спостерігатись у розвинених ПФОС з достатньою трудовотенційною

концентрацією, що дасть змогу одержувати ефекти від нагромадженого соціального капіталу. Разом з тим, для сільських поселень актуалізується потреба інноваційної активності зайнятих у тих видах економічної діяльності, що найбільше відповідають ресурсним можливостям і функціональності, а саме – сільському господарстві, зеленому туризмі, інших суміжних сферах.

Посилення інноваційності сільського господарства досить часто виступає предметом наукових досліджень і політичних полемік у вітчизняному інформаційному полі. Штучне завищення показників інноваційної активності сільськогосподарських підприємств деформує реальне уявлення про стан справ за даним напрямом. Для підвищення інноваційної активності сільськогосподарських підприємств знову ж таки потужним резервом виступає практика поширення сільськогосподарських кооперативів. Дані організації за рахунок залучення більшої кількості осіб та вищих ресурсних можливостей повинні виступати основними генераторами прогресивних ідей і рішень сільськогосподарського виробництва, переробки та збуту продукції.

Таким чином, для сільських територій на даному етапі створення сприятливих передумов підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу важливою є цільова бюджетна підтримка інноваційної активності на рівні сільськогосподарських кооперативів, що буде додатковим стимулом їх поширення [241]. При цьому важливими заходами повинні бути:

- налагодження системної співпраці суб'єктів господарювання з науковими установами в плані спільного здійснення спеціалізованих досліджень;
- налагодження системної співпраці суб'єктів господарювання з освітніми установами, особливо вищого та професійно-технічного рівня, з

метою цільової підготовки необхідного рівня кваліфікації фахівців і робітників;

- диференціація напрямів інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств у розрізі виведення і впровадження нових сортів рослин, покращення племінних якостей тварин та кормових баз їх вигодовування, застосування біотехнологій, використання прогресивного обладнання з оптимальним залученням інформаційних технологій;

- впровадження інновацій в організацію праці, управління персоналом, особливо при мотивації достатньої його продуктивності й інноваційності.

Перспективність високого рівня інноваційної діяльності сільськогосподарського виробництва через створення сприятливих передумов використання трудового потенціалу профільних фахівців і робітників наразі звужується до операційного завдання підвищення безпеки праці, забезпеченості працівника регламентованим згідно вимог інвентарем (спецодягом, необхідними знаряддями і т.д.). Реальність засвідчує екстенсивний підхід сільськогосподарського виробництва більшості вітчизняних підприємств. Виголошувати при цьому гасла про гостру потребу активного посилення їх інноваційної діяльності є нерозумним. У першу чергу слід забезпечити поступовий перехід від покращення якісних характеристик організації праці до можливостей прояву інноваційних схильностей фахівців і робітників сільськогосподарської сфери. Безперспективність праці на землі практично зруйнувала привабливість даної сфери для працевлаштування молоді. Разом з тим, вважаємо, що *цільове залучення молоді* з прицілом на її зайнятість у сільському господарстві може стати рішенням:

- 1) складної демографічної ситуації в українському селі [292];

2) покращення якісних результатів сільськогосподарського виробництва за рахунок впровадження нових ідей і рішень, що більше властиві для молодих осіб в умовах пришвидшеного старіння знань.

Наразі в Україні розпочались певні ініціативи повернення молоді в село з наданням житла і одноразовою адресною допомогою в розмірі 11,5 тис. грн. Разом з тим, така практика відразу дефокусує цільову спрямованість впливу. У першу чергу стимули залучення молоді у сільське господарство з проживанням у сільських поселеннях повинні спрямовуватись на тих осіб, що є народженими у такій місцевості. Відтак актуалізується інструментарій цільової освітньої підготовки. Гарантованість працевлаштування після державних інвестицій у людський капітал сільської молоді не є достатнім мотиватором для тих із них, що володіють високим рівнем трудового потенціалу, а не просто бажають скористатись фінансовими можливостями. Натомість здійснення таких інвестицій роботодавцем (за нашими аргументами – сільськогосподарським кооперативом) значно посилює мотивацію якісного здобуття відповідних знань для подальшої продуктивної й інноваційної діяльності. Тому слід посилювати через державні механізми участь саме роботодавця у фаховій підготовці молоді з наступним її працевлаштуванням.

Безпосереднім середовищем використання трудового потенціалу в сільських поселеннях окрім сільськогосподарських видів економічної діяльності безумовно постає також переробна промисловість, зокрема в частині виробництва готової, харчової продукції різного ступеня переробки сільськогосподарської і тваринної сировини. Розташування таких виробництв у сільських поселеннях чи у територіально наближених малих містах (з перспективністю формування точкових агломераційних утворень) може слугувати величезним поштовхом до підвищення

інноваційної активності населення. Цьому сприятиме досить високий рівень затребуваності використання інформаційних технологій, а відтак освоєння їх використання та пошук можливостей удосконалення. Жорсткі конкурентні умови на продовольчому ринку з поступовим витісненням у першу чергу польськими та італійськими виробниками будуть змушувати фахівців таких підприємств до інноваційної діяльності з метою пошуку нових підходів виробництва, організації виробничого процесу, пониження ресурсних затрат та покращення якісних характеристик продукції.

Перспективною для розвитку українського села та ефективізації використання трудового потенціалу його населення видається сфера послуг, зокрема сільський зелений туризм. Підвищення тут інноваційної активності фахівців і робітників може досягати значних висот за умови достатнього й якісного покриття мережею Інтернет. По суті, для даної сфери впровадження інформаційних технологій та нестандартних підходів обслуговуючого процесу в значній мірі залежить від комунікаційних можливостей віртуалізованих систем – у бронюванні місць, попередньому ознайомленні з можливостями відпочинку і розваг тощо. Нові способи Інтернет-покриття через супутник частково вирішили дану проблему, проте потребують і подальшого вдосконалення з метою створення сприятливих передумов достатньої інноваційної активності зайнятого населення в обслуговуючих сферах.

У принципі це важливий чинник і для зайнятих в інших видах економічної діяльності, у тому числі й сільськогосподарських, адже інформація мережі Інтернет сьогодні є основним джерелом оновлення знань, адаптативності до нових ринкових умов, неперервного навчання, налагодження комунікаційних контактів. Достатнє Інтернет-покриття окрім того дозволить сформувати для сільських мешканців нові

перспективи використання переваг віртуалізованих робочих місць, у тому числі фрілансерства. Взагалі специфіка трудової діяльності в ІТ-індустрії з підвищеним рівнем інтелектуального і зорового навантаження досить часто формує у таких фахівців бажання проживати поза межами великих міст зі швидким темпом життя. Тому підтримка даного сегменту ринку праці для сільських поселень може видаватись досить перспективною.

Загалом господарська спеціалізація сільських поселень з їх домінуючою монофункціональністю змушує в першу чергу звертатись до проблем використання трудового потенціалу саме в сільському господарстві. Відтак вважаємо, що з даного виду економічної діяльності слід розпочинати процес поступового викорінення масових деформацій сфери соціально-трудова відносин, зокрема з допомогою ефективної організації й діяльності кооперативів як виробничого, так і обслуговуючого типу.

У підсумку важливо зазначити, що покращення можливостей розвитку сільських поселень на основі підвищення ефективності використання трудового потенціалу в Україні сьогодні є дуже ускладненим. З одного боку, це обумовлено наростаючим посиленням розриву в рівні соціально-економічного розвитку сільських та міських поселень. З іншого боку, мусимо констатувати, що підвищення ефективності використання трудового потенціалу в українському селі є неможливим без вирішення численних інституціоналізованих проблем на рівні міст. Не можна пріоритетно стимулювати зайнятість та ділову активність у сільських територіях, якщо для міст характерні численні проблеми продуктивної зайнятості, інноваційної активності, захисту трудових прав, законності тощо. Глибоку реформу сфери соціально-трудова відносин слід розпочинати з розвинених просторових утворень, у тому числі з допустимістю апробації управлінських рішень у межах

специфічних форм організації суспільства. Разом з тим, функціональність сучасного українського села у процесах подолання просторової дивергенції можливостей використання трудового потенціалу зводиться до збереження і відтворення інституціонального середовища – способу життя, господарювання, святкувань тощо. Без цього неможливий розвиток національної системи цінностей, що проявляється у становому рівні більшості потенційних компонент.

У сфері соціально-трудових відносин для сільських поселень важливо зберегти традиційні схильності до важкої праці, яка через переважаючі екстенсивні підходи нажаль відображається в недостатніх її результатах. Відтак це значно ускладнює силу детермінацій з боку використання трудового потенціалу загальних процесів розвитку ПФОС сільського типу. Проте висока працездатність і працелюбність сільських мешканців може стати основою для подальшого підвищення результуючих характеристик їх трудової діяльності через впровадження прогресивних технологій вирощування, обробки і збуту відповідної продукції. Водночас актуалізується сфера ремесел, яка для селян може приносити значні прибутки за умов добре організованої логістичної системи. Окрім того, видова спеціалізація ремесел може відображати специфічність інституціонального середовища села, формуючи таким чином імідж його продукції у більшому просторовому масштабі.

Отже, долання помітної просторової дивергенції можливостей використання трудового потенціалу між сільськими та міськими поселеннями слід здійснювати через створення сприятливих передумов розвитку бізнесу в українському селі. При цьому повинні підтримуватись у розвитку такі сфери господарювання, що дозволяють оптимально використовувати ресурсні можливості територій та залучати сільських мешканців з можливостями посилення інноваційності їх трудового

потенціалу, зокрема через впровадження інформаційних технологій, формування інноваційної культури. Наразі вимушена монофункціональність сільських поселень з орієнтацією на сільське господарство потребує додаткового захисту селян, особливо в ціновій політиці. Комерціалізація посередництва на споживчому ринку практично нівелює достойну вартість людської праці на землі. Тому сільськогосподарське кооперування на законних засадах (з неприпустимістю лобістських проявів окремих його учасників) поки що є найбільш ефективною організаційною формою поступового додання таких негативних дискримінаційних проявів відносно зайнятих в особистому селянському господарстві осіб, які наразі склалися. І саме сільськогосподарські кооперативи мають всі можливості підвищення своєї інноваційної діяльності на принципово новій якісній основі, що є важливою умовою забезпечення розвитку сільських поселень на основі ефективного використання трудового потенціалу економічно активного населення.

У структурі трудового потенціалу сучасного мешканця українського села має місце багато деформацій. Низка з них криється у психофізіологічній компоненті із задовільним станом здоров'я, що обумовлено і масовими девіаціями, і незадовільним рівнем якості послуг об'єктів охорони здоров'я (частої їх відсутності), і важким способом життя з вимушеною ручною працею на земельних ділянках. У результаті будь-які освітньо-кваліфікаційні навички селян руйнуються, поглинаючись орієнтаціями на фізичні зусилля та зневірою в можливостях одержання достатнього рівня доходів через продаж продукції рослинництва чи тваринництва. Надалі втрачається система цінностей, що веде до поглиблення деформацій у сфері соціально-трудова відносин та й щоденного побуту. Усе це відображається на загальних настроях суспільства, демотивує його розвиток і поглиблює просторові розриви у

можливостях праці і проживання. Тому вирішення проблем розвитку сільських поселень через підвищення ефективності використання трудового потенціалу населення таких територій завжди залишатиметься серед пріоритетів державної політики. Проте воно повинно розпочинатись із додання інституціоналізованих проблем соціально-трудового характеру, які пронизують собою усі сфери суспільного життя.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 5

1. Обґрунтована важливість комплексного підходу до теоретико-методологічного обґрунтування пріоритетів розвитку ПФОУС в контексті використання трудового потенціалу населення зі створенням більш-менш рівних умов у різних типах поселень. Основною ідеєю створення сприятливих умов життя та праці українського суспільства повинна постати просторова конвергенція умов трудової діяльності, рівня і якості життя населення з оптимальними можливостями ефективного використання його трудового потенціалу, в тому числі на інноваційних засадах у відповідності до функціональності типу поселення, де воно проживає. Реалізація такої ідеї вимагає нової філософії сталого розвитку відповідних просторових утворень і забезпечення гідного рівня та якості життя людини за місцем її постійного проживання. В основі цієї філософії має лежати новий напрям дослідження сфери соціально-трудових відносин та просторової економіки – трудовотенційне балансування.

2. Сформульована концепція просторового трудовотенційного балансування, окреслена теоретична основа формулювання її положень. Автором визначені ключові параметри даної концепції. Окреслена суть просторового трудовотенційного балансування як тривалого процесу

перерозподілу населення в просторово-часових координатах, який відповідає структурним параметрам інших регіональних підсистем або ж забезпечує їх цільовий розвиток та дозволяє здійснювати продуктивну, інноваційну трудову діяльність у привабливому для особи просторовому утворенні з переважаючими схильностями до місця постійного проживання. Обґрунтовано, що з процесом просторового трудопотенційного балансування слід нерозривно розглядати інституційну (сегменту спрямованість) та просторову (масштабну спрямованість) вимірність його здійснення.

3. Доведена потреба теоретико-методологічного обґрунтування стратегічної векторності розвитку ПФОУС з пріоритетом підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу з націленістю на подолання просторової дивергенції можливостей такого використання. Розроблена варіативність стратегічної векторності використання трудового потенціалу ПФОУС. При цьому, доведено, що обрання конкретного варіанту просторового розвитку трудового потенціалу має притаманну йому специфічну причинність і наслідковість.

4. Запропоновано концептуальне бачення механізмів забезпечення розвитку ПФОС на основі використання їх трудового потенціалу за процесним підходом. Такі механізми з огляду на концепцію просторового трудопотенційного балансування повинні реалізуватись з відповідністю пріоритетам конкретної політики (економічної, соціальної, демографічної, екологічної тощо) національного й регіонального рівнів з одночасним урахуванням інтересів територіальних громад. Саме тому необхідна узгодженість управлінських рішень у рамках соціальної, демографічної, економічної, культурної, науково-технічної, екологічної, зовнішньої і врешті регіональної (у тому числі з пріоритетами діяльності органів місцевого самоврядування – місцевої) політики, яка виступає

важливою передумовою забезпечення розвитку різних типів поселень на основі ефективізації використання трудового потенціалу на інноваційних засадах.

5. Обґрунтована видова диференціація механізмів забезпечення розвитку ПФОУС в контексті підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, а саме: регламентуючі, контролюючі, коригуючі, соціальні, стимулюючі та організаційні механізми. Припускається, що у просторовому розрізі видова диференціація механізмів залишається незмінною. Базовим індикатором цільової спрямованості таких механізмів має бути поріг трудовотенційної концентрації (праценадлишковості). Він являє собою певну допустиму межу прийняття локальним ринком праці носіїв трудового потенціалу з відповідними кількісно-якісними характеристиками і з неприпустимістю деструктивних проявів відносно постійно проживаючого тут населення.

6. Окреслено два базові зрізи обґрунтування перспектив розвитку міських поселень у контексті використання їх трудового потенціалу, а саме: 1) покращення умов праці в напрямку ефективізації використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу для зайнятого тут населення; 2) формування центрів ділової активності як середовища пропозиції робочих місць для мешканців інших поселень з одночасним дотриманням прав та можливостей розвитку постійно проживаючого тут населення у ринковому середовищі з добросовісною конкуренцією.

7. При обґрунтуванні перспектив розвитку міських поселень у контексті використання їх трудового потенціалу вказано, що важливо брати до уваги, що міські поселення у виконанні стратегічної цілі «стимулювання ділової активності в просторових формах які що можуть спричиняти відчутний каталізуючий ефект для розвитку територіально наближених населених пунктів та інших через адаптацію кращого

досвіду» диференціюється залежно від ступеня їх розвитку та рівня ділової активності.

8. Дослідження по першому базовому зрізу обґрунтування перспектив розвитку міських поселень у контексті використання їх трудового потенціалу (покращення умов праці в напрямку ефективізації використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу для зайнятого тут населення) дало змогу визначити, що необхідною є оцінка ресурсних можливостей території, яка диференціюється для міст різного типу за цілями, котрі повинні бути досягнуті в першу чергу (для обласного центру – визначення шляхів використання високої трудопотенційної концентрації; для великих міст – визначення можливостей відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств; для малих міст – ефективізація використання наявного трудового потенціалу з пониженням трудопотенційних втрат).

9. Визначено, що для обласних центрів як провідних міст (фокусів регіонів з найвищою діловою активністю) важливими перспективними операційними цілями виступають контроль порогу праценадлишковості та підтримка поліцентризму, що дозволить забезпечити переваги просторового трудопотенційного балансування через освітньо-кваліфікаційну диференціацію працездатного населення з його зайнятістю в кількох основних видах економічної діяльності, котрі стимулюватимуть розвиток суміжних до них видів економічної діяльності, дозволяючи активізувати міжпоселенські взаємозв'язки підприємницького характеру згідно ресурсних можливостей різних територій.

10. Доведено, що для малих міст в контексті підвищення ефективності використання трудового потенціалу їх населення важливо й актуально в найближчій перспективі забезпечити розвиток точкових агломерацій з включенням наближених сільських територій і з

подальшою можливістю їх трансформації в агломерації вищого ієрархічного рівня та вузлового характеру. Їх спеціалізація має орієнтуватися на малі і середні форми бізнесу та ресурсні (у першу чергу сільськогосподарські) можливості наближених сільських територій. Реалізація вказаних заходів дозволить забезпечити вищу ефективність використання трудового потенціалу у напрямку покращення конкурентних характеристик локального ринку праці, потенційних характеристик, якостей і можливостей населення зі схильностями до підприємницької діяльності.

11. У контексті прикладних тенденції просторового трудопотенційного балансування у ПФОУС оцінені ймовірні ризикові наслідки надмірного відтягування працездатного населення у розвинені міста на найближчу перспективу. Запропоновано їх пом'якшувати шляхом здійснення активних управлінських впливів щодо покращення середовищних характеристик праці і життєдіяльності у сільських поселеннях, які також вирізняються своєю територіальною специфікою у перспективних напрямках досягнення стратегічних цілей розвитку шляхом підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу на інноваційних засадах.

12. Виявлено, що покращення можливостей використання трудового потенціалу в сільських поселеннях України вимагає вирішення численних інституціоналізованих проблем на рівні міст. Доведено, що не можна пріоритетно стимулювати зайнятість та ділову активність на сільських територіях, якщо для міст характерні численні проблеми продуктивної зайнятості, інноваційної активності, захисту трудових прав, законності тощо. Перспективи розвитку сільських поселень в контексті використання їх трудового потенціалу можливі в результаті реалізації глибокої реформи сфери соціально-трудова відносин слід, яку слід

розпочинати з розвинених просторових утворень, у тому числі з допустимістю апробації управлінських рішень у межах специфічних ПФОС. Оскільки реалізація такої реформи неможлива за короткий період часу, то функціональність сучасного українського села у процесах подолання просторової дивергенції можливостей використання трудового потенціалу зводиться до збереження і відтворення інституціонального середовища – способу життя, господарювання, святкувань тощо, що забезпечить подальший розвиток національної системи цінностей.

ВИСНОВКИ

У дисертації сформовано новий напрям дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства на основі використання і посилення інноваційності їх трудового потенціалу. Цей напрям базується на розроблених автором теоретико-методологічних основах, зокрема, на уточненому і розвиненому понятійно-термінологічному апараті, селективному підборі теоретичного підґрунтя, значна частина якого представлена у матричній формі, використанні концепції факторів як основоположної, суб'єктній багаторівневості як парадигмі дослідження трудового потенціалу, концепції просторового трудопотенційного балансування як методологічної основи розвитку просторових форм організації суспільства, еволюційній концепції, мультимірній системі оцінки просторового розвитку трудового потенціалу.

Результати проведеного автором дослідження, які висвітлені у дисертації, дозволяють сформулювати такі висновки і пропозиції:

1. Відслідкована еволюція наукових підходів до визначення суті розвитку просторових форм організації суспільства на основі використання трудового потенціалу. Проаналізовано дефініцію трудового потенціалу, розроблену різними вітчизняними вченими, що послужило теоретичним базисом авторського його розуміння з інтерпретацією особливостей використання на рівні різних просторових форм. Обґрунтований авторський підхід до вивчення трудового потенціалу в фазі його використання (здійснення кількісно-якісної та кваліметрично-структурної оцінки наявних та прихованих характеристик економічно активного населення, розгляд трудового потенціалу як багаторівневої системи, різноаспектний аналіз стану трудового потенціалу з детальним

простеженням загроз та перспектив трансформації його потенційних складових у визначених просторових обмеженнях).

2. Сформульовано дефініцію «трудоий потенціал», обґрунтовано авторське бачення його структури. Вивчення еволюції поглядів на дану категорію дало змогу виявити перехід від трудоресурсного, демографічного, політекономічного, виробничо-трудоого підходів у демографічно-економічний, ресурсно-економічний, соціально-демографічний. У відповідності до компонентної структури трудоого потенціалу виділено ключові фактори як причинно-рушійні сили, які визначають стан та тенденції розвитку різних просторових форм організації суспільства, у межах яких він використовується. Окреслено основні детермінанти специфіки розвитку різних просторових форм організації суспільства через пріоритет використання їх трудоого потенціалу.

3. Побудована матриця теорій розвитку просторових форм організації суспільства на основі використання трудоого потенціалу. Висвітлено особливості просторового розвитку в контексті формування теоретичних положень сучасного суспільства. Сформовано методичні підходи до дослідження просторового розвитку з позиції використання трудоого потенціалу, розкрито прикладні аспекти реалізації відповідної методики оцінки в просторових формах організації українського суспільства. Доведено, що для формування оптимальних параметрів трудоого потенціалу необхідний перехід до інтелектуально-інформаційно-інноваційної моделі розвитку конкретної просторової форми на основі збалансованості і сталості.

4. У ході дослідження теоретико-методологічної основи розвитку просторових форм організації суспільства в контексті використання трудоого потенціалу запропоновано здійснювати селективних підбір комбінацій двох типів теоретичних положень – тих, що стосуються сфери соціально-трудоових відносин, та тих, що обґрунтовують виникнення і

розвиток різних територіальних утворень. Їх представлення здійснено у вигляді матриці теорій дослідження розвитку просторових форм організації суспільства та їх трудового потенціалу з метою виявлення різноаспектних проблем використання потенційних компонент в конкретних просторових умовах та пошуку шляхів до їх розв'язання.

5. Розвинуто методичний підхід мультимірної системи оцінки трудового потенціалу в просторових формах, що передбачає використання двох комплексів показників – демографічного, соціально-економічного, історико-культурного й духовно-морального характеру, з одного боку, та показників просторової дислокації трудового потенціалу, з другого. Вони дозволяють проаналізувати усі стадії функціонального циклу трудового потенціалу у визначених просторових координатах.

6. Використано концепцію факторів, яка дозволила обґрунтувати локальну концентрацію місць прикладання праці та конструктивні організаційно-економічні механізми залучення конкретних носіїв трудового потенціалу до процесу реалізації останнього у конкретних просторово-суспільних умовах. Для повноцінного виявлення та дослідження факторів розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу автором запропоновано розглядати його із позиції суб'єктної багаторівневості як парадигми дослідження просторового розвитку. При цьому окреслена її суть та визначена система відліку даної парадигми (рівневість, взаємопроникність, процесність). Доведена можливість (в умовах застосування зазначеної парадигми) формування акумульованої системи факторів впливу на використання трудового потенціалу при врахуванні процесності проходження фаз його відтворювального циклу.

7. Обґрунтовано, що розвиток просторових форм організації суспільства з позиції використання трудового потенціалу необхідно розглядати в світлі еволюційної концепції, тобто як процес переходу фаз відтворювального циклу з позиції досягнення ним більш досконалих

станів. Автором сформовані принципи еволюційності розвитку просторових форм організації суспільства та трудового потенціалу, на які доцільно спиратись при обґрунтуванні способів і методів управління просторовим розвитком (принцип пофазового перебігу процесу відтворювального циклу трудового потенціалу; принцип наслідковості, коли кожній фазі відповідає стан, який несе у собі лише зародки ситуації щодо наступної фази; принцип недетермінованості процесу переходу від однієї до іншої фази).

7. Обґрунтовано два концептуальні підходи до забезпечення розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу – врахування безпосереднього впливу на трудовий потенціал загалом та врахування опосередкованого впливу через формування відповідного інституціонального середовища з чітко вираженими факторними впливами. Виявлено, що факторний вплив різних просторових форм різниться також за пріоритетністю дії окремих груп факторів. Визначені пріоритети забезпечення просторового розвитку міських і сільських поселень та їх трудового потенціалу через коригування факторного впливу.

8. Встановлено, що регулювання процесів розвитку просторових форм організації українського суспільства та їх трудового потенціалу ускладнюється через наявність розбіжностей у тлумаченні ключових понять та в розумінні проблем та напрямків відтворення потенційних компонент в нормативно-правовій базі України, а також через недостатність дієвих економічних методів управління й узгоджених підходів до здійснення кількісно-якісної оцінки трудового потенціалу та його складових.

9. Проведені аналіз, визначення та оцінка на основі статистичних даних проблем розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті використання їх трудового потенціалу у міських та сільських поселеннях, які здійснені на прикладі Волинської області. За їх

результатами виявлено: умови використання трудового потенціалу у сільській місцевості є вкрай незадовільними, що забезпечує мешканцям цих територій виключну периферійність розвитку в перспективі; у міських поселеннях середовищні характеристики також не відповідають рівню, здатному сприяти ефективізації використання трудового потенціалу. Соціологічні оцінки засвідчили про ряд сформованих негативних тенденцій щодо посилення детермінації використання трудового потенціалу на розвиток основних типів поселень. Серед них – розрив між різними типами поселень у можливостях трудової діяльності на постійній основі; зростання частки осіб, котрі не бажають здійснювати трудову діяльність за тих умов праці, які пропонують роботодавці; наявність значної частки працездатного населення незадоволеної продуктивністю та результативністю своєї трудової діяльності через незадовільні умови праці та ін.

10. Розроблена і сформульована концепція просторового трудопотенційного балансування, визначені її ключові параметри, розкрита її суть та обґрунтована теоретична основа формулювання її положень. Доведено необхідність використовувати інституційну (сегментно спрямовану) та просторову (масштабно спрямовану) вимірність процесу просторового трудопотенційного балансування при обґрунтуванні його протікання.

11. Здійснено теоретико-методологічне обґрунтування стратегічної векторності розвитку просторових форм організації українського суспільства на основі використання трудового потенціалу у варіативній формі з націленістю на подолання просторової дивергенції можливостей такого використання. Обрання конкретного варіанту просторового розвитку трудового потенціалу має базуватися на врахуванні притаманної йому специфічної причинності та наслідковості.

12. Концептуально обґрунтовані механізми забезпечення розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті

використання їх трудового потенціалу за процесним підходом та встановлена їх видова диференціація. Такі механізми з огляду на концепцію просторового трудопотенційного балансування повинні реалізуватись з відповідністю до пріоритетів конкретного виду політики з одночасним урахуванням інтересів територіальних громад. Базовим індикатором цільової спрямованості виділених механізмів визначено поріг трудопотенційної концентрації (праценадлишковості).

13. Обґрунтовано перспективи розвитку міських поселень на основі підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу у двох зрізах. Перший базовий зріз обґрунтування перспектив використання трудового потенціалу міських поселень орієнтується на покращення умов праці в напрямку ефективізації використання і подальшого посилення інноваційності трудового потенціалу для зайнятого тут населення, що вимагає здійснення цільової оцінки ресурсних можливостей території міст різного типу: для обласного центру – визначення шляхів використання високої трудопотенційної концентрації; для великих міст – визначення можливостей відновлення інфраструктури раніше функціонуючих підприємств; для малих міст – ефективізація використання наявного трудового потенціалу з пониженням трудопотенційних втрат.

14. Доведено специфікацію використання трудового потенціалу в різних типах міст. Обласні центри повинні розглядатися як потужні вузли трудопотенційного балансування завдяки освітньо-кваліфікаційній диференціації працездатного населення. Малі міста мають орієнтуватися на малі і середні форми бізнесу та ресурсні (у першу чергу сільськогосподарські) можливості наближених сільських територій. Це дозволить забезпечити ефективізацію використання трудового потенціалу у напрямку покращення конкурентних характеристик локального ринку праці й потенційних характеристик, якостей й можливостей населення зі схильностями до підприємницької діяльності. Ймовірні ризикові наслідки надмірного відтягування працездатного населення в найближчій

перспективі у розвинені міста пропонується пом'якшувати шляхом покращення середовищних характеристик праці і життєдіяльності у сільських поселеннях.

15. Визначено, що покращення перспектив розвитку сільських поселень у контексті відтворення, підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу є можливим на основі реалізації глибокої реформи сфери соціально-трудова відносин, що вимагає доволі тривалого періоду часу. Тому функціональність сучасного українського села у процесах подолання просторової дивергенції можливостей використання трудового потенціалу в найближчій перспективі зводиться до збереження і відтворення інституціонального середовища – способу життя, господарювання, святкувань тощо, що забезпечить подальший розвиток національної системи цінностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агирречу А. А. Особенности формирования наукоградов России // Проблемы урбанизации на рубеже веков ; Отв. ред. А. Г. Махрова. – Смоленск : Ойкумена. – 2002. – С. 133–144.
2. Алаев Э. Б. Экономико-географическая терминология. – М. : «Мысль», 1977. – 106 с.
3. Баб'як Г., Файфура В., Шушпанов Д. З історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття «трудовий потенціал» // Історія української географії : Часопис [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukr-tur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznavstvo/zistorgeotasoc1.htm>
4. Балабаєва З. В. Новий регіоналізм – невід'ємний елемент європейської інтеграції // Зб. наукових праць Національного центру з питань євроатлантичної інтеграції України. – К., 2005. – Вип. 15. – С. 16–22.
5. Балацкий Е. О. Использование показателей экономических оценок трудового потенциала в конфликтных ситуациях // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : Збірник наукових праць. Т. 17. – Суми : УАБС НБУ, 2006. – 380 с.
6. Балацкий О. Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия [Текст] // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2004. – № 9 (68). – С. 84–95.
7. Бевз З. В. Гармонізація соціально-трудомих відносин в умовах модернізації національної економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / З. В. Бевз. – Львів, 2011. – 20 с.
8. Біль М. М. Міграційні процеси промислових агломерацій регіону: основні тенденції та наслідки // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми розвитку промислового виробництва регіону :

[зб. наук. праць] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 4 (78). – 414 с. – С. 314–323.

9. Біскуп В. С. Концепція безперервної освіти як відповідь тотальній кризі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/biskup-vs-kontsepsiya-bezpererivnoyi-osviti-yak-vidpovid-totalniy-krizi/>

10. Богиня Д. П., Грішнова О. В. Основи економіки праці : Навчальний посібник. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.

11. Богорад О. Д., Тевелєв О. М., Падалка В. М., Підмогильний М. В. Регіональна економіка. Словник-довідник. – К., 2004. – 128 с.

12. Боженко В. Міське населення збільшується : демографи стверджують, що це допомагає зростанню ВВП [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrtribune.org.ua>

13. Большая Советская Энциклопедия / Под ред. Б. А. Введенского. – М. : Сов. энциклопедия, 1975. – т. 34. – 656 с.

14. Большой экономический словарь / Под. ред. А. Н. Аозилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.

15. Бухонова С. М., Дорошенко Ю. А. Теоретические и методологические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство. – № 5. – 2004. – С. 68–73.

16. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : Навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

17. Вахович І. М. Організаційно-економічний механізм формування та реалізації стратегії розвитку регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.10.01 «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» // І. М. Вахович. – Львів, 2001. – 20 с.

18. Вахович І. М. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації регіональної політики фінансового забезпечення сталого розвитку :

автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / І. М. Вахович. – Одеса, 2008. – 35 с.

19. Великий тлумачний словник української мови / Уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2003. – 1440 с.

20. Вернадский В. В. Несколько слов о ноосфере [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.trypillya.kiev.ua/vernadskiy/noosf.htm>

21. Верховод І. Структурні зрушення зайнятості населення України в контексті соціалізації сфери праці // Україна : аспекти праці. – № 2. – 2011. – С. 18–25.

22. Вільні економічні зони в Україні : Кабінет міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>

23. Вовканич С. Й., Цапок С. О. Демографічні передумови розвитку соціально-трудового потенціалу та його інтелектуальні компоненти (всеукраїнський та регіональний аспекти) // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики : Зб. наук. пр. : Випуск IX / НАН України. Інститут регіональних досліджень ; Редкол. : відповідальний редактор академік НАН України, доктор економічних наук, професор М. І. Долішній. – Львів, 1999. – С. 65–86.

24. Возняк Т. Феномен міста. – Львів : Незалежний культурологічний журнал «Ї». – 2009. – С. 15.

25. Ворсовський О. Л. Теоретико-методологічні основи інвестиційного потенціалу підприємства // Інвестиції : практика та досвід. – 2007. – № 15. – С. 8–11.

26. Галаз Л. В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління

підприємствами (за видами економічної діяльності) / Л. В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.

27.Гелд Дейвід, Мак-Грю Ентоні. Глобалізація / антиглобалізація ; [пер. з англ. І. Андрущенко]. – К. : К.І.С., 2004. – 180 с.

28.Генкин Б. М. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 412 с.

29.Глазычев В. Л. Урбанистика [Текст] : Ч. 1. – М. : Европа, 2008. – 219 с.

30.Глиницька Н. О. Праця як соціокультурний феномен // Гуманітарний вісник ЗДІА. – Випуск 37. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_37_24.pdf

31.Гончаренко І. В. Соціально-економічний розвиток сільських територій регіону : проблеми теорії та практики : Монографія // НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2009. – 370 с.

32.Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с. – С. 58–65.

33.Гривина И. В. Особенности социально-экономического развития монопрофильных городов различных типов. Наукоград // Пути активизации социально-экономического развития монопрофильных городов России. – Вып. 54. Библиотека местного самоуправления. – «МОНФ». – 2004. – С. 94–108.

34.Гринкевич С. С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобалізаційних

процесів / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки. – № 1. – 2012. – С. 102–108.

35.Гринкевич С. С. Розвиток трудового потенціалу України в умовах формування інформаційного суспільства : Монографія. – Львів : Львівська комерц. акад., 2012. – 356 с.

36.Гудзь П. В. Економічні проблеми розвитку курортно-рекреаційних територій. – Донецьк : ІЕПД НАН України, ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2001. – 270 с.

37.Гулин К. А., Шабунова А. А., Чекмарева Е. А. Трудовой потенциал региона [Текст] ; под. рук. д.э.н., проф. В. А. Ильина. – Вологда : ИСЭРТРАН, 2009. – 84 с.

38.Гусєв В. О. Регіональні виміри державної інноваційної політики : ВТІ. Технології та інновації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://cvti.kiev.ua/?path=/ip/ip_1_2007/&article=a4

39.Демографический энциклопедический словарь / Редкол. : Валентей Д. И. (гл. ред.) и др. – М. : Сов. Энциклопедия, 1985. – 608 с.

40.Денисов Ю., Савельєв Л., Шевчук Л. Регіональний дискурс : сутність, еволюція, сучасні уявлення, перспективи розвитку // Регіональна економіка. – 2003. – № 1 (27). – С. 179–185.

41.Деякі питання моніторингу створення робочих місць : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 року № 512 : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/512-2006-%D0%BF>

42.Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : Монография. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

43.Джаін І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці» // І. О. Джаін. – К., 2001. – 20 с.

44.Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2012 роках : Доходи населення : Статистична інформація : Головне управління статистики у Волинській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

45.Дирбавка О. Демографічно-трудоий потенціал села [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conftiapv.at.ua>.

46.Доктрина економіки знань (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.semynozhenko.net/ufv/files/ec_znan.doc

47.Долишний М. И., Злупко С. Н. Проблемы рационального использования трудовых ресурсов в промышленных узлах : Методология, методы, организация : Препр. – К. : ИЭ АН УССР, 1988. – 48 с.

48.Долішний М. І., Злупко С. М., Бондар І. К., Бідак В. Я. та ін. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості // НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України. – К., 1997. – 422 с.

49.Долішний М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів, 1997. – 340 с.

50.Дребот О. І. Соціально-економічні особливості відтворення трудового потенціалу територіально-галузових комплексів (на прикладі ДЛГО «Львівліс») : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. геогр. Наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. І. Дребот. – Львів, 1999.– 20 с.

51.Дробишевська Т. Політика розвитку міст в Україні : ідеологія і структура // Економіка України. – 2006. – № 8 (537). – С. 48–52.

52.Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу // Коммунальное хозяйство городов. – Выпуск 61. – 2005. – С. 273–277.

53.Економічна активність населення за статтю та місцем проживання : Статистична інформація : Головне управління статистики у Волинській

області [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
<http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

54.Економічна енциклопедія : У трьох томах. Т. 2 / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.

55.Економічна енциклопедія : У трьох томах. Т. 3 / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

56.Економічний потенціал : Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : uk.wikipedia.org/wiki/Економічний_потенціал

57.Єврорегіон Буг : зовнішньоекономічна діяльність Волинського суспільно-територіального комплексу / Б. Клімчук, П. Луцишин, Н. Луцишин, С. Федонюк. – Луцьк, 1998. – 208 с.

58.Жабінець І. М. Удосконалення механізму регулювання ринку праці монофункціональних міст України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // І. М. Жабінець. – Київ, 2000. – 20 с.

59.Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2011 році : [Статистичний бюлетень] / Державна служба статистики України. – Київ, 2012. – 89 с.

60. Запухляк Н. І. Суспільно-географічні засади функціонування ринку праці та зайнятості населення (на прикладі Івано-Франківської області) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. геогр. Наук : спец. 11.00.02 «Економічна та соціальна географія» // Н. І. Запухляк. – Київ, 2007. – 17 с.

61.Зелінська Г. О., Садова У. Я., Вітвицький Я. С. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу : Монографія // За ред. М. О. Данилюка. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2006.

– 124 с.

62.Зиммель Г. Большие города и духовная жизнь // Логос. – 2002. – № 3 (34). – С. 15.

63.Злупко С. Економічна наука і наукознавство : Монографія / Упорядник Ярослава Злупко. – Львів : Тріада плюс, 2006. – 776 с.

64.Іванова В. Щодо формування системи інформаційного забезпечення розвитку економіки України // Економіст. – 2008. – № 4. – С. 61–72.

65.Ігумнов Б. М., Манталюк О. В. Методи статистичної обробки даних у демографічному аналізі трудового потенціалу // Матеріали міжнародної наукової конференції «Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки». – Львів. – 1997. – С. 38–43.

66.Ляш О. І., Романяк М. О. Людський капітал та його місце в системі управління оплатою праці // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.7. – С. 135–139.

67.Кампанелла Т. Місто Сонця [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gramotey.com>

68.Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами : Навч. посібник. – К. : Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

69.Керецман В. Проблеми формування та інституціалізації регіональної політики в Україні // Актуальні проблеми державного управління : Наук. зб. Вип. 6 / Ред. кол. : О. П. Якубовський, В. М. Кривцова, А. Г. Ахламов та ін. ; Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. Одес. філ. – Одеса, 2001. – С. 131–141.

70.Клименко Н. Г. Фактори, що впливають на надійність функціонування системи державного управління // Національна академія державного управління при Президентові України : Державне управління : теорія та практика : Електронне наукове фахове видання : № 2, 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuuv.gov.ua/e->

journals/Dutp/2006-2/txts/FILOSOFIYA/06kngsdu.pdf

71.Ключник А. В. Зайнятість населення сільських територій: проблеми та стратегічні напрями їх вирішення // Регіональна економіка. – 2011. – № 1. – С. 134–139.

72.Кодекс законів про працю України : Затверджено Верховною Радою України від 10.12.1971 року №322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon1.rada.gov.ua>

73.Колот А. М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень // Україна : аспекти праці. – № 5. – 2011. – С. 3–8.

74.Колот А. М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань // Стратегія розвитку України : соціологія, економіка, право : наук. вісн. / Ін-т міжнар. відн. Нац. авіац. ун-ту. – К., 2008. – Вип. 1–2. – С. 502–507.

75.Колот А. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів // Україна : аспекти праці. – № 7. – 2009. – С. 3–10.

76.Конституція України : Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР : Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

77. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : Розпорядження Кабінету міністрів України від 22.07.2009 року № 851-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/828-2011-%D1%80>

78.Копитко В. І. Особливості формування та використання трудового потенціалу на селі (регіональних аспект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/...1/225_Kopytko_17_1.pdf

79.Корогод Г. І., Логвиненко М. І. Ідеальна держава ранніх соціалістів-утопістів. Томас Мор і Томазо Кампанелла [Текст] : навч. посіб. // Національний ун-т внутрішніх справ. Сумська філія. – Суми : ВВП «Мрія-1» ЛТД, 2005. – 37 с.

80.Костина Д. А. Феномены архитектурного пространства мегаполисов // Архитектон. – 2010. – № 32 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archvuz.ru/numbers/2010_4/03

81.Костів В. Я. Трудовий потенціал і передумови його ефективної зайнятості в перехідний період : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.02 «Зайнятість та ринок праці» // В. Я. Костів. – Львів, 1996. – 28 с.

82.Котельніков В. Д. Регіональний розвиток : проблеми інформаційного забезпечення в інформаційну епоху // Ефективність державного управління : Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України / За заг. ред. проф. В. С. Загорського. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 13. – 560 с.

83.Кравець Н. В. Теоретичні аспекти нагромадження людського капіталу // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики : Зб. наук. пр. : Випуск IX / НАН України. Інститут регіональних досліджень ; Редкол.: відповідальний редактор академік НАН України, доктор економічних наук, професор М. І. Долішній. – Львів, 1999. – С. 109–117.

84.Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. – К. : «Репрографіка», 2005. – 473 с.

85.Крощенко М. М., Шестаков М. А. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала // Вестник НИИ труда и социального страхования. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://www.niitruda.ru/about/vestnik/_1_2.html

86.Крупін В. Є. Економічний розвиток сільських територій Карпатського регіону України : стан, тенденції, перспективи // Регіональна економіка. – 2012. – № 1. – С. 54–61.

87.Крупко А. Э. Системно-структурный подход в исследовании населения и расселения // Вестник Воронежского государственного университета. – 2001. – № 1. – С. 70–73.

88.Крупко А. Э. Теоретические аспекты изучения территориальной организации населения и расселения // Вестник Воронежского государственного университета. – 2002. – № 1. – С. 65–69.

89.Кузьмак О. І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : nuwm.rv.ua/metods/asp/vd/v39ek21.doc

90.Куйбіда В., Фрис Р. Механізм взаємодії державної системи управління і органів місцевого самоврядування в Україні // Регіональна економіка. – 2003. – № 1 (27). – С. 91–95.

91.Лаппо Г. Российский город – симбиоз городского и сельского [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://demoscope.ru>

92.Лапшина І. А. Міграція – щасливий погляд на життя [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/22_6/398_Pys.pdf

93.Левицька О. О. Кадрова політика у системі охорони здоров'я регіону : напрямки формування та реалізації : монографія. – Львів : Ліга-Прес, 2012. – 320 с.

94.Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» // В. М. Лич. – К., 2005. – 35 с.

95. Логвин М. М. Працересурсний потенціал Полтавської області і його територіальна організація : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. геогр. наук : спец. 11.00.02 «Економічна та соціальна географія» // М. М. Логвин. – К., 2001. – 20 с.

96. Лучик С. Д. Інноваційна складова механізму збереження трудового потенціалу села [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>

97. Мазур А. А., Осадчая Н. В. Технологические парки Украины – достижения и проблемы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iee.org.ua>

98. Майданік І. П. Трудові міграції у період трансформації соціально-економічних відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціолог. наук : спец. 22.00.03 «Соціальні структури та соціальні відносини» // І. П. Майданік. – Харків, 2008. – 20 с.

99. Маковецька Д. Ю., Асанбаєва Н. В. Людський капітал в історії економічної думки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2010/Economics/63893.doc.htm

100. Малый экономический словарь : Под ред. А. Н. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 1088 с.

101. Мандюк І. І. Валеологічні основи відтворення трудового потенціалу (на прикладі Львівської області) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // І. І. Мандюк. – Львів, 1998. – 20 с.

102. Меерович М. Г. Концепция социалистического расселения // Архитектон : известия вузов. – 2008. – № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://archvuz.ru>

103. Мельник Л. Г. Фундаментальные основы развития. – Сумы : ИТД «Университетская книга, 2003. – 288 с.

104. Методологічні положення класифікації та аналізу складу економічно активного населення : Наказ Держкомстату України від 29.02.2000 року № 74 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-metodologichnih-polozhen-shodo-klasifikac-doc47664.html>

105. Методологічні положення класифікації та аналізу складу економічно активного населення : Наказ Держкомстату України від 19.01.2011 року № 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-metodologichnih-polozhen-shodo-klasifikac-doc47664.html>

106. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залога З. Державне регулювання економіки // За ред. д-ра екон. наук, проф., акад. АН Вищої школи України І. Р. Михасюка. – Львівський національний університет ім. Івана Франка, Львів : «Українські технології», 1999. – 640 с.

107. Міга В. К. Формування і використання трудового потенціалу сільських територій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // В. К. Міга. – Львів, 2010. – 20 с.

108. Міграційні явища та процеси : поняття, методи, факти : довідник / В. С. Кравців, У. Я. Садова та ін. ; НАН України. Інститут регіональних досліджень ; [редкол.: В. С. Кравців, У. Я. Садова (наук. ред.)]. – Львів, 2009. – 228 с.

109. Мікловда В. П. Організаційно-економічні фактори ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки : Монографія. – Ніредьгаза. – 1996. – 248 с.

110. Мішенін Є. В., Олійник Н. В. Принципи макроекономічної оцінки соціального капіталу // Регіональна економіка. – 2008. – № 3. – С. 23–30.

111. Моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст і селищ

України за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minregionbud.gov.ua>

112. Мор Томас. Утопия [Текст] ; Эпиграммы; История Ричарда III ; подгот. М. Л. Гаспаров [и др.] ; отв. ред. И. Н. Осинковский. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Научно-издательский центр «Ладомир», 1998. – 463 с.

113. Мочерний С. В., Ларіна Я. С., Устенко О. А., Юрій С. І. Економічний енциклопедичний словник : У 2 т. Т. 1. // За ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 616 с.

114. Мудрик А. М. Концепція «сродної» праці Г. Сковороди : соціально-філософський аналіз : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.03 «Історія філософії» // А. М. Мудрик. – К., 2001. – 20 с.

115. Мурашко І. В. Розкриття поняття «особистісний потенціал» та його психологічної структури : Психологічна теорія і технологія навчання. Актуальні проблеми психології Том 8. Випуск 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://newlearning.org.ua/sites/default/files/praci/2010_7/st18.pdf

116. Нагірна В. П. Територіальна структура господарства і розселення населення: ретроспектива і сучасні реалії // Український географічний журнал. – 2009. – № 1. – С. 36–41.

117. Населення : Статистична інформація : Головне управління статистики у Волинській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

118. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

119. Новікова М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління

підприємствами (за видами економічної діяльності)» // М. М. Новікова. – Харків, 2010. – 36 с.

120. Ноджак Л. С. Демографічні чинники формування і використання трудового потенціалу за ринкових перетворень // НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; наук. ред. М. І. Долішній. – Львів, 2004. – 188 с.

121. О мерах по развитию наукоградов как городов науки и высоких технологий : Указ Президента РФ от 07.11.97 г. № 1171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://infopravo.by.ru>

122. О статусе наукограда Российской Федерации : Федеральный закон от 07.04. 99 г. № 70-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ru>

123. Одрехівський М. В. Інноваційна модель розвитку агломерації «Дрогобич-Борислав-Стебник-Трускавець-Східниця» // Регіональна економіка. – 2002. – № 4. – С. 128–134.

124. Одрехівський М. В., Одрехівська О. О. Інноваційна система регіональної агломерації «Дрогобиччина» // Регіональна економіка. – 2008. – № 2 (48). – С. 228–239.

125. Олійник В. В. Освіта впродовж життя : як і чому вчити дорослих? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784/>

126. Олійник Т. І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств : Монографія. – Харк. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. – Харків : Магда Ltd, 2008. – 372 с.

127. Ольшанська О. П. Регіональний менеджмент формування трудового потенціалу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / О. П. Ольшанська. – Полтава, 2009. – 20 с.

128. Оникиенко В. В., Либанова Е. М. Трудовой потенциал УССР,

програмно-целевое управление // Вестник АН УССР. – 1986. – № 1. – С. 34–46.

129. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року : Статистичний бюлетень : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

130. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

131. Остапчук Ю. М. Роль державної статистики в сучасному демократичному суспільстві // Національна академія державного управління при Президентіві України : Державне управління : теорія та практика : Електронне наукове фахове видання : № 1, 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2006-1/txts/SOCIALNA/06oymds.pdf>

132. Павлачик Л. В. Організаційно-економічний механізм забезпечення зайнятості населення України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // Л. В. Павлачик. – Київ, 2010. – 20 с

133. Паламарчук М. М., Паламарчук О. М. Економічна і соціальна географія України з основами теорії : Посібник для викладачів економічних і географічних факультетів вузів, наукових працівників, аспірантів. – К. : Знання, 1998. – 416 с.

134. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 213 с.

135. Пасека С. Р. Соціально-трудоий потенціал регіону : теорія і практика розвитку : Монографія. – Черкаси : «ІнтролігаТОР», 2012. – 608 с.

136. Пасека С. Р. Сутність та індикатори інноваційного розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону // Экономика и управление. –

Симферополь : Национальная академия природоохранного и курортного строительства, 2012. – № 4. – С. 91–98.

137. Пасека С. Р. Розвиток соціально-трудоного потенціалу в умовах модернізації економіки регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» // С. Р. Пасека. – Сімферополь, 2013. – 40 с.

138. Петренко Павло. Новий закон про зайнятість: в Україні – з 1-го січня : Блоги : Українська Правда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://blogs.pravda.com.ua/authors/ppetrenko/50d5d51cf3879/>

139. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении // АН Украины. Ин-т экономики ; Отв. ред. И. И. Лукинов. – Киев : Наук. думка, 1992. – 180 с.

140. Пирожков С. І. Вибрані наукові праці : У 2 т. – Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с.

141. Пирожков С. Відтворення трудового потенціалу // Економіка Рад. України. – 1991. – № 7. – С. 8–16.

142. Питюренко Е. И. Системы расселения и территориальная организация народного хозяйства. – Киев : Наук. Думка, 1983. – 140 с.

143. Побережна Н. М. Аналіз трактування поняття «потенціал» : Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/.../1_06.pdf

144. Посацький Б. С. Основи урбаністики. Територіальне і просторове планування : Навч. посібник. – Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – 344 с.

145. Праця України у 2005 році : Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2006. – 352 с.

146. Праця України у 2006 році : Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2007. – 334 с.
147. Праця України у 2007 році : Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2008. – 405 с.
148. Праця України у 2008 році : Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – Київ, 2009. – 322 с.
149. Праця України у 2010 році [стат. зб.] / Державна служба статистики України. – Київ, 2011. – 325 с.
150. Праця України у 2012 році : Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ, 2012. – 343 с.
151. Приймак В.І. Кількісна оцінка динаміки трудового потенціалу регіону / В.І. Приймак // Україна в XXI столітті : концепції та моделі економічного розвитку : Зб. наук. пр. : Матеріали доповідей V Міжнародного конгресу українських економістів, м. Львів, 22-26 травня 2000 р. : В 2 ч. / НАН України. Інститут регіональних досліджень ; Редкол. : відповідальний редактор академік НАН України М. І. Долішній. – Львів, 2000. – Ч. 2. – С. 243–246.
152. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 року №2984-III : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
153. Про Генеральну схему планування території України : Закон України від 07.02.2002 року №3059-III : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3059-14>
154. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 року №2628 –III : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
155. Про загальні засади створення і функціонування спеціальних

(вільних) економічних зон : Закон України № 2673-XII від 13.08.1992 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2673-12>

156. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 року № 1533-III : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

157. Про загальну середню освіту : Закон України від 13.05.1999 року № 651-XIV : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

158. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 року № 803-XII: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>

159. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 року № 5067-VI : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

160. Про затвердження Загальнодержавної програми розвитку малих міст : Закон України від 04.03.2004 року № 1580-IV : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1580-15>

161. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 року № 1008 : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>

162. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4.07.2002 року № 40-IV : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

163. Про моніторинг соціально-економічного розвитку малих міст : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2009 року № 288 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/288-2009-%D0%BF>

164. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 року №1977–XII : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

165. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17.04.2002 року № 347/2002 : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>

166. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

167. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 року № 1060-XII : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

168. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/958/99>

169. Про позашкільну освіту : Закон України від 22.06.2000 року № 1841–III : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

170. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10.02.1998 року № 103/98 : Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

171. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 року № 2558–III : Законодавство України

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

172. Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків : Закон України від 16.07.1999 року № 991-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>

173. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mgu.com.ua>

174. Прокопа І. В., Попова О. Л., Бетлій М. Г. Зайнятість сільського населення в Україні : територіальна диференціація // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 3. – С. 56–74.

175. Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // С. А. Прохоровська. – Львів, 2012. – 20 с.

176. Райзберг Б. А., Лозовський Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – М. : ИНФРА. – М, 1997. – 496 с.

177. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : Монографія / Н. Д. Лук'янченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін. ; МОН України. Донецький національний ун-т ; НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2004. – 340 с.

178. Регіони України : проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : Монографія / За ред. З. С. Варналія. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.

179. Регіони України. Статистичний збірник. 2012 / Державна служба статистики України. – К., 2012. – Т. 2. – 801 с.

180. Ринок праці України у 2012 році : Аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості. – Київ. – 2012. – 243 с.

181. Розміщення продуктивних сил України : Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник та ін. – К. : КНЕУ, 2000. – 364 с.

182. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятости населения, экономика ресурсов для труда : Учеб. пособие // Под. ред. проф. А. И. Рофе. – М. : Издательство «МИК», 1997. – 160 с.

183. Савина М. В. Гуманизация экономических отношений и культурный капитал общества как доминирующие тенденции современной экономики // Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Spodkowej i Wschodniej / Redakcja naukowa : Ella Libanowa. – Warszawa – Kijów – Moskwa, 2010. – С. 163–169.

184. Садова У. Я. Теоретико-методологічні підходи до регулювання регіонального ринку праці // Регіональна політика та механізми її реалізації : Колективна монографія за ред. М. І. Долішнього. – К. : Наукова думка. – 2003. – 503 с.

185. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку : Монографія. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.

186. Садова У. Я., Семів Л. К., Риндзак О. Т. Регіональні дослідження рівня життя населення : соціальний портрет // Регіональна економіка. – 2006. – № 4 (42). – 2006. – С. 91–100.

187. Салун М. М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території) : Монографія. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 236 с.

188. Сассен С. Глобальные города : постиндустриальные производственные площадки // Прогнозис. – 2005. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.urban-club.ru>

189. Сегрегація : Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://uk.wikipedia.org/wiki/>

190. Сембер С. В. Науково-методичні засади дослідження локального трудового потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода) // М-во освіти України. Ужгородський держ. ун-т. Кафедра економіки, менеджменту та маркетингу ; відп. ред. В. П. Мікловда. – Ужгород, 1998. – 38 с.

191. Сембер С. В. Трудовий потенціал обласного центру в умовах перехідної економіки (на матеріалах міста Ужгорода) // НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відповідальний редактор академік НАН України М. І. Долішній. – Львів, 2001. – 162 с.

192. Семикіна М. В. Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/npkntu_e/2009_16_1/stat_16_1/01.pdf

193. Семів Л. К. Регіональна політика : людський вимір : Монографія. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.

194. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2012 році : Доходи населення : Статистична інформація : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

195. Симагин Ю. А. Территориальная организация населения : Учебное пособие для вузов. – ИТК «Дашков и Ко». – Москва. – 2005. – 243 с.

196. Система законодавства : Молдован В. В. Правознавство [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/11901207/pravo/sistema_zakonodavstva

197. Сіденко С. В. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності в інформаційному суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2009_19/Zb19_43.pdf

198. Сільське господарство України. 2012 рік : [стат. зб.] / Державна

служба статистики України. – Київ, 2012. – 374 с.

199. Скиба Т. В. Детермінанти розвитку сільського підприємництва // Регіональна економіка. – 2012. – № 2. – С. 55–63.

200. Славова В. П., Коваленко О. В. Економіко-енергетична система сталого розвитку сільських територій // Вісник аграрної науки. – 2007. – № 9. – С. 68–71.

201. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» // В. Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 20 с.

202. Советский энциклопедический словарь гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Советская энциклопедия», 1986. – 1600 с.

203. Сорока О. В. Формування та розвиток трудового потенціалу управлінських кадрів в умовах ринкових відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // О. В. Сорока. – Донецьк, 2008. – 20 с.

204. Соціальні індикатори рівня життя населення : [стат. зб.] / Державна служба статистики України. – Київ, 2011. – 203 с.

205. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

206. Соціально-трудова потенція : теорія і практика : В 2 т. / НАН України. Ін-т економіки. Львів. від-ня ; відп. ред. М. І. Долішній, С. М. Злупко. – Київ: Наукова думка, 1994. – Т. 1. – 264 с.

207. Соціально-трудова потенція українського села. Стан, проблеми, шляхи вирішення / Ю. Ф. Мельник, Б. К. Супіханов, Ю. Я. Лузан та ін. – К. : НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2007. – 352 с.

208. Статистика пространственного развития (том I. Система расселения Северо-Запада России) : Исследование Фонда «Центр стратегических разработок «Северо-Запад») [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.antropotok.archipelag.ru>

209. Статистична інформація : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

210. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України. – Київ. – 2012. – 560 с.

211. Створення та використання високих технологій та об'єктів права інтелектуальної власності на підприємствах України у 2011 році [доповідь] / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

212. Стеченко Д. М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика : Підручник. – К. : Вікар, 2006. – 396 с.

213. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком : Навч. посібник. – К. : Вища шк., 2000. – 223 с.

214. Сторонянська І. З. Міжнародне міжрегіональне співробітництво : На прикладі Західного регіону України. – Львів, 2002. – 210 с.

215. Теория глобализации : Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : ru.wikipedia.org/wiki/Теория_глобализации

216. Теория социального конфликта : Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : ru.wikipedia.org/.../Теория_социального_конфл...

217. Ткаченко Л. Г. Феномен соціального відчуження та шляхи його подолання в сучасній Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.03 «Соціальна філософія та філософія історії» // Л.Г. Ткаченко. – Запоріжжя, 2008. – 20 с.

218. Трубина Е. Г. Город в теории : опыты осмысления пространства. – М. : Новое литературное обозрение. – 2010.

219. Трубина Е. Город в теории. – М. : НЛЮ, 2011. – 520 с.
220. Трудовий кодекс України : Проект Закону України від 04.12.2007 року № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ligazakon.ua>
221. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
222. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : Монографія / [О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека] : за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. О. А. Грішнкової. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с.
223. Трудові ресурси : Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : uk.wikipedia.org/wiki/Трудові_ресурси
224. Туган-Барановський М. І. : Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : uk.wikipedia.org/.../Туган-Барановський_Михай..
225. Укіс Ю. О. Роль неформальних інститутів у перехідній економічній системі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.01.01 «Економічна теорія» // Ю. О. Укіс. – Харків, 2005. – 20 с.
226. Управление персоналом организации : учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
227. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, В. В. Самойленко, В. Л. Смолюк, М. С. Бріль. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
228. Утопия и утопическое мышление : Антология зарубежной литературы / Сост. В. Чаликова. – М. : Прогресс, 1991. – 405 с.
229. Федан Р. Регіональні фактори активізації транскордонної співпраці Польщі та України : Монографія. – Львів : ІРД НАН України, 2003.

– 336 с.

230. Філіпенко А. С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку. – К. : «Знання України», 2002. – 190 с.

231. Філософський словник / Під. ред. В. І. Шинкарука. – К. : Головна редакція УРЕ, 1986. – 800 с.

232. Фукуяма Френсіс. Соціальний капітал // Незалежний культурологічний часопис «І». – № 53 / 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ji.lviv.ua/n53texts/fukuyama.htm

233. Фуртай Ф. Глобальный город в эпоху «Глобальной деревни» (к вопросу об эволюции городов эпохи цивилизации масс). – Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2009. – № 2. – С. 124–134.

234. Центр Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://razumkov.org.ua>

235. Цеханович В. Б. Еврорегиональная деятельность Украины: проблемы и перспективы // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 8. – С. 71–77.

236. Цимбал Т. В. Інтеграція теорій глобалізації в соціологічну теорію: концептуальний і методичний аспекти // Вісник Харківського нац.-го ун-ту ім. В. Н. Каразіна. – 2010. – № 891. – С. 44–49.

237. Чекмарева Е. А. Об оценке трудового потенциала региона [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.mce.su/archive

238. Черный Р. С. Особенности развития трудового потенциала городов // Экономическая теория города : ключевые аспекты : Материалы Семинаров с международным участием 22 марта 2012 г., 21 июня 2012 г., 20 сентября 2012 г., 01 ноября 2012 г. – Пермский филиал ФГБУН Института экономики УрО РАН. – Екатеринбург. – 2012. – С. 191–195.

239. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2012 року

[стат. зб.] / Державна служба статистики України. – Київ, 2012. – 112 с.

240. Чисельність незайнятих громадян та кількість вакансій для працівників сільського господарства : Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>

241. Чорний Р. С. Активізація розвитку сфери зайнятості як фактор формування трудового потенціалу сільської місцевості // Матеріали VIII Загально-факультетської науково-практичної конференції «Розвиток України в XXI столітті : економічні, соціальні, екологічні та правові проблеми». – НФ ТНЕУ. – Нововолинськ. – 2013. – С. 7–11.

242. Чорний Р. С. Активізація розвитку сфери зайнятості як фактор формування трудового потенціалу у сільській місцевості // Агросвіт. – 2013. – № 8. – С. 38–41.

243. Чорний Р. С. Вдосконалення державного регулювання зовнішніх трудових міграцій // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості праці в умовах системної кризи : Збірник наукових праць НАН України. Інститут регіональних досліджень. Львів, 2010. – Випуск IV (84). – С. 415–420.

244. Чорний Р. С. Взаємозв'язок зайнятості та матеріального стимулювання праці в контексті розвитку трудового потенціалу // Часопис економічних реформ. Науково-виробничий журнал Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № IV (8). – 2012. – С. 150–155.

245. Чорний Р. С. Вплив освітньо-наукової сфери на формування та розвиток трудового потенціалу // Матеріали Десятої Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті : національна ідентичність та тенденції глобалізації» 21-23 лютого 2013 року. – Тернопіль. – С. 264–265.

246. Чорний Р. С. Вплив освітньо-наукової сфери на формування та

розвиток трудового потенціалу // Матеріали XXIV міжнародної науково-практичної конференції «Економіка в умовах глобалізації світових економічних процесів» 5-6 квітня 2013 року. – Львів. – С. 85–86.

247. Чорний Р. С. Дослідження факторів розвитку трудового потенціалу на основі суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу // Вісник економічної науки України. Науковий журнал. – Донецьк. – 2012. – № II. – С. 198–212.

248. Чорний Р. С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу // Національне господарство України : теорія та практика управління. Збірник наукових праць Ради по вивченню продуктивних сил НАН України. – 2008. – С. 146–151.

249. Чорний Р. С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу // Збірник наукових праць національного університету водного господарства та природокористування. Серія : економіка. – Рівне. – 2008. – Випуск 4 (44). – С. 496–500.

250. Чорний Р. С. Економічна стратегія підприємств в умовах конкурентного середовища // Матеріали науково-практичної конференції 11 червня 2010 року. – Тернопіль. – Тернопільській національний економічний університет. – 2010. – С. 216–218.

251. Чорний Р. С. Еміграція як фактор зростання неконтрольованого просторового трудової потенційного балансування // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Територіальні міграційні системи : теорія і практика. Збірник наукових праць НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2013. – Випуск 3 (101). – С. 76–82.

252. Чорний Р. С. Ефективне використання трудового потенціалу і належне забезпечення продуктами харчування як фактори-детермінанти туристичної індустрії України // Матеріали Міжнародної науково-практичної

конференції «Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів» 16-18 квітня 2013 року. – Тернопіль. – 2013. – С. 308–309.

253. Чорний Р. С. Зростання соціальних стандартів як важливий чинник зміцнення трудових ресурсів країни // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Серія : економічні науки. – 2010. – Випуск 99. – С. 421–433.

254. Чорний Р. С. Инновационное развитие трудового потенциала пространственных форм организации общества в условиях глобализации // Инновационное развитие Республики Молдова : национальные задачи и мировые тенденции : материалы междунар. научн.-практ. конфер. 7-8 ноября 2013 г. – Комрат., Комратский государственный университет. – С. 179–186.

255. Чорний Р. С. Людський капітал – запорука економічного зростання держави // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Збірник наукових праць Тернопільського національного економічного університету. – 2005. – Випуск 10. – С. 140–143.

256. Чорний Р. С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції 22 листопада 2007 р.- Тернопіль : Тернопільський національний економічний університет. – 2007. – С. 424–426.

257. Чорний Р. С. Методи дослідження розвитку трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства // Збірник наукових праць Черкаського державного економічного університету. Серія : економічні науки. – 2012. – Випуск XXXII. – С. 113–117.

258. Чорний Р. С. Методи дослідження розвитку трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства // Інвестиції :

практика та досвід. – 2012. – № 23. – С. 34–37.

259. Чорний Р. С. Обоснование величины социальных стандартов // Управление и образование. – 2010. – Бургас. – Т. VI (2). – С. 190–195.

260. Чорний Р. С. Особливості впливу трудової міграції сільського населення України на формування демографічної ситуації і розвиток трудового потенціалу // Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи розвитку економіки України : теорія, методологія, практика» 29-30 травня 2013 року. – Луцьк. – С. 50–51.

261. Чорний Р. С. Особливості трудового потенціалу в просторових формах організації українського суспільства // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. Науковий збірник Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника. – 2012. – Випуск VIII. – С. 240–243.

262. Чорний Р. С. Особливості формування трудового потенціалу на підприємствах України в посткризовий період // Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» 24-25 травня 2011 року. – Луцьк. – С. 171–172.

263. Чорний Р. С. Підходи до розуміння суті та структури трудового потенціалу // Науковий вісник національного лісотехнічного університету України. Збірник науково-технічних праць. – Львів. – 2011. – С. 355–361.

264. Чорний Р. С. Підходи до структурування факторів розвитку трудового потенціалу // Інвестиції : практика та досвід. – 2012. – № 14. – С. 22–26.

265. Чорний Р. С. Продуктивні сили як соціально-економічна категорія // Збірник наукових праць Ужгородського національного університету. Серія : економіка. – 2009. – Спецвипуск XXVIII. – С. 199–203.

266. Чорний Р. С. Просторова організація суспільства як детермінант формування якісно-кількісних характеристик трудового потенціалу // Вісник економічної науки України : Науковий журнал. – Донецьк. – 2012. – № 1. – С. 198–201.

267. Чорний Р. С. Просторові детермінанти формування і розвитку трудового потенціалу // Схід. Аналітично-інформаційний журнал. – 2012. – № VI (120). – С. 81–84.

268. Чорний Р. С. Просторові особливості формування і розвитку трудового потенціалу // Економіка України. – 2012. – № 9. – С. 88–94.

269. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства : монографія / Р. С. Чорний. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. – 384 с.

270. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу міських та сільських поселень через коригування факторного впливу // Економіка і держава. – 2013. – №5. – С. 59–62.

271. Чорний Р. С. Середовище новітніх просторових форм організації суспільства як фактор розвитку трудового потенціалу // Економічний аналіз. Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу і статистики ТНЕУ. – Випуск X. – 2012– С. 128–132.

272. Чорний Р. С. Соціально-демографічні фактори розвитку трудового потенціалу у сільських поселеннях // Агросвіт. – 2012. – № 21. – С. 32–36.

273. Чорний Р. С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу в світлі дискурсу праці // Регіональна економіка. – 2011. – № . – С. 128–136.

274. Чорний Р. С. Трудовий потенціал малих міст України: специфіка формування та розвитку / Матеріали сьомої Всеукраїнської наукової інтернет-конференції «Наукові дослідження: шлях від теоретичного пошуку

до практичної Реалізації» 29-30 листопада 2011 року. – Тернопіль. – 2011. – С. 62–65.

275. Чорний Р. С. Трудовий потенціал міських поселень : особливості формування та розвитку // Економічний часопис – XXI. – № 1-2 (1) 2013. – С. 41–44.

276. Чорний Р. С. Трудовий потенціал міських поселень : особливості формування та розвитку // Економічний часопис – XXI. – № 1–2 (1) 2013. – С. 41–44.

277. Чорний Р. С. Трудовий потенціал регіону : теоретичний дискурс // Матеріали науково-практичної конференції «Сучасні тенденції економічної теорії і практики: світовий досвід та вітчизняні реалії» 18-19 листопада 2010 року. – Херсон : Херсонський державний університет. – 2011. – С. 150–152.

278. Чорний Р. С. Трудовий потенціал регіону : теоретичні аспекти дослідження // Науковий вісник Чернівецького торгово-економічного інституту. Серія : Економічні науки. – Чернівці. – 2010. – Випуск IV (40). – С. 188–191.

279. Чорний Р. С. Трудовий потенціал у контексті соціально-орієнтованої праці сільського господарства // Агросвіт. – 2009. – № 16. – С. 27–29.

280. Чорний Р. С. Удосконалення теоретичних і методичних підходів до дослідження розвитку просторових форм організації українського суспільства в контексті поліпшення використання трудового потенціалу. – Нововолинськ, 2014. – 40 с.

281. Чорний Р. С., Вандяк Н. П. Оцінка праці та її відображення в системах оплати // Українська наука : минуле, сучасне, майбутнє. Збірник наукових праць Тернопільського національного економічного університету. – 2006. – Випуск XI. – С. 285–290.

282. Чорний Р. С., Вандяк Н. П. Оцінка ролі домогосподарства у

процесі формування людського капіталу // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону : фінансова політика та інвестиції : Збірник наукових праць національного університету водного господарства та природокористування ; Серія: зайнятість та соціальна інфраструктура. – Рівне. – 2006. – Випуск XII. – С. 178–183.

283. Чорний Р. С., Вандяк Н. П. Теоретичні основи визначення продуктивності праці // Фінанси, облік і аудит. Збірник наукових праць Київського національного економічного університету. – 2006. – С. 383–391.

284. Чорний Р. С., Гринкевич С. С. Сучасні підходи до дослідження трудового потенціалу в Україні // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Регіональні виборчі процеси: теорія і практика». – 2010. – Львівський університет бізнесу та права. – Львів. – С. 132–134.

285. Чорний Р. С., Комарницька Г. О. Особливості розвитку міських і сільських поселень як середовища формування трудового потенціалу // Сталий розвиток економіки. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Хмельницького ПВНЗ «Університет економіки і підприємництва». – 2011. – № 4 (7). – С. 109–113.

286. Чорний Р. С., Кушнірецька О. В. Суть, особливості формування та розвитку трудового потенціалу малих міст // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Малі міста регіону : діагностика соціально-економічного стану, посткризові завдання розвитку. Збірник наукових праць НАН України. Інститут регіональних досліджень. Львів, 2011. – Випуск IV (90). – С. 68–78.

287. Чорний Р. С., Мех Я. В. Соціалізація системи обліку в контексті контролю за використанням внутрішніх резервів підприємства // Матеріали науково-практичної конференції 25-26 листопада 2010р. –

Тернопіль. – Тернопільській національний економічний університет. – 2010. – С. 215–218.

288. Чорний Р. С., Ревус О. В. Середовище новітніх просторових форм організації суспільства як фактор розвитку трудового потенціалу // Матеріали VII Загально-факультетської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціально-економічних, правових та гуманітарних процесів на макро-, мезо- та мікро - рівнях». – НФ ТНЕУ. – Нововолинськ. – 2012. – С. 6–11.

289. Чорний Р. С., Румянцева Г. І. Фінансове забезпечення розвитку трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 3–4. – С. 66–68.

290. Чорний Р. С., Румянцева Г. І., Потинський М. Л. Фінансові та трудові чинники формування економіки регіону // Матеріали Всеукраїнської Меморіальної наукової конференції «Наукова спадщина професора Злупка С. М. у світлі формування сучасної парадигми економічної науки в Україні». 29-30 жовтня 2011 року. – Львів. – Львівський національний університет ім. Івана Франка. – 2011. – С. 209–210.

291. Чорний Р. С., Шевчук А. В. Проблеми збереження трудового потенціалу села // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації» 9-10 грудня 2010 р. – Тернопіль. – С. 298–300.

292. Чорний Р. С., Шевчук Л. Т. Демографічна ситуація як визначальна передумова розвитку трудового потенціалу в сільських поселеннях // Схід. Аналітично-інформаційний журнал. – 2013. – № 2 (122). – С. 67–70.

293. Чорноморченко Н. В. Ефективність використання трудового

потенціалу та його соціально-економічна оцінка : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // Н.В. Чорноморченко. – Кривий Ріг, 2000.– 20 с.

294. Чорный Р. С. Обоснование величины социальных стандартов // Управление и образование. – 2010. – Бургас. – Т. VI (2). – С. 190–195.

295. Шангина Л. Рынок труда 90-х : бессрочные отпуска, челночники и забастовки [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://delo.ua>

296. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2005. – 502 с.

297. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу : регіональний аналіз і прогноз. – Львів, 2003. – 489 с.

298. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу : регіональний аналіз і прогноз. – Львів, 2001. – 489 с.

299. Шевчук Л. Т. Основи медичної географії. – Львів : Львівський державний університет ім. Івана Франка, 1997. – 167 с.

300. Шевчук Л. Т. Сакральна географія : Навч. посібник. – Львів : Світ, 1999. – 160 с.

301. Штадельбауер Й. Мегагорода как конфликтогенные пространства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://demoscope.ru>

302. Шульц С. Л. Методологічні підходи до типології регіональних суспільних систем // Регіональна економіка. – 2007. – № 1 (43). – С. 18–27.

303. Щербаков А. И. Эффективность труда как основа социально-экономического развития современной России // Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Spodkowej i Wschodniej / Redakcja naukowa: Ella Libanowa. – Warszawa – Kijów – Moskwa, 2010. – 160 s. – С. 73–79.

304. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
305. Экономика труда : [учебник ; под. ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина]. – М. : Юристъ, 2002. – 592 с.
306. Югас Е. Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудового потенціалу (на матеріалах Закарпатської області) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка». – Ужгород, 2008. – 20 с.
307. Ядранський Д. М., Мішковець Л. В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
308. Як розкрити свій потенціал : Менеджмент@БЛОГ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://blog.management.com.ua/item/1053>
309. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.
310. Яремко Л. Глобалізований регіон // Економіст. – 2007. – № 5. – С. 54–57.
311. АBBYY Lingvo 10 Многоязычный электронный словарь ; Telearbeit – Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis ; BMA, BMWI, BMBF. – Bonn, Februar, 2001.
312. A Memorandum on Lifelong Learning : Commission of the European Communities : Brussels, 30.10.2000. SEC(200)1832 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>
313. Chorny, Roman. Role of social infrastructure in the formation and development of rural Ukraine labour potential стандартів // Economy and Sociology : theoretical and scientific journal. – Nr. 3. – 2013. – Chisinau: Academy of Sciences of Moldova, 2013. – P. 43–46.

314. Chorny, Roman. Factor influences on the development of labor potential of urban settlements стандартов // Устойчивое развитие. – Варна, 2013. – № 11. – С. 51–56.

315. Chorny, Roman. The development of employment potential with the position of spatial balancing of region // Известия на Технически университет. – Габрово. – 2014. – С. 71–74.

316. Growing pains [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://livescience.com>

317. I mali del lavoro moderno – Sanihelp.it ; Il mito di Sisifo e il disagio del lavoro moderno [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.fli.it>

318. LiveJournal [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://users.livejournal.com/_darkus_/387423.html

319. Rennstich Joachim Karl Three steps in globalization // Gills B. K. and Thompson W. R. (eds). Globalization and Global History / Barry K. Gills, William R. Thomson. – New York : Routledge, 2006. – P. 203–232.

320. Timothy J. Sturgeon, How Silicon Valley Came to Be // Massachusetts Institute of Technology [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ipc-lis.mit.edu/globalization>

321. Unicef. An urban world [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.unicef.org>

322. United Nations, Department of Economic and Social Affairs / Population Division. World Urbanization Prospects : The 2011 Revision. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.un.org/esa/population>

323. Virtual_workplaces : Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://en.wikipedia.org/wiki/Virtual_workplaces
World Reputation Rankings 2012 / Top 100 world universities by reputation [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.timeshighereducation.co.uk>

ДОДАТКИ

Цивілізаційний вимір формулювання поняття трудового потенціалу в світлі дискурсу праці



Сучасні умови організації праці, що здатні генерувати проблемні осередки у тенденціях ефективізації використання трудового потенціалу

№ з/п	Проблемний напрям	Характеристика негативного впливу на трудовий потенціал працівника
1	Комп'ютеризація та технологізація робочих місць, їх надмірна мережева ув'язка	Малорухливий спосіб праці і, таким чином, провокація змін опорно-рухового апарату, часткової м'язової атрофії
2	Перевага у балансі праці інтелектуальної, розумової праці	Перебування сучасного працівника у стані так званого «постійного думання», що часто носить роботу «у голові». Це унеможливорює повноцінне відновлення його психоемоційної рівноваги та провокує стан роздратування й неспокою
3	Сучасні вимоги часу щодо постійного професійно-кваліфікаційного вдосконалення задля успіху на ринку праці (згідно вимог концепції неперервної освіти)	Виникнення феномену «безперервного навчання», що, фактично заперечує ідею «професійного покликання», а на місці змістовного процесу набуття нових знань та навичок ставить процес здобуття чергових титулів, сертифікатів, звань, що як правильно, формально та нерідко дубльовано підтверджують той чи інший кваліфікаційний рівень
4	Активне залучення жінок у трудовий процес та їхнє подекуди надмірне ангажування у кар'єрному зростанні	Нехтування місією материнства, стрімке скорочення значущості та самосприйняття чоловіків як активної рушійної сили суспільства, що провокує підміну балансу генетично обумовлених та першотворчих якостей людини як виду
5	Надмірна віртуалізація життєвого та робочого простору	Збідніння міжособистісного спілкування, відмежування людини від реального життя, провокація ізоляції та генерація ілюзії суцільної роботизації

Науковий дискурс систематизації компонент трудового потенціалу
на різних інституційних рівнях

№ з/п	Автор / Джерело	Систематизація компонент трудового потенціалу
1	2	3
<i>Рівень працівника (носія трудового потенціалу)</i>		
1	М. Семикіна [221, с. 21]	здоров'я, освіта, інтелектуальні здібності і нахили, рівень культури і трудовий менталітет, рівень кваліфікації, професійний досвід і навички, рівень компетенції, стан мотивації до трудової діяльності, здатність до інтенсивної трудової діяльності, організованість, трудова активність, мобільність, здатність до навчання і перенавчання, здатність до розробки і впровадження інновацій та прояву творчості
2	В. Гриньова, О. Новікова та ін. [227; 32, с. 62]	здібності і бажання до праці, стан здоров'я, тип нервової системи, обсяг загальних та спеціальних знань людини, її трудових навичок та вмій, здатність до певного виду діяльності, рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб
3	В. Смолюк [201, с. 5]	<ul style="list-style-type: none"> - потенціал фізичний – стать, вік, стан здоров'я, працездатність тощо; - потенціал соціально-психологічний – тип, риси характеру, емоції, почуття, активність, комунікабельність, дисциплінованість тощо; - потенціал інтелектуальний – пізнавальні здібності, аналітичне мислення тощо; - потенціал кваліфікаційний – освіта, професійна підготовка тощо; - потенціал культурно-моральний – моральні орієнтири, загальна культура тощо; - потенціал інноваційний – креативні здібності, ініціатива, здатність до висування ідей тощо
4	А. Криклій [84, с. 35]	<ul style="list-style-type: none"> - кількісні характеристики – кількість людей; соціальна, професійна, статевовікова, кваліфікаційна, посадова та демографічна структури; співвідношення їх зайнятості за видами економічної діяльності (підприємствами й організаціями); ресурси робочого часу тощо; - якісні характеристики – здоров'я, освіта, професійна підготовка, здібності, моральність, вмотивованість, активність, організованість тощо
5	А. Кібанов [226, с. 55]	<ul style="list-style-type: none"> - психофізіологічна складова – стан здоров'я, працездатність, витривалість, здібності і схильності людини, тип нервової системи тощо; - соціально-демографічна складова – вік, стать, родинний стан; - кваліфікаційна складова – рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудових навичок, здатність до інновацій, інтелект, творчі здібності, професіоналізм; - особистісна складова – відношення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтації, мотивованість, моральність тощо

1	2	3
6	І. Джаїн [43, с. 6]	- фізіологічний – фізичного розвитку, здоров'я, типу нервової системи; - інтелектуальний, освітній – загальноосвітній, професійно-кваліфікаційний; - культурно-особистісний
7	Д. Ядранський, Л. Мішковець [307, с. 23]	освіта, професійний рівень, інтелект, творчий потенціал, комунікативний рівень, мотиваційний рівень, особиста мораль, психофізіологічні здібності
<i>Рівень країни, регіону, окремого населеного пункту</i>		
1	М. Долішній, С. Злупко [47]	валеологічні та демоекістичні, соціально-професійні, інформаційні, соціально-мотиваційні, організаційно-управлінські, екогомологічні складові
2	В. Костів [81, с. 9]	демографічні, медико-біологічні, кваліфікаційні, екологічні, науково-технічні, соціальні, психологічні та інші складові
3	М. Семикіна [221, с. 26]	географічні, природно-ресурсні складові; культурно-історичні, політичні складові; демографічні, міграційні складові; економічні складові; соціальні складові, соціальний ризик; рівень експлуатації праці, умови та безпека праці; організаційно-технічні, науково-технологічні, інформаційні складові; ментальні складові; екологічні складові, стан охорони здоров'я; конкурентні складові; глобалізаційні складові
4	С. Прохоровська [175, с. 3]	демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова, психологічна, екологічна складові
5	В. Міга [107, с. 6]	ціннісно-орієнтаційна, організаційна, адаптаційна, статусна, інноваційна, екогомологічна складові
6	І. Джаїн [42, с. 6]	демографічний потенціал, сукупність індивідуальних потенціалів, потенціал суспільної організації праці, етнокультурний потенціал

Основні положення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року*

Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року

Заходи

1) Визначення стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу (ТП) відповідно до напрямів державної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства; 2) Створення організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування ТП; 3) Поліпшення якості ТП та підвищення ефективності його використання

Шляхи та способи розв'язання проблем збереження і розвитку трудового потенціалу

- поліпшення демографічних характеристик ТП, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві;
- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;
- зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток ТП, сприяння поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів;
- удосконалення системи оплати та нормування праці;
- стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи;
- підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;
- підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;
- впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;
- удосконалення трудового законодавства;
- підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Очікувані результати виконання програми збереження і розвитку трудового потенціалу

- наближенню тривалості життя, особливо осіб працездатного віку, до відповідних показників країн Європейського Союзу;
- зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві та зниженню рівня професійної захворюваності;
- зростанню рівня зайнятості населення та зниженню рівня безробіття;
- поширенню традицій здорового способу життя;
- підвищенню професійної орієнтації населення, переорієнтації ринку освітніх послуг на потреби ринку праці;
- формуванню мотивації особи до постійного поглиблення своїх знань, підвищенню рівня кваліфікації, удосконаленню практичних навичок, розвитку здібностей;
- активізації інноваційних процесів в освітній, науково-технічній та інформаційно-комунікаційній галузях;
- урегулюванню міграційних потоків працівників
- підвищенню продуктивності праці;
- забезпеченню відтворювальної та посиленню мотиваційної функції заробітної плати, формуванню конкурентоспроможної робочої сили;
- впровадженню міжнародних стандартів щодо безпечних умов праці, новітніх технологій, що забезпечують зменшення шкідливого впливу факторів виробничого середовища;
- створенню ефективної системи прогнозування розвитку ТП на середньо- і довгострокову перспективу з урахуванням положень стратегічних програмних документів та макроекономічних показників.

* Складено автором на основі джерела: [77]

Основні наукові підходи до визначення сутності «регіон»*

№ з/п	Назва підходу	Загальна характеристика підходу
1	2	3
1	Історичний	Територія з соціальною спадщиною, історичним досвідом, традиціям мешканців
2	Географічний	Територія (геотерія) з сукупністю елементів, що насичують її, котра відрізняється від інших територій і володіє єдністю, взаємопов'язаністю складових елементів, цілісністю, причому ця цілісність – об'єктивна умова і закономірний результат розвитку даної території
3	Ресурсний	Комплекс, що складається з землі, повітря, флори, фауни і людського населення, які можуть розглядатися в їхніх особливих ставленнях один щодо одного і які становлять разом певну і характерну частину поверхні Землі
4	Виробничий	Сукупність взаємообумовлених і взаємопов'язаних компонентів виробництва, що склалася в межах компактної території; усі форми територіальної організації виробництва, що утворюються на основі територіального поділу праці
5	Відтворювальний	Територіальна підсистема, що є самостійною частиною економіки з закінченим циклом відтворення
6	Політекономічний	Сформований комплекс продуктивних сил і система виробничих відносин, що утворилися під значним впливом специфічних регіональних умов
7	Економічний	Сукупність різноманітних галузей економіки, культури, що охоплюють виробництво, розподіл, обмін і споживання матеріальних і духовних благ і послуг на визначеній території; господарські території з визначеною спеціалізацією і структурою господарювання, природними і трудовими ресурсами; територіально спеціалізована частина господарства країни, яка характеризується єдністю і цілісністю відтворювального процесу
8	Геополітичний	Групи сусідніх країн, близьких за національним складом і культурою мешканців або однотипних за суспільно-політичним устроєм
9	Міждисциплінарний	Частина народногосподарського комплексу з визначеними ландшафтом, кліматом, корисними копалинами, а також із специфічною виробничою спеціалізацією, яка залежить від густоти населення, характеру його поселень, традиційних занять, стосунків із жителями інших регіонів, що значною мірою обумовлюються національним складом мешканців конкретної території, міграційними процесами, статевовіковою структурою, характером відтворення населення тощо
10	Політико-правовий	Адміністративно-територіальне утворення визначеної субнаціональної одиниці

1	2	3
11	Системний	Система економічних, фінансових, соціальних, політичних, правових, екологічних відносин в межах адміністративно-територіального поділу, метою якої є задоволення потреб суб'єктів суспільно-економічних процесів у сприятливих умовах для життя та діяльності; відносно цілісна відтворювальна соціо-еколого-економічна система території, самостійна в адміністративно-правовому відношенні, яка є складовою частиною країни, виділяється своїм економічно-географічним положенням, комплексом природних, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, спеціалізацією і структурою господарства, спільністю екологічних проблем, а також високим рівнем внутрішніх соціально-економічних зв'язків
12	Геосистемний	Складна соціально-економічна система, яка функціонує на єдиній, відносно великій території, що має яскраво виражений системоформуючий центр – найбільше місто зі столичними функціями; складна цілісність суспільно-територіальних відносин (між населенням, господарством та природою), які характеризуються на мезо- та мікрорівні організації суспільства процесами територіальної диференціації фактично всіх явищ та процесів; фрагмент суспільно-економічного простору з точно окресленими кордонами, який заповнюють просторові уклади, що нерідко взаємоперетинаються, людської життєвої (місце проживання) та професійної (різного типу місця праці) діяльності

* Складено автором на основі джерел: [40, с. 182-183; 302, с. 19; 36, с. 21; 229, с. 13; 214, с. 15; 69; 57; 310, с. 54]

Окремі загальнонаукові емпіричні та логічні методи дослідження ефективності використання трудового потенціалу

№ з/п	Назва методу	Загальна характеристика методів
1	Метод вивчення літературних джерел	Аналіз та відбір літературних друкованих та електронних джерел, які у тій чи іншій мірі стосуються досліджуваного явища, процесу, об'єкту. У працях вітчизняних вчених такий метод ще можна зустріти під назвою «монографічний», хоча згідно класичної типології методів наукових досліджень такий метод не визнається
2	Метод спостереження	Цілеспрямоване вивчення, сприйняття, зумовлене поставленою задачею, а також систематичний збір даних щодо досліджуваного об'єкта. Для дослідження розвитку трудового потенціалу використання даного методу особливо цінне стосовно окремих компонент, в тому числі морально-етичних та організаційно-управлінських характеристик, якостей та можливостей носіїв праці
3	Описовий метод	Процес систематизованого опису об'єктів, процесів, явищ на базі описової статистики – визначеного набору числових даних, що мають істотне відношення до досліджуваної ситуації та чітко її характеризують
4	Метод сходження від абстрактного до конкретного	Перехід від пізнання найпростіших економічних явищ і процесів до складніших, а від них до ще складніших за умови утримання останніми у діалектично знятому вигляді змісту передніх категорій, а також від абстрактного до конкретного, але вже дослідженого, як результату синтезу отриманих раніше знань про окремі його сторони [54]. Очевидно, що при дослідженні трудового потенціалу в фазі його розвитку в розрізі різних ПФОС такий перехід дасть змогу комплексно й системно підійти до виявлення закономірностей зміни стану потенційних складових
5	Методи синтезу та аналізу	Скеровані дії, що передбачають розчленування об'єкта на явища та складові елементи (з метою обґрунтування економічної категорії) і поєднання окремих частини та сторін у цілісність з урахуванням взаємозв'язків між ними (для комплексного дослідження сутності явищ і процесів)
6	Метод аналогій	Уподібнення об'єктів, явищ у певних властивостях. Даний метод є особливо цінним з точки зору співставлення тенденцій розвитку трудового потенціалу, в тому числі в розрізі конкретних його потенційних складових, між однотипними ПФОС, що належать до різних регіонів (внутрідержавний вимір) та країн (міждержавний вимір)
7	Метод порівнянь	Складання порівнянь та співвідношень між двома об'єктами, явищами, яке дає змогу виокремити найбільш значуще індивідуальне та загальне. Важливість порівняння актуалізується з точки зору співставлень результуючих значень розвитку трудового потенціалу в різні часові періоди
8	Описові та оціночні статистичні методи	Застосування перших супроводжується аналізом визначеної площини числових даних, що унаочнюють та характеризують певний стан чи ситуацію щодо розвитку трудового потенціалу. Зокрема описовий статистичний метод передбачає використання статистичних таблиць, графіків, діаграм, аналіз рядів динаміки, використання низки абсолютних та відносних величин розвитку трудового потенціалу. Оціночні статистичні методи покликані знайти функціональні залежності між значеннями факторних та результативних ознак

ДОДАТОК 3

Показники для аналізу економічної активності населення
(методика Державної служби статистики України)*

№ з/п	Показники аналізу	Розрахунок	Примітки
I	Рівень економічної активності населення	$PE_a = E_a / H * 100 \%$	E_a - кількість економічно активного населення у віці 15 -70 років PE_a - рівень економічної активності населення H - кількість населення у віці 15 -70 років
II	Рівень економічної неактивності населення	$PE_{на} = E_{на} / H * 100 \%$	$PE_{на}$ - рівень економічної активності населення $E_{на}$ - кількість економічно активного населення у віці 15 -70 років
III	Характеристики зайнятості населення		
	Рівень зайнятості населення	$P_z = Z / H * 100 \%$	P_z - рівень зайнятості населення Z - кількість зайнятого населення у віці 15-70 років
	Фактична тривалість робочого тижня	$T_{\phi} = (T_z + T_{\delta}) - T_n$	T_{ϕ} - фактична тривалість обстежуваного робочого тижня T_z - звичайна тривалість робочого тижня T_{δ} - додаткові години роботи обстежуваного тижня T_n - години роботи, не відпрацьовані протягом обстежуваного тижня
IV	Характеристика безробіття населення		
	Рівень безробіття населення	$P_{б-моп} = B / E_a * 100 \%$	$P_{б-моп}$ - рівень безробіття населення за методологією МОП B - кількість безробітних певної вікової групи
	Рівень зареєстрованого безробіття	$P_{б-1зар} = B_{зар} / H_{пр.в} * 100 \%$	$P_{б-1зар}$ - рівень зареєстрованого безробіття $B_{зар}$ - кількість безробітних, зареєстрованих державною службою зайнятості $H_{пр.в}$ - середньорічна кількість населення працездатного віку $P_{б2зар}$ - рівень зареєстрованого безробіття $B_{зар.ср}$ - кількість безробітних, зареєстрованих у державній

		$P_{\bar{b}-2зар} = B_{зар.ср} / E_{пр.в} * 100\%$	службі зайнятості в середньому на період. $E_{пр.в}$ - економічно активнее населення працездатного віку за відповідний період
	Рівень довготривалого безробіття для населення працездатного віку	$P_{\bar{b}-дов.моп} = (B_{дов.моп} / E_{апр.в}) * 100\%$ $P_{\bar{b}-дов.зар} = (B_{дов.зар} / H_{пр.в}) * 100\%$	$P_{\bar{b}-дов.моп}$ – рівень довготривалого безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) $B_{дов.моп}$ – безробітні працездатного віку (за методологією МОП) $E_{апр.в}$ – економічно активне населення працездатного віку $P_{\bar{b}-дов.зар}$ – рівень довготривалого безробіття населення працезд. віку для безробітних працезд. віку зареєстрованих у державній службі зайнятості $B_{дов.зар}$ – безробітні працезд. віку зареєстровані у державній службі зайнятості $H_{пр.в}$ – середньорічна кількість населення працездатного віку
	Розширений показник рівня безробіття	$P_{\bar{b}-роз.пр.в} = (B_{пр.в} + Z_n) / (E_{апр.в} + Z_n) * 100\%$	$P_{\bar{b}-роз.пр.в}$ – розширений показник рівня безробіття $B_{пр.в}$ – кількість безробітних працездатного віку за методологією МОП Z_n – кількість осіб працездатного віку, які зневірилися знайти роботу (з врахуванням осіб, які не знали, де і як шукати роботу, як організувати власну справу, та переконаних у відсутності підходящої роботи)
	Показник загального дефіциту попиту на працю	$P_{\bar{b}-зоп} = (B + Z_n + H_z) / (E_a + Z_n) * 100\%$	$P_{\bar{b}-зоп}$ – загальний дефіцит попиту на працю H_z – вимушено неповністю зайнятих осіб відповідного віку Z_n – кількість зневірених осіб відповідного віку

* Складено автором на основі джерела: [105]

ДОДАТОК І

**Характеристика основних напрямків розвитку ПФОУС на основі
використання трудового потенціалу, визначених Указом Президента України
«Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу
на період до 2010 року»***

<i>Стратегічне спрямування основних напрямків розвитку трудового потенціалу - процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки</i>		
<i>Мета державної політики розвитку трудового потенціалу - створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на</i>		
<i>створення умов</i>	<i>Сфери прояву</i>	<i>Цільовий напрям розвитку</i>
<i>Поліпшення природної бази формування робочої сили</i>	Поліпшення природної бази	Забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	
	забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів; поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності; створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги; розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення; розвиток ринку житла; забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соц. інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги; створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення	
<i>Отримання професійно-технічної та вищої освіти професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб</i>	Розвиток освітньої бази	Всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	
	забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти у державних та комунальних навчальних закладах і надання можливостей отримання якісних знань в системі недержавних навчальних закладів; сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки; формування ринку освітніх послуг; посилення орієнтації системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб перш за все регіональних ринків праці; формування системи безперервного навчання, створення умов для самоосвіти; удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціального розвитку; інтеграція проф-тех., вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему	
<i>Здійснення повної продуктивної зайнятості та</i>	Сфера зайнятості	Створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	

запобігання масовому безробіттю	оцінка загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, щодо створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць; створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості; впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби, тощо); зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи; реформування системи соціального захисту безробітних через запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами; створення правових і соц.-економ. засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці	
Поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я життя працюючих на виробництві та забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення	Охорона праці	Зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	
Посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати та забезпечення зростання реальних доходів населення	Сфера політики доходів	Посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, та підвищення трудових доходів
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	
Забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудоових відносин	Регулювання соціально-трудоових відносин	Забезпечення захисту прав і гарантій громадян
	<i>Шляхи досягнення поставлених завдань</i>	
	посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю; розроблення правових норм регулювання соціально-трудоових відносин в альтернативних секторах економіки; приведення законодавства з питань соціально-трудоових відносин у відповідність з нормами міжнародного права	

* Складено автором на основі джерела: [168]

**Цільові пріоритети Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць
на період до 2017 року***

№ з/п	Цілі та заходи їх досягнення	Очікувані результати
1	2	3
1	<p><i>Розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць</i> шляхом: надання державної підтримки розвитку та модернізації пріоритетних галузей (секторів) національної економіки і соціальної сфери на інноваційно-інвестиційній основі, виробничої та соціальної інфраструктури малих монофункціональних міст і сільських населених пунктів; стимулювання заінтересованості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку сфер енергозбереження, будівництва, туристичної та рекреаційно-курортної інфраструктури; залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури; розбудови мережі індустріальних (промислових) парків; активізації співпраці виконавців державних цільових програм і державної служби зайнятості з метою укомплектування безробітними створених робочих місць; запровадження інноваційних технологій, забезпечення підвищення продуктивності праці; запровадження стимулів заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, у тому числі для осіб з інвалідністю</p>	<p>Забезпечити розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць, а отже, збільшити чисельність осіб, зайнятих економічною діяльністю</p>
2	<p><i>Підвищення рівня зайнятості сільського населення</i> шляхом: підвищення ефективності аграрного виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції з урахуванням досвіду Європейського Союзу щодо розвитку аграрного ринку та засад спільної аграрної політики; розширення можливостей реалізації продукції особистих селянських господарств; удосконалення системи сертифікації сільськогосподарської продукції відповідно до вимог європейських стандартів; диверсифікації ринків збуту вітчизняної сільськогосподарської продукції; сприяння розвитку мережі сільськогосподарських виробничих і обслуговуючих кооперативів для забезпечення заготівлі, зберігання, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції; розвитку транспортної, сервісної та соціальної інфраструктури в сільській місцевості для стимулювання заінтересованості інвесторів; удосконалення системи трудових відносин на підприємствах аграрного сектору економіки та стимулювання заінтересованості членів особистих селянських господарств у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні; сприяння розвитку екологічного (зеленого), сільського туризму, народних художніх промислів, рекреаційно-туристичного підприємництва в сільській місцевості; стимулювання заінтересованості молоді у працевлаштуванні в сільській місцевості</p>	<p>Зменшити обсяг безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення</p>
3	<p><i>Розвиток підприємницької ініціативи економічно активного населення</i> шляхом: державної підтримки суб'єктів малого підприємництва, що створюють нові робочі місця у пріоритетних видах економічної діяльності; забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу; спрощення дозвільної системи у сфері господарської діяльності та усунення адміністративних бар'єрів для започаткування та ведення бізнесу; розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва; забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності; забезпечення підтримки економічно активного населення, зокрема безробітних, у започаткуванні власної справи</p>	<p>Підвищити мобільність робочої сили на ринку праці, її якість та конкурентоспроможність, зокрема осіб віком від 45 років</p>

4	<p><i>Посилення мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості та підвищення державних гарантій в оплаті праці</i> шляхом: удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення; удосконалення системи оплати праці; удосконалення механізму захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати у повному розмірі; реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування; підвищення рівня здійснення державного контролю з метою забезпечення адресності надання соціальної допомоги; проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників; підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення з метою забезпечення реалізації конституційних прав і соціальних гарантій працівників; активізації співпраці сторін соціального діалогу щодо детінізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників</p>	<p>Підвищити якість робочих місць за умовами та оплатою праці у результаті реалізації інноваційно-інвестиційної політики держави</p>
5	<p><i>Формування переліку класифікації професій та професійних стандартів</i> шляхом: впровадження Національної рамки кваліфікацій, розроблення та запровадження галузевих рамок кваліфікацій і професійних стандартів; розширення переліку укрупнених (інтегрованих) робітничих професій;</p> <p><i>Реформування системи підготовки кадрів</i> шляхом: забезпечення системного прогнозування потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах; запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів з урахуванням середньострокових прогнозів потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах; забезпечення відповідності рівня підготовки кадрів потребам соціально-економічного розвитку регіонів, перспективам розвитку галузей економіки та соціальної сфери; удосконалення методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищення мотивації заінтересованості молоді до оволодіння робітничими професіями; забезпечення систематичного інформування молоді щодо можливостей працевлаштування; розвитку системи початкової професійної підготовки учнівської молоді за робітничими професіями; удосконалення системи забезпечення якості вищої та професійно-технічної освіти; розроблення та запровадження освітніх стандартів на основі компетентнісного підходу; підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні та реалізації державної політики з питань професійної підготовки кадрів, зокрема шляхом стимулювання заінтересованості до створення регіональних навчально-виробничих комплексів; сприяння запровадженню дуальної системи підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів; поширення практики стажування науково-педагогічних та педагогічних працівників, студентів, учнів (слухачів) вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях</p>	<p>Зменшити обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості</p>
6	<p><i>Підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення</i> шляхом: удосконалення нормативно-правової бази, інформаційно-методичного забезпечення підприємств з питань професійного розвитку працівників; стимулювання заінтересованості роботодавців до професійного навчання працівників на виробництві;</p> <p>- удосконалення порядку організації професійного навчання, зокрема безробітних (організація навчання за інтегрованими професіями, впровадження сучасних технологій професійного навчання); створення умов для навчання особи протягом життя, зокрема підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років; створення та забезпечення ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями; розроблення та запровадження методик професійного навчання дорослого населення, сприяння запровадженню новітніх програм, засобів і технологій</p>	<p>Підвищити престижність праці за робітничими професіями</p>

	професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників, які організують та здійснюють професійне навчання дорослих	
7	<i>Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення механізму регулювання трудової міграції</i> шляхом: створення системи статистичного спостереження за трудовою міграцією; посилення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, зокрема моряків; укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції; удосконалення механізму застосування праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості; посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; реалізації територіальних та місцевих програм зайнятості населення, зокрема заходів, спрямованих на збалансування попиту та пропонування робочої сили на регіональних ринках праці з урахуванням можливостей працевлаштування і надання житла	Ліквідувати абсолютну бідність серед працездатних осіб
8	<i>Сприяння зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці</i> шляхом: стимулювання заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) насамперед молоді та осіб з інвалідністю, осіб інших соціально вразливих верств населення; застосування гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю; сприяння підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю; реформування молодіжних центрів праці з метою підвищення якості надання послуг молоді	Забезпечити зростання надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування
9	<i>Активізація роботи з профілактики та запобігання масовому вивільненню працівників</i> шляхом: удосконалення системи своєчасного попередження роботодавцями державної служби зайнятості про масові звільнення працівників; профілактики настання страхових випадків у працівників, які можуть бути звільнені за ініціативою роботодавців, зокрема тимчасового переведення на іншу роботу; запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців; залучення до оплачуваних громадських робіт працівників, які переведені до роботи в режимі неповного робочого часу	Зменшити відтік економічно активного населення за кордон

* Складено автором на основі джерела: [161]

Нормативно-правове забезпечення розвитку ПФОУС у контексті ефективного використання трудового потенціалу в Україні:

покомпонентний підхід

№	Компонента	Основні нормативи
1	Психологічна	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегія демографічного розвитку в період до 2015 року (від 24.06.2006 року) • Державна програма «Репродуктивне здоров'я нації» на період до 2015 року (від 27.12.2006 року №1849) • Цільова комплексна програма «Фізичне виховання – здоров'я нації» (від 01.09.1998 року) • Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (від 19.11.1992 року) • Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» (від 24.02.1994 року) • Закон України «Про страхування» (від 07.03.1996 року) • Закон України «Про відпустки» (від 15.11.1996 року) • Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (від 14.01.1998 року) • Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» (від 06.04.2000 року) • Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (від 23.09.1999 року) • Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (від 23.09.1999 року) • Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» (від 18.01.2001 року) • Закон України «Про охорону дитинства» (від 26.04.2001 року)
2	Соціально-економічна	<ul style="list-style-type: none"> • Національна антикорупційна стратегія на 2011-2015 роки (від 21.10.2011 року) • Закон України «Про зайнятість населення» (від 5.07.2012 року) • Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» (від 20.10.2009 року) • Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» (від 09.01.2007 року) • Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (від 02.03.2000 року) • Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (від 08.07.2010 року)
3	Організаційно-управлінська	<ul style="list-style-type: none"> • Державна цільова економічна програма на 2009-2013 роки «Створення в Україні інноваційної інфраструктури» (від 14.05.2008 року) • Закон України «Про інноваційну діяльність» (від 04.07.2002 року) • Закон України «Про охорону праці» (від 14.10.1992 року) • Закон України «Про колективні договори і угоди» (від 01.07.1993 року) • Закон України «Про оплату праці» (від 24.03.1995 року) • Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (від 15.09.1999 року)
4	Освітньо-кваліфікаційна	<ul style="list-style-type: none"> • Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009-2015 роки (від 28.01.2009 року) • Закон України «Про освіту» (від 23.05.1991 року) • Закон України «Про дошкільну освіту» (від 11.07.2001 року)I • Закон України «Про загальну середню освіту» (від 13.05.1999 року) • Закон України «Про позашкільну освіту» (від 22.06.2000 року) • Закон України «Про професійно-технічну освіту» (від 10.02.1998 року) • Закон України «Про вищу освіту» (від 17.01.2002 року)
5	Когнітивно-психологічна	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегія державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні (від 24.03.2012 року); • Закон України «Про захист суспільної моралі» (від 20.11.2003 року); • Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» (від 23.04.1991 року); • Закон України «Основи законодавства України про культуру» (від 14.02.1992 року)

АНКЕТА

Просимо взяти участь у нашому анкетному опитуванні, що дозволить виявити основні проблеми ефективної трудової діяльності у Вашому населеному пункті.

Ваші відповіді для нас дуже важливі, адже на їх основі будуть сформовані рекомендації щодо покращення умов розвитку Вашого населеного пункту.

Анкетування є анонімним, тому велике прохання відповідати чесно та об'єктивно.

Просимо вказувати один вірний варіант відповіді (за винятком питань, де треба дати відповідну оцінку). Наперед вдячні за співпрацю.

1. Чи маєте Ви постійне місце праці на даний момент?

а) так;

б) ні.

2. Якщо Ви не маєте постійного місця праці, то вкажіть причину:

а) немає жодних пропозицій трудової діяльності;

б) немає пропозицій трудової діяльності, які відповідають рівню здобутої освіти;

в) немає пропозицій трудової діяльності, які відповідають очікуваному рівню заробітної плати та інших вигод;

г) немає бажання здійснювати трудову діяльність на постійній основі.

3. Якщо Ви маєте постійне місце праці, то дайте оцінку рівню задоволеності її умовами (оцінка 10 – найвища, 0 – найнижча):

Умови праці	Оцінка (від 0 до 10)
Розмір заробітної плати	
Наявність додаткових пільг (проїзд до робочого місця, додаткові відпустки, різні компенсації тощо)	
Тривалість основної відпустки	
Справедливий розподіл заробітної плати та інших пільг між працівниками залежно від їх посадових зобов'язань	
Безпека на робочому місці	
Комфорт на робочому місці	
Можливості кар'єрного просування	
Можливості навчання, підвищення кваліфікації	
Можливості проявляти ініціативу, брати участь у прийнятті управлінських рішень	
Можливість здійснювати інноваційну діяльність (створювати нові товари, вдосконалювати процес виробництва чи надання послуг тощо)	
Можливості гнучкого робочого графіку (відгулів, виконання посадових зобов'язань вдома тощо)	
Рівень довіри до колег, взаємодопомога	
Рівень довіри до керівництва, його готовність до допомоги	
Можливості на робочому місці паралельно займатись іншими справами	

4. Чи вистачає Вашого доходу на задоволення своїх потреб та потреб своєї сім'ї?

а) так, вистачає повністю;

б) вистачає на купівлю продуктів харчування та одягу, але бракує для купівлі товарів довгострокового вжитку (автомобіля, меблів, побутової техніки тощо);

в) вистачає тільки на купівлю продуктів харчування;

г) практично не вистачає.

5. На Ваш погляд, який має бути Ваш середньомісячний дохід, щоб вистачало повністю на задоволення своїх потреб та потреб своєї сім'ї?
_____ грн.

6. Чи вважаєте Ви, що працюєте з достатньою продуктивністю та результативністю?

- а) так, моя продуктивність праці є дуже високою;
- б) так, але продуктивність праці могла б бути вищою при кращих умовах праці;
- в) ні, цьому заважають недосконалі умови праці (у тому числі розмір зарплати);
- г) ні, але я не бачу потреби працювати більш продуктивно.

7. Як часто за період свого трудового життя Ви змінювали місце праці?

- а) практично щороку;
- б) один раз в декілька років;
- в) жодного разу не змінював(ла).

8. Що було основною причиною зміни місця праці?

- а) нове місце праці з кращими умовами;
- б) незадовільні умови праці;
- в) звільнення з боку роботодавця;
- г) інше _____
- д) я не змінював(ла) жодного разу місце праці.

9. Чи маєте Ви бажання здійснювати трудову діяльність в іншому населеному пункті з кращими умовами праці?

- а) так, але в межах області, де постійно проживаю;
- б) так, можна в іншій області України (у тому числі столиці);
- в) так, з виїздом за кордон;
- г) ні.

10. Чи мали Ви досвід здійснення трудової діяльності в іншому населеному пункті, а не за місцем постійного проживання?

- а) так, у межах області, де постійно проживаю;
- б) так, в іншій області України;
- в) так, за кордоном;
- г) ні.

11. Чи маєте Ви бажання змінити місце постійного проживання?

- а) так, але в межах області, де постійно проживаю;
- б) так, можна в іншій області України (у тому числі столиці);
- в) так, з виїздом за кордон;
- г) ні.

12. Вкажіть Ваше відношення до релігії:

- а) глибоко віруючий(а), регулярно відвідную церкву;
- б) віруючий(а), відвідную церкву інколи (зокрема у великі свята);
- в) віруючий(а), але не відвідную церкви;
- г) невіруючий(а).

13. Дайте оцінку рівню задоволеності вказаними в таблиці характеристиками умов середовища Вашої життєдіяльності (оцінка 10 – найвища, 0 – найнижча):

Середовище життєдіяльності	Оцінка (від 0 до 10)
Стан довкілля (чистота, свіже повітря, чисті водойми тощо)	
Наявність закладів охорони здоров'я	
Наявність закладів освіти	
Наявність закладів культури і мистецтва (музеїв, театрів тощо)	
Наявність спортивних споруд і майданчиків	
Соціальна захищеність (виплати по безробіттю, лікарняні, по догляду за дитиною тощо)	
Правова захищеність (можливість захисту прав у судовому порядку)	
Стан доріг	
Наявність мережі Інтернет	
Мобільне покриття	
Рівень благоустрою житла (наявність газу, води, каналізації тощо)	

14. Розподіліть за рейтингом вказані в таблиці цінності залежно від їх значення для Вас (1 – перше місце, 12 – останнє):

Умови праці	Місце (від 1 до 10)
Власне життя і здоров'я	
Сім'я	
Безпека	
Впевненість у завтрашньому дні	
Праця	
Заробітна плата (гроші)	
Результати власної праці	
Житло та інші матеріальні цінності, якими володієте (автомобіль, меблі, присадибна ділянка тощо)	
Віра (духовний розвиток)	
Відпочинок (у тому числі подорожі)	
Мистецтво (відвідування закладів культури і мистецтва або ж власні ремесла)	
Друзі	

15. Вкажіть тип Вашої основної діяльності:

- а) працею за наймом;
- б) самозайнятий(а) (власний бізнес);
- в) студент(ка);
- г) веду особисте селянське господарство;
- д) безробітний(а);
- е) пенсіонер.

16. Вкажіть стаж Вашої трудової діяльності:

- а) менше 1 року;
- б) 1-5 років;
- в) 6-10 років;
- г) 11-20 років;
- д) більше 20 років.

17. Вкажіть розмір Вашого середньомісячного доходу за основним місцем праці на даний момент:

- а) менше 1000 грн.;
- б) 1001-3000 грн.;
- в) 3001-5000 грн.;
- г) більше 5000 грн.;
- д) немає стабільного доходу;
- е) зовсім немає доходу.

18. Вкажіть розмір Вашого середньомісячного доходу, включаючи додаткові способи заробітку (робота на власній присадибній ділянці, сезонні роботи тощо):

- а) менше 1000 грн.;
- б) 1001-3000 грн.;
- в) 3001-5000 грн.;
- г) більше 5000 грн.;
- д) немає зовсім доходу.

19. Вкажіть Ваш освітньо-кваліфікаційний рівень:

- а) вища освіта (бакалавр, спеціаліст, магістр);
- б) неповна вища освіта (молодший спеціаліст);
- в) професійно-технічна освіта (кваліфікований робітник);
- г) повна загальна середня освіта (11 класів);
- д) базова загальна середня освіта (9 класів);
- е) початкова загальна освіта.

20. Ваш сімейний стан:

- а) неодружений(а);
- б) одружений(а);
- в) розлучений(а);
- г) вдівець(вдова).

21. Ваша стать:

- а) чол.;
- б) жін.

22. Ваш вік: _____ років

23. Вкажіть тип Вашого населеного пункту:

- а) обласний центр;
- б) місто з чисельністю населення понад 50 тис. осіб;
- в) місто з чисельністю населення до 50 тис. осіб (мале місто);
- г) селище міського типу;
- д) село.

ЩИРО ВДЯЧНІ!!!

Додаток М

Основні характеристики спеціальних економічних зон і територій пріоритетного розвитку в Україні*

№ з/п	Назва	Область	Рік заснування	Термін дії, років	Площа, га	Пріоритетні види економічної діяльності	Очікувані обсяги залучених інвестицій, млн. дол.	Очікувані обсяги створення нових робочих місць
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Спеціальні економічні зони								
1	Донецьк	Донецька	1998	60	466	Машинобудування, приладобудування, електротехнічна промисловість; інноваційні проекти по створенню нових матеріалів та виробничих систем	500	10000
2	Азов	Донецька	1998	60	315	Розвиток експедиційно-складської, транспортно-сервісної та виробничої сфери	400	10000
3	Закарпаття	Закарпатська	1999	30	737	Транспортна, експедиторська діяльність, митні послуги, обслуговування і зберігання транзитних вантажів, пов'язані з ними фінансові функції	1300	10000
4	Інтерпорт Ковель	Волинська	2000	20	57	Транспортна, експедиторська діяльність, митні послуги, обслуговування і зберігання транзитних вантажів, пов'язані з ними фінансові функції	18	300
5	Миколаїв	Миколаївська	2000	30	865	Машинобудування, суднобудування та приладобудування; оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, виробництво промислових газів, перероблення пластмаси; будівництво, енергетика, зв'язок та інші	650	33000
6	Порто-Франко	Одеська	2000	25	32	Обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, сортування, пакування, доробка, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг	78	250
7	Рені	Одеська	2000	30	94	Обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, сортування, пакування, доробка, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг	58	2600
8	Порт Крим	АР Крим	2000	30	27	Отримання дозволу на провадження підприємницької діяльності на території зони; здійснення операцій з обслуговування транзитних вантажів, їх зберігання, дороблення, сортування, пакування, надання транспортно-експедиторських та агентських послуг, а також застосування новітніх технологій з метою виробництва товарів для експорту та поставок їх на внутрішній ринок	150	1500

Продовження Додатку М

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Славутич	Київська	1998	22	2000	Впровадження нових технологій, ринкових методів господарювання та розвиток інфраструктури, поліпшення використання природних та трудових ресурсів тощо	118	2400
10	Курортполіс Трускавець	Львівська	2000	20	774	Лікувально-оздоровчі комплекси; виробництво мінеральних вод; рекреаційний туризм, асенізація, наукові дослідження у галузі охорони здоров'я	100	14500
11	Яворів	Львівська	1999	21	116000	Впровадження інноваційних проектів, видобування вуглеводів, харчова промисловість, легка промисловість, деревообробна та паперова промисловість, виробництво машин та устаткування, будівництво, транспорт	277	7000
Території пріоритетного розвитку								
1	22 міста і 5 районів	Донецька	1998	30	714000	Сільське господарство; рибне господарство; добувна промисловість; харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів; текстильна промисловість та пошиття одягу; виробництво деревини та виробів з деревини; целюлозно-паперова промисловість, хімічна промисловість; металургія та оброблення металу; машинобудування та приладобудування; виробництво меблів; виробництво електроенергії, газу та води; будівництво; готельне господарство; транспорт; дослідження та розробки у галузі природничих та технічних наук; геологія та геологорозвідування; освіта та охорона здоров'я	7750	100000
2	7 міст і 1 район	АР Крим	2000	30	611000	Охорона здоров'я, санаторно-курортні послуги, готельне господарство; лісове господарство, рибне господарство, сільське господарство; добувна промисловість; харчова промисловість та переробка сільгосппродукції, текстильна промисловість та пошиття одягу, хімічне виробництво, машинобудування та приладобудування; дослідження та розробки у галузі природничих та технічних наук; виробництво електроенергії, газу та води; будівництво; транспорт	850	28000
3	6 міст і 3 райони	Луганська	1999	30	519000	Сільське господарство; добувна промисловість; харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів; текстильна промисловість та пошиття одягу; виробництво деревини та виробів з деревини; целюлозно-паперова промисловість, хімічне виробництво, металообробка та машинобудування; виробництво електроенергії та коксу; будівництво, транспорт	1269	17000

Продовження Додатку М

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Усі поселення	Закарпатська	1999	15	1280000	Рослинництво; добувна промисловість; харчова промисловість та перероблення сільгосппродуктів; текстильна промисловість та пошиття одягу; виробництво деревини та виробів з деревини; виробництво електроенергії; будівництво; готелі; транспорт; охорона здоров'я; експлуатація спортивних споруд	550	50000
5	М. Шостка	Сумська	2000	30	3500	Хімічна промисловість; металургія та оброблення металу; машинобудування; оброблення відходів; виробництво електроенергії; будівництво	95	2500
6	3 міста і 9 районів	Житомирська	2000	30	1554000	Сільське господарство, добувна промисловість; харчова промисловість; виробництво деревини та виробів з деревини; целюлозно-паперова промисловість; хімічна промисловість; виробництво інших неметалевих мінеральних виробів; машинобудування; будівництво	140	28000
7	М. Харків	Харківська	2000	30	31000	Харчова промисловість та переробка сільськогосподарських продуктів; текстильна та легка промисловість; виробництво шкіри та шкіряного взуття; целюлозно-паперова промисловість, поліграфічна діяльність; хімічна промисловість; машинобудування; виробництво електроенергії, води; будівництво; транспорт; зв'язок; дослідження і розробки у галузі природничих та технічних наук, асенізація та оброблення відходів	1539	52000
8	7 районів	Чернігівська	2000	30	1218000	Сільське господарство; добувна промисловість; харчова та переробна промисловість; текстильна промисловість; оброблення деревини; целюлозно-паперова промисловість; виробництво інших неметалевих мінеральних виробів	1200	15000
9	М. Нововолинськ і смт. Жовтневе	Волинська	2000	30	1700	Добувна промисловість; харчова та переробна промисловість; текстильна та легка промисловість; оброблення деревини та виробництво виробів з деревини; хімічна промисловість; машинобудування; виробництво електроенергії, газу та води; будівництво; зв'язок	47	3600

* Складено автором на основі джерел: [155; 209]