



Немець Л. М.,
Сільченко Ю. Ю.,
Немець К. А.,
Сегіда К. Ю.



ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ (суспільно- географічний аспект)



Харків – 2014

Міністерство науки і освіти України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Л. М. Немець, Ю. Ю. Сільченко, К. А. Немець, К. Ю. Сегіда

Працересурсний потенціал Харківського регіону
(суспільно-географічний аспект)

Харків – 2014

УДК 911.3:331.522.4 (477.54)

ББК 65.240.502 (4УКР – 4ХАР)

Рецензенти:

Топчієв О. Г. д. геогр. н., професор
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

Джаман В. О. д. геогр. н., професор
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Заставецька О. В. д. геогр. н., професор
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка

*Затверджено до друку рішенням Вченої ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 5 від 28 квітня 2014 року)*

Н 50 Немець Л. М., Сільченко Ю. Ю., Немець К. А., Сегіда К. Ю.

Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект) [монографія] / Л. М. Немець, Ю. Ю. Сільченко, К. А. Немець, К. Ю. Сегіда. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2014. – 186 с.

ISBN 978-966-285-164-9

В монографії викладено результати комплексного суспільно-географічного дослідження працересурсного потенціалу Харківської області. Представлені теоретико-методологічні основи дослідження працересурсного потенціалу, ретроспективний аналіз формування працересурсного потенціалу Харківської області. Охарактеризовано ринок праці області, розкрито механізми його функціонування та особливості кон'юнктури. Визначені фактори використання та територіальні особливості працересурсного потенціалу Харківської області.

Для вчених, географів, економістів, які займаються проблемами регіонального розвитку, наукових співробітників, аспірантів і студентів, що навчаються за спеціальністю «Економічна та соціальна географія».

ISBN 978-966-285-164-9

©Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна, 2014

©Немець Л. М., Сільченко Ю. Ю.,
Немець К. А., Сегіда К. Ю., 2014

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	7
1.1. Дефініція поняття «працересурсний потенціал».....	7
1.2. Ринок праці, його сутність та особливості кон'юнктури	18
1.3. Фактори формування працересурсного потенціалу	25
1.4. Методичні особливості дослідження працересурсного потенціалу	37
РОЗДІЛ 2. РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	44
2.1. Господарське освоєння території як основа формування трудових традицій населення.....	44
2.2. Відтворення працересурсного потенціалу.....	52
РОЗДІЛ 3. РИНОК ПРАЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	71
3.1. Ринок праці Харківської області в національному вимірі.....	71
3.2. Особливості кон'юнктури ринку праці області.....	75
3.2.1. Зайнятість населення.....	78
3.2.2. Безробіття.....	83
3.2.3. Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці.....	87
РОЗДІЛ 4. СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	91
4.1. Аналіз факторів використання працересурсного потенціалу	91
4.2. Територіальні особливості використання працересурсного потенціалу	98
4.3. Суспільно-географічні напрями вдосконалення працересурсного потенціалу області.....	117
ВИСНОВКИ.....	121
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	126
ДОДАТКИ.....	149

ВСТУП

Необхідність входження України до європейської спільноти та різних міжнародних організацій потребує прискорення економічних реформ, трансформації ринкових відносин тощо. Забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку України та її регіонів пов'язане з вирішенням важливих питань в економічній, соціальній і правовій сферах. Одним із центральних питань, що потребує вирішення на державному і регіональному рівнях, є оптимальний територіальний і галузевий розподіл працересурсного потенціалу, забезпечення ефективного його використання у відповідності зі структурою суспільних потреб. Необхідність розробки механізмів управління ринком праці, враховуючи суспільно-географічний аспект, передбачає окреслення чітких структурних елементів та виявлення основних закономірностей функціонування працересурсного потенціалу, в першу чергу на регіональному рівні.

Суспільна географія в цьому відношенні має значні напрацювання і може, спираючись на існуючі теоретичні засади, її поняттєво-термінологічний та методологічний апарат, проводити територіально-часовий аналіз працересурсного потенціалу для оцінки реальної ситуації та розробки прогнозів розвитку економіки та соціальної сфери. Процеси використання працересурсного потенціалу доцільно розглянути для розв'язання проблем працезбереження, оптимальної реалізації трудових ресурсів, перерозподілу робочої сили між різними сферами господарства, в межах окремих галузей тощо.

Теоретико-методологічною основою розробки суспільно-географічної концепції дослідження працересурсного потенціалу стали положення теорії суспільної географії, викладені у працях М. Барановського, А. Голікова, В. Джамана, М. Дністрянського, К. Мезенцева, Я. Олійника, Ю. Пітюренка, А. Степаненка, О. Топчієва, О. Шаблія та інших вчених. Прикладними дослідженнями у галузі економіки та географії праці, населення та розселення на державному та регіональному рівні займалися С. Бандура, Д. Богиня, Т. Заяць, С. Злупко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, А. Доценко, М. Фащевський, Т. Гринюк, І. Гудзеляк, О. Левада, М. Логвин, Н. Мезенцева, І. Мостова, І. Мельник, В. Сайчук, О. Хомра та ін.

У Харківському регіоні дослідження працересурсного потенціалу не носили комплексного і систематичного характеру. Актуальність зазначеної проблематики зумовила вибір теми дослідження.

Головною метою монографії є розкриття суспільно-географічних аспектів формування та використання працересурсного потенціалу Харківської області, визначення основних напрямків вдосконалення його реалізації на

регіональному рівні. Попри частково демонстративний характер наведених в монографії результатів дослідження працересурсного потенціалу Харківської області, вони можуть використовуватися для аналізу сучасної соціальної ситуації, зумовленої дією нових ринкових механізмів та входження в систему суспільно-економічних перетворень, при аналізі трудового потенціалу Харківської області, для обґрунтування і прийняття управлінських рішень органами місцевої влади.

Монографія має просту структуру. Перший розділ присвячений теоретико-методологічним аспектам дослідження працересурсного потенціалу, визначенню дефініції поняття «працересурсний потенціал», розкриттю сутності ринку праці, його сутність та особливості кон'юнктури, висвітленню факторів формування працересурсного потенціалу, а також методичних особливостей дослідження працересурсного потенціалу. В другому розділі представлено ретроспективний аналіз формування працересурсного потенціалу Харківської області, в тому числі господарське освоєння території як основи формування трудових традицій населення та розкриті особливостей відтворення працересурсного потенціалу області. Третій розділ присвячений ринку праці Харківської області як основи реалізації його працересурсного потенціалу, визначено місце області в національному вимірі та розкрито особливості кон'юнктури ринку праці області. В четвертому розділі розкрито суспільно-географічні особливості формування та використання працересурсного потенціалу Харківської області, в тому числі визначено фактори використання працересурсного потенціалу, його територіальні особливості, обґрунтовані напрями вдосконалення працересурсного потенціалу Харківської області

Автори висловлюють подяку співробітникам кафедри соціально-економічної географії і регіонознавства Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна за обговорення матеріалів дослідження і низку зауважень, робота над якими покращила текст монографії. Автори щиро вдячні аспірантам І. Барилу та Є. Телебеневій, магістрантці В. Лозицькій за допомогу у оформленні рукопису. Особлива вдячність рецензентам роботи: д. геогр. н., професору, завідувачу кафедри економічної та соціальної географії Одеського національного університету імені І. І. Мечникова О. Г. Топчієву, д. геогр. н., професору, завідувачу кафедри географії України та регіоналістики Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича В. О. Джаману, д. геогр. н., професору, завідувачу кафедри географії України і туризму Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка О. В. Заставецькій за рецензування монографії, слушні зауваження та пропозиції, що значно покращило зміст роботи.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Дефініція поняття «працересурсний потенціал»

В умовах трансформації ринкових відносин змінюються процеси формування та критерії функціонування працересурсного потенціалу. Він виступає предметом дослідження багатьох наук, тому за допомогою міждисциплінарного підходу є потенційна можливість вирішувати проблемні аспекти його визначення та трактування.

Суспільна географія в цьому відношенні має теоретико-методологічні напрацювання і здатна провести просторово-часовий аналіз процесів формування трудового потенціалу, знайти закономірності його функціонування та виявити фактори розвитку та впливу на його реалізацію.

Для соціально-економічного розвитку країни важливою складовою є специфічний вид економічних ресурсів – людський ресурс. Людські ресурси як фактор економічного розвитку – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі [20, 196]. Аналізуючи відповідну вітчизняну та зарубіжну літературу, можна простежити появу термінів для визначення людських ресурсів – робоча сила, трудові ресурси, працересурсний потенціал, трудовий потенціал, людський потенціал, інтелектуальний потенціал тощо.

Щоб визначити місце цих термінів в понятійно-термінологічній системі зазначеної теми дослідження, необхідно спочатку з'ясувати співвідношення понять «робоча сила», «працездатний вік», «працездатне населення» тощо.

Робоча сила є традиційним поняттям економічної теорії. Спочатку, її визначення формувалось на соціальному розшаруванні населення. Тобто, носіями робочої сили була лише та частка працездатних людей, яка через свій соціальний стан повинна була працювати. Термін «робоча сила» використовувався для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання.

Котляр А. писав: «Саме завдяки своїй якості робоча сила виступає як економічне поняття, яке відбиває історично певну соціальну класову структуру суспільства і є, як відомо, суттєвою рисою виробничих відносин» [117, с.17].

Робоча сила як системоутворююча властивість кожної людини безперервно функціонує в кожному циклі його відтворення та реалізується в трудовій діяльності. Петюх В. стверджує: «...здатність до праці є об'єктивною якісною характеристикою і як потенційна якість притаманна кожній людині незалежно від віку та соціального стану...» [175, с.20].

Пізніше, визначення поняття «робоча сила» набуло структурності та системності й дещо послабився аспект соціально-класової приналежності. Вчені у своїх дослідженнях почали проводити взаємозв'язок між традиційної категорією «робоча сила» та новими поняттями, такими як «трудова ресурси» чи «трудова потенціал», «працересурсний потенціал».

У більш сучасних дослідженнях Череп А. та Сьомченко В. зазначають, що поняття «робоча сила» не слід трактувати як сукупність працівників, і вимірювати за допомогою показників зайнятості у виробництві осіб, їх статі, сімейного стану, віку. Ці характеристики відносяться не до самої робочої сили, як сукупності фізичних та духовних здібностей людини, а до її носіїв. Отже, робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва [263]. Враховуючі дані висновки вчених, слід сказати, що таке визначення робочої сили здійснено в аспекті сучасних процесів розвитку економіки та більше відображає трудовий потенціал. Тобто, здатність людини до праці реалізується через поняття «робоча сила» тільки в реальній участі самого носія в процесі суспільного виробництва. Досить вдалим є визначення Тітової Н., яка розуміє робочу силу як частину трудового потенціалу, що здатна максимально реалізуватися в праці [218, 234].

Наступним етапом формування структури трудових ресурсів стало визначення частки працездатного населення, за рахунок встановлення вікових меж, тобто *працездатного віку*. Встановлення вікових меж залежить від багатьох факторів, у тому числі й від середньої тривалості життя, від рівня здоров'я, якості життя населення тощо. Важливим для визначення вікових меж є здатність до конкретного виду праці, що потребує розумово-професійних навичок і знань – професійну працездатність.

Звісно, в суспільстві існує частка населення, яка, маючи працездатний вік, не належить до працездатного населення – інваліди першої або другої групи. Але існує й частка населення, що не належить до працездатного віку, але має бажання працювати і вважається працездатною. Особи молодше працездатного

віку називаються працюючими підлітками, а старше – працюючими пенсіонерами [211].

В процесі формування трудових ресурсів виділяють такі історичні етапи встановлення меж працездатного віку. Так, у 1919 р. нижня межа працездатного віку була 16 років, у 1929 р. – 14 років. У 1933 р. вона була підвищена до 15 років. У 1941 р. ця межа знову опустилася до 14 років. В післявоєнні роки і до тепер вона становила 16 років [188].

Виділення верхньої межі працездатності в Україні пов'язано з формування радянської системи пенсійного забезпечення, що розпочалося весною 1919 р. Першим офіційним документом, котрий засвідчив початок формування нової системи пенсійного забезпечення, був декрет РНК УСРР «Про передання пенсійних відділень у підпорядкування народного комісаріату соціального забезпечення» від 28 лютого 1919 р. Непрацездатними вважалися неповнолітні діти до 16 років, батько пенсіонера-червоноармійця старше 55 років, мати старше 50 років [54].

У 1964 р. згідно із Законом СРСР «Про пенсії і дотації членам колгоспів» громадянину необхідно було досягнути певної вікової межі. Насамперед, щоб отримати пенсію за віком працівникам колгоспів потрібно було досягнути віку 65 років для чоловіків, а для жінок – 60 років. Водночас люди робітничих спеціальностей виходили на пенсію значно раніше: чоловіки досягнувши віку 60 років, а жінки – 55 років [91].

Згодом такі вікові обмеження було знято. У 1967 році постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи по подальшому підвищенню благоустрою радянського народу» було прийнято, що незалежно від соціального статусу громадянина на пенсію по віку чоловіки виходять у 60 років, а жінки у 55 років [190]. Таким чином, в Радянській Україні та й незалежній Україні до 2012 року до трудових ресурсів відносили осіб від 16 до 55 років (жінки) та від 16 до 60 років (чоловіки), а також підлітків молодше 16 років, які працюють в державних, кооперативних чи суспільних організаціях.

Відповідно до Пенсійної реформи, яка відбулася в Україні 1.10.2011, пенсійний вік для жінок, народжених після 1 березня 1961 року, підвищено з 55 до 60 років. Тим, хто народився в період з 1 вересня 1956 по 1 березня 1961, підвищення пенсійного віку буде поетапним. Жінки, що народилися з 1 вересня 1956 по 28 лютого 1957, вийдуть на пенсію в 55,5 років, з 1 березня 1957 по 31 серпня 1957 року – в 56 років і так далі аж до жінок, народжених після 1 березня 1961 року» [165].

Отже, *працездатне населення* – особи віком 16 років і старше, що проживають на території України і за станом здоров'я (функціональним станом організму) здатні до активної діяльності у сфері праці; особами працездатного віку є люди 16 років і старше, які не досягли встановленого законодавством пенсійного віку [198].

Проаналізувавши зазначені вище поняття, можна простежити трансформацію терміну «*трудові ресурси*». Слід сказати, що цей термін виник у перші роки радянської влади і використовувався для потреб централізованого планування адміністративно-командної економіки [188]. В економічну теорію та практику цей термін ввів Струмлілін С., який за матеріалами демографічного перепису населення 1920 р. розробив демографічний прогноз чисельності населення [176].

Трудові ресурси – це сукупна 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 [195].

Топчієв О. зазначив, про необхідність виключити інвалідів з наявного працездатного населення [235], а Богиня Д. виключає ще й пільгових пенсіонерів, для яких пенсійний вік настає раніше на 5-10, а інколи і більше років у зв'язку з несприятливими, небезпечними, шкідливими умовами праці у певних видах діяльності чи підвищеними вимогами до точності і якості виконання роботи, яка може погіршуватися з віком [22].

В українській географічній енциклопедії трудові ресурси визначаються як частина населення країни (області), яка має всі необхідні фізичні, соціальні умови для трудової діяльності. Основну частину трудових ресурсів, за даним джерелом, становить працездатне населення (за винятком інвалідів 1 і 2-ї груп і пенсіонерів, які одержують пенсію на пільгових умовах) та населення молодше і старше працездатного віку, зайняте у виробництві [189].

Тобто, трудові ресурси є кількісним вираженням людських ресурсів, які здатні працювати та яких можна задіяти у суспільному виробництві.

У зв'язку з тим, що при дослідженні трудових ресурсів виникає необхідність досліджувати місце людини та її рольовий аспект у виробництві, відбувається перехід від поняття «трудові ресурси» до поняття «*трудовий потенціал*».

Для того щоб чітко простежити відмінності у суті понять, потрібно звернути увагу на еволюцію терміну «потенціал». У 20-х роках ХХ ст. у

вітчизняній літературі вперше було використано термін «потенціал» при розробці комплексної оцінки рівня розвитку продуктивних сил.

У працях Воблого К. та Вейца В. знайшло обґрунтування поняття потенціалу виробничих сил як потенційної можливості країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення. У 1954 році Струмилін С. ввів поняття «економічний потенціал», під яким розумів сукупну виробничу силу праці всіх працездатних членів суспільства [29, 32, 218].

Перехід до поняття «трудоий потенціал» представляв складний момент чіткого відокремлення від поняття «трудоі ресурси». Аналізуючи різні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал», слід відмити, що його еволюція була взаємопов'язана з економічними перетвореннями в державі та зміною ставлення до людини як носія трудових можливостей. Людина в системі праці починає розглядатися не тільки з позиції економічного ресурсу, а й з позиції соціальних, юридичних, психологічних, суспільних, географічних відносин. В цей час посилюються міждисциплінарні, комплексні дослідження трудового потенціалу.

Представники першого напрямку ототожнювали трудоий потенціал з трудовими ресурсами. Вчені другого напрямку розглядають трудоий потенціал з позиції кількісних характеристик (міри) та якісних властивостей та можливостей до праці. Дослідники третього напрямку – зводять трудоий потенціал до потенціалу самої праці, пов'язуючи його із сукупним робітником.

На початку 1970-х років вчені спробували розмежувати поняття «трудоі ресурси» та «трудоий потенціал». Так, Костаков В. визначив трудоий потенціал як запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури, рівня зайнятості за віком і статтю, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих, умовам підвищення ефективності праці, соціальній мобільності населення [238]. Чолбаєв К. зазначав: «...поняття трудоий потенціал ємніше, що охоплює не лише наявні трудоі ресурси, але і потенційні можливості підвищення ефективності їх використання і відтворення за рахунок факторів інтенсифікації...» [264, с.48].

Узагальненим показником трудового потенціалу є сукупна кількісна та якісна характеристика міри людських здібностей і можливостей. У трудоий потенціал включаються і показники чисельності працездатного населення, його якісної і динамічної структури з урахуванням можливостей перерозподілу в

межах галузевої і територіальної пропорційності, залучення додаткових ресурсів за рахунок використання праці частково непрацездатного населення.

Маслова І. розкриває у визначенні трудового потенціалу узагальнюючу характеристику міри і якості сукупних можливостей до праці, що визначають потенціальні можливості окремої людини, працездатного населення по участі в суспільно корисній діяльності [239].

Пірожков С. розкриває трудовий потенціал через сукупність демографічних, соціальних, духовних характеристик та якостей трудоактивного населення. Під *трудоактивним населенням* розуміються дієздатні особи в працездатному віці та за його межами, зайняті в суспільному виробництві і системі відносин, пов'язаних з процесом праці та суспільною діяльністю [178, 179]. На нашу думку, вживане Пірожковим С. поняття «трудоактивне населення» аналогічне поняттю «працездатне населення». Він вказує на дієздатність осіб, що ототожнюється нами із фізіологічними, розумовими, професійно-кваліфікаційними навичками і знаннями, які можуть бути використані в процесі праці, як уже було зазначено вище.

Скаржинський М. розглядає трудовий потенціал як одну з форм особистого фактора, який, проходить у своєму русі ряд дослідницьких стадій: ресурсну, факторну й виробничу. Він підкреслює, що виробнича здатність особистого фактора, яка виражена через потенційно можливий кінцевий результат, набуває економічної форми трудового потенціалу. Шило К. вважає, що такий методичний підхід правомірний тільки для визначення трудового потенціалу матеріального виробництва і він не охоплює всього змісту поняття [271].

Коров'яківська Н. відзначила, що особистий фактор є свого роду специфічним виробничим ресурсом, тоді як сукупний робітник — умовою здійснення суспільного виробництва. Автор підкреслює, що виявом сучасного розуміння ролі людини в економіці як активного суб'єкта, вирішальної сили суспільного прогресу стало поняття «людський фактор» [112].

Костаков В. та Попов А. підкреслювали, що основу трудового потенціалу з кількісного боку складає населення в працездатному віці, а в якісному аспекті особливо важливі такі характеристики трудових ресурсів, як статеві-вікова структура, рівень освіти, професійна підготовка і мобільність [115]. Сергєєва Г. і Чижова Л. визначили реальне значення трудового потенціалу через чисельність працездатного населення і його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація і т.д.). На їх думку, покращення

якісних характеристик практично збільшує трудовий потенціал у рамках однієї й тієї ж чисельності працездатного населення [220].

Безумовно, з цим важко не погодитись, оскільки рушійною силою ефективного збільшення різних показників вважається інтенсивний шлях розвитку, а саме покращення професійно-кваліфікаційних здібностей, фізіологічних якостей може привести до збільшення потенціалу працездатного населення. Якісні і кількісні характеристики працездатного населення у вигляді інтегральної оцінки враховані Богинею Д. [21].

У різних наукових джерелах часто зустрічається поняття «*працересурсний потенціал*». Ми не знаходимо у його визначенні принципових відмінностей від поняття «*трудова потенція*».

Працересурсний потенціал – це ширше поняття ніж робоча сила та трудові ресурси, він характеризує можливу кількість і якість праці і включає сукупність якостей, які визначають працездатність індивідів, в тому числі їх фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань і навичок [101].

Все сказане вище дає змогу зробити висновок, що працересурсний потенціал – значно об'ємніше поняття, ніж трудові ресурси. Його параметри визначаються насамперед кількістю і якістю населення. При цьому якість визначається у працездатності індивідів (фізичний, психологічний і моральний потенціал), а також у обсязі професійно-кваліфікаційних знань, умінь та навичок. Кількісна сторона визначається демографічними показниками (природний рух населення, міграційні процеси, рівень здоров'я, середня тривалість життя тощо).

Працересурсний потенціал є важливим показником стану і дієздатності суспільства. Умовами його реалізації виступає рівень розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Тобто, це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик населення [218].

Наступним еволюційним кроком у сприйнятті поняття «*працересурсний потенціал*» стало розуміння його, не тільки з позиції кількісних та якісних характеристик, а й з урахуванням суб'єктів праці і місця її прикладання. Таке питання було порушене О. Хомрою з метою вирішення завдань підвищення ефективності використання трудового потенціалу [258]. Специфіка трудового потенціалу полягає в тому, що в процесі використання він самовдосконалюється, а потім зворотно впливає на цей процес, зумовлюючи необхідність якісного оновлення виробництва [193, 194].

Враховуючи складність та багатоаспектність визначення поняття «трудова потенція» науковці розглядають його з точки зору багаторівневої, динамічної системи. Пірошков С. виділив складові підсистеми: демографічна, соціально-економічна, соціально – психологічна [179].

До основних блоків демографічної підсистеми належить відтворення населення, що забезпечує безперервну заміну поколінь, стан життєвих потенціалів працездатного населення, стан здоров'я різних категорій і його вікових груп, міграційне переміщення. Враховуючи те, що природний рух населення може бути від'ємним, ступінь розвитку трудового потенціалу визначаються переважно змінами якісних елементів соціально-економічної підсистеми, яка регулюється трудовими і розподільчими відносинами. При додатному природному приросту кожне наступне покоління безперервно збільшує загальні межі та об'єм трудового потенціалу. З огляду на це, якісні характеристики можуть покращуватись і погіршуватись, не змінюючи фізичну масу трудового потенціалу, а кількісні параметри змінюють його фізичний обсяг.

Соціально-економічна підсистема включає трудову активність населення, що обумовлені формами господарювання, різноманітністю форм зайнятості, мотиваційною структурою економічної поведінки, системами матеріального стимулювання. В кінцевому рахунку відбувається формування відповідного типу трудового потенціалу населення.

В соціально-психологічній підсистемі провідна роль належить проблемі формування особистості як суб'єкта трудової діяльності. Функціональне призначення цього блоку покликане у процесі соціалізації особистості, її виховання, навчання формувати своєрідний комплексний трудовий потенціал, що необхідний для нормального функціонування і реалізації трудового потенціалу населення країни [183].

Виходячи з проблем статистичної оцінки трудового потенціалу Лібанова Е. розглядає номінальні, реальні форми трудового потенціалу регіону.

Номінальний трудовий потенціал визначається як чисельність населення працездатного віку, його професійно-кваліфікаційним і освітнім складом [129]. Приймак В., спираючись на рівень використання трудового потенціалу в регіоні, розглядав номінальний трудовий потенціал регіону як інтегральну спроможність його працездатного населення до продуктивної діяльності. Він визначається здоров'ям, демографічними, освітніми, кваліфікаційними та іншими параметрами населення регіону працездатного віку і не складається з

суми потенціалів індивідів, а виступає окремим показником, який має кількісну міру. Номінальний трудовий потенціал проявляється через його використання у суспільно-виробничих і невиробничих відносинах [194].

Реальний трудовий потенціал за Лібановою Е. визначається не тільки чисельністю населення працездатного віку, але й рівнем його економічної активності та забезпеченням робочими місцями [129]. Приймак В. зазначає, що реальний трудовий потенціал – це відношення між номінальним трудовим потенціалом і його використанням. На його думку, це можливість виділити з свого середовища робочу силу певного рівня працездатності й активності для її реалізації у процесі праці та громадській діяльності. Величина цього потенціалу залежить не тільки від чисельності та якості трудових ресурсів, а й від економічно активного населення регіону, рівня його зайнятості та умовами праці [194].

Приймак В. говорить про еквівалентність номінального трудового потенціалу реальному при повній зайнятості населення працездатного віку, що потребує саме такого здоров'я, знань, кваліфікації, інтелекту та інших характеристик працівників [194].

Отже, під номінальним трудовим потенціалом розуміють наявні в даний час трудові можливості його працездатного населення, які використовуються чи можуть використовуватись, а під реальним трудовим потенціалом – можливості, які використовуються у громадській і суспільній діяльності. Таким чином, реальний трудовий потенціал відрізняється від номінального ступенем реалізації своєї працездатності.

На сучасному етапі економічного розвитку вдосконалення визначення трудового потенціалу пов'язано, в першу чергу, з необхідністю законодавчого забезпечення, соціальної стабільності, втілення нових реформ, економічної безпеки тощо.

Враховуючи термінологічну систематизацію, вчені виділяють різні підходи до визначення суті трудового потенціалу. Найбільшого поширення до визначення отримали такі підходи: соціально-економічний, трудовресурсний, демографічний, політико-економічний, етнокультурний, екогенологічний [113].

Сутність соціально-економічного напрямку полягає в тому, щоб дати визначення трудовому потенціалу через вплив соціальних умов, факторів і мотивацій на виробничі відносини. Прихильники цього напрямку акцентують увагу на соціальній зорієнтованості розвитку трудового потенціалу з урахуванням національних, галузевих і регіональних особливостей.

Автори трудоресурсного підходу ототожнюють трудовий потенціал з трудовими ресурсами, що значно звужує це поняття. Посилання ж на якісні характеристики останніх не робить істотного внеску у пояснення теоретичної інституції сутності трудового потенціалу.

Представники демографічного підходу визначають роль і місце населення та його окремих поколінь у відтворенні трудового потенціалу.

Послідовники політекономічного підходу пов'язують трудовий потенціал не з працездатним населенням як потенційним носієм здатності до праці, а з сукупним працівником і конкретними умовами трудової діяльності. Слід зазначити ряд неточностей і прорахунків у визначенні «трудоного потенціалу» у такому формулюванні, яке не тільки не розкриває його гносеологічної сутності як поняття «потенціал», а ще й недооцінює інтегральний характер впливу економічних, соціальних, політичних факторів на потенціал творчих можливостей людини у трудовій сфері [113, с. 7].

Серед сучасних досліджень українських науковців виділяється етнокультурний підхід, який характеризує відповідність національного менталітету (у тому числі відношення до праці) і моральних цінностей населення, його суспільної зрілості до процесів демократизації у суспільстві і розбудові самодостатньої правової держави. Між іншим, культура є дуже важливим фактором формування системи цінностей людей і накопиченим надбанням, яке характеризує потенціал нації.

Екогомологічний підхід характеризує взаємовідносини, що виникають між суспільством і природним середовищем на всіх рівнях, зумовлює єдність екологічних систем і систем зайнятості, визначає зовнішні цілі й умови людської діяльності. З огляду на це, одним із найголовніших критеріїв якості трудового потенціалу має бути саме стан природного середовища на макро-, мезо- і мікрорівнях та заходи, що розробляються і вживаються з метою його збереження і поліпшення [113].

Перспективним напрямком визначення трудового потенціалу є суспільно-географічний підхід. Аналіз працересурсного потенціалу як суспільно-географічної системи здійснив М. Логвин, який визначає його як сукупність кількісних і якісних характеристик здібностей і можливостей (ресурсів праці) працездатного населення, які реалізуються чи можуть бути реалізовані через існуючу систему відносин у суспільно корисному виробничому процесі [136].

Поняття «працересурсний потенціал» пропонуємо розуміти як сукупність працездатного населення, що характеризується наявними в даний час і

передбачуваними в майбутньому трудовими можливостями, які реалізуються чи можуть бути реалізовані в просторово-часовому аспекті [75, 81].

Практично всі процеси формування і використання працересурсного потенціалу концентруються в областях, містах і районах [126]. Працересурсний потенціал регіону являє собою соціально-економічну форму функціонування особистого фактору виробництва, засновану на системі виробничих відносин регіону за формуванням і ефективним використанням всіх фізичних і духовних здібностей сукупного працівника регіону, раціонального використання його трудових ресурсів (додаток А, табл.1).

Проведений літературний аналіз дає можливість визначити різні компонентні форми працересурсного потенціалу, які взаємопроникають одна в одну або виступають наслідками процесу трансформації. Лише завдяки різноплановому аналізу визначень можна відокремити поняття одне від одного по суті. Від чіткості визначення зазначених понять залежить структура дослідження даного питання на регіональному та глобальному рівні.

Звісно, еволюція понять цієї теми дослідження не завершується. У 21 столітті важливим фактором економічної ефективності стають інтелектуальні, креативні здібності людей, що базуються на науковому знанні. За таких умов виникає необхідність виділити поняття «*інтелектуальний капітал*», «*трудова капітал*» та інші. Ці поняття стануть окремим об'єктом дослідження, тому у цій монографії розглядаються лише оглядово для розуміння суті теорії.

До «*трудова капітал*» відносять елітну частину працездатного населення, що має високий рівень знань і професійну кваліфікацію, здатне створювати нові системи знань, техніку, технології або здатне істотно впливати на технологічний рівень виробництва, на якість продукції, на її конкурентноздатність з метою зниження собівартості цієї продукції і підвищення прибутків [40, 170, 282].

У структурі інтелектуального капіталу вчені виділяють «людський капітал» та «структурний капітал». *Людський капітал* – це запас знань, навичок, мотивацій і енергії, якими наділені індивіди і які використовують протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг.

Структурний капітал – знання, процедура, технології і інформація, що пов'язана з економікою, галуззю, підприємством так само, як і складові людського капіталу до конкретної людини і завжди лишаються на підприємстві [23]. До структурного капіталу відносять бази даних, списки споживачів, персоналу компанії, а також торгові марки та організаційні структури.

Отже, *інтелектуальний капітал* – це здатні створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людськими і машинними інтелектами, а також інтелектуальними продуктами, створеними ним самостійно або залученнями із сторони як засоби створення нової вартості [108]. А також, це своєрідний «колективний мозок», який акумулює наукові та звичайні знання працівників, набутий досвід, інтелектуальну власність, спілкування й організаційну структуру підприємств [102].

Інтелектуальний капітал варто відрізнити від такого поширеного у вітчизняній науковій літературі поняття як «інтелектуальний потенціал». *Інтелектуальний потенціал* – це сукупність знань, умінь і творчих обдарувань індивідів, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу засвоювати набуті та творити нові знання, тобто це здебільшого можливості, якими володіє особа [200].

Зокрема, Канигін Ю. розглядає інтелектуальний потенціал як складову соціального інтелекту в контексті загальної соціалізації суспільства [106]. Він вважає, що під соціальним інтелектом варто розуміти здатність суспільства та його підсистем сприймати, зберігати, нагромаджувати знання, продукувати нові ідеї та використовувати їх заради прогресу.

Куценко В., Удовиченко В., Опалєва І., поняття «інтелектуальний потенціал» здебільшого ототожнюють з поняттями «освітній потенціал» та «людський капітал» [123]. На думку науковців, «інтелектуальний потенціал» – це духовно-освітня стан нації, що забезпечує здатність народу до виконання актуальних суспільно-економічних завдань, створення необхідних умов всебічного розвитку молодого покоління на базі найвищих духовних цінностей нації.

Враховуючи процеси глобалізації та швидкі темпи розвитку економіки, вирішальну роль у створенні суспільного продукту починають відігравати не лише кількісні параметри населення, а і його якісні характеристики, у тому числі інноваційні, тому ми не заперечуємо у можливій подальшій трансформації понятійно-термінологічного апарату цієї тематики дослідження.

1.2. Ринок праці, його сутність та особливості кон'юнктури

Вивчення територіальних аспектів використання працересурсного потенціалу та можливостей його ефективною реалізації здійснюється через механізми й процеси, що відбуваються на ринку праці.

Ринок праці представляє собою систему обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили. Існують різні визначення вказаного поняття «ринок праці». Одні вчені вважають ринок праці механізмом, що поєднує продавців робочої сили (працівників) та покупців цього товару (роботодавців); інші – що він представляє собою механізм узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили, треті – що це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є робоча сила [29].

Ринок праці є комплексною системою, що функціонує та взаємодіє з ринком товарів і послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг тощо. Ринок праці активно взаємодіє з соціально-економічними умовами життєдіяльності суспільства. Стан та умови функціонування ринку праці впливають на виникнення й поширення бідності, безробіття, соціальної напруженості у суспільстві (страйків, мітингів тощо). Тому, ринок праці пов'язаний з механізмами державного управління та не може існувати сам по собі.

Досліджуючи питання ринку праці Грішнова О. зазначає, що *ринок праці* – це система суспільних відносин, пов'язаних з попитом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [44].

Важко не погодитись з дослідженнями Петюха В., який досить детально охарактеризував категорію ринку праці. *Ринок праці* – це система соціально-економічних відносин, що включає в себе фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціальних, юридичних, правових механізмів та навіть, національними традиціями [176].

Базилевич В. та Баластрик Л. визначають ринок праці як систему економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [10].

Хаффнер Ф., професор Людвіг-Максиміліанського університету (м. Мюнхен) під ринком праці розуміє сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби. У своїй статті вчений зазначає, що «ринок праці як щось єдине – є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих

ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки...» [257, с. 61].

В аспекті нашого дослідження ми приділимо увагу суспільно-географічному підходу до вивчення проблем розвитку, функціонування ринку праці. Досить часто географи приділяють увагу дослідженню регіонального ринку праці, а саме вивчають механізми його функціонування на рівні конкретної адміністративно-територіальної одиниці.

Підтвердження саме територіально-часового аспекту ми знаходимо у їх визначеннях. Так, Запужляк Н. дає визначення регіональному ринку праці як системі формування та реалізації трудового потенціалу в певних територіальних межах, яка є відносно цілісною і перебуває в тісному взаємозв'язку з іншими суспільно-географічними системами країни і складовою частиною загальнодержавного механізму формування попиту і пропозиції трудових ресурсів [96].

Безпала О. визначає ринок праці в суспільно-географічному контексті будуючись на цілісній системі «природа-людина-господарство», передбачає розгляд і вивчення особливостей функціонування ринку праці в різних галузях промисловості, у сільському господарстві, невиробничій сфері та окремій території [18].

Ринок праці виконує важливі функції, однією з яких є забезпечення ефективного, раціонального використання трудового потенціалу у галузевому та територіальному аспекті. Левада О. зазначаючи це підкреслював необхідність суспільного визнання унікальної цінності людської праці, рівності сторін у виробничих відносинах. Іншими функціями є: суспільний поділ праці, інформаційна, регулююча, ціноутворююча, стимулююча, розподільча та інші [127].

Ринок праці має свої сегменти, котрі формуються за спільністю ознак.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць та працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які регулюють механізми функціонування робочої сили. Вперше концепція сегментації ринку праці була впроваджена американськими вченими Доринджером П. та Пайором М. в 70-х роках ХХ ст., якими було запропоновано поділити ринок праці на внутрішній та зовнішній [276].

Існує велика кількість класифікацій ринку праці за сегментами. Більшість дослідників говорить про сегментацію, яка побудована на професійно-

кваліфікаційному поділі зайнятих: ринок первинних робочих місць та ринок вторинних робочих місць.

Зарубіжні автори за рівнем освіти та кваліфікації виділяють п'ять сегментів в структурі ринку праці [283, 284]: високопрофесійні керівні робітники (невелика, але стабільна група); кадрові робітники та службовці (робітники, які постійно конкурують між собою); робітники переробної промисловості (ця група робітників залежить від обсягів виробництва та фінансового стану підприємства); робітники сфери послуг (робітники з низьким рівнем продуктивності праці); молодь, люди похилого віку та інваліди, безробітні (це найбільш уразлива група).

В залежності від ознак сегментації можна виділити такі класифікації ринків праці: за територіальною ознакою, за ознакою належності до суспільного виробництва, за професійним складом, за віком, за галузевими особливостями тощо.

До основних елементів ринку праці відносять попит і пропозицію робочої сили, ціну праці, конкуренцію, кон'юктуру тощо. *Попит на трудові ресурси* на зареєстрованому ринку праці визначається як кількість місць та вакантних посад, про які повідомили підприємства, організації й установи державну службу зайнятості. Попит характеризує структуру і обсяг загальної потреби на робочу силу. При цьому досить важливо розрізнити *ефективний попит*, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць.

Для цього слід визначити *пропозицію робочої сили*, що представлена працездатним населенням, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. Співвідношення попиту і пропозиції всіх складових структури ринку праці формує його *кон'юктуру*, що залежить від стану економіки, територіальної та галузевої структури господарства, соціальних, політичних, демографічних факторів. Для оптимального функціонування ринку праці необхідний баланс між попитом і пропозицією на робочу силу, що визначається через навантаження на одне робоче місце чи вакантну посаду, як відношення чисельності незайнятого населення, що перебувало на обліку Державної служби зайнятості, до кількості вільних робочих місць.

Прийняття державних світових методологічних вимог оцінювання ринку праці порушило питання по введення понять «*економічно активне населення*», «*економічно не активне населення*».

Дадашев А. розглядає економічно активне населення як складову трудового потенціалу суспільства, що включає осіб найманої праці, зайнятих на

підприємствах різних організаційно-правових форм державного і недержавного секторів економіки, самостійних працівників і підприємців, а також незайняте працездатне населення, яке шукає роботу (включаючи безробітних) [46].

Економічно активне населення згідно з концепцією робочої сили – це населення обох статей віком від 15-70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. До економічно активних відносяться особи, що зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід, та безробітні (у визначенні Міжнародної Організації Праці(МОП)) [244].

Рівень економічної активності населення визначається як відношення чисельності економічно активного населення віком 15-70 років до всього обстеженого населення означеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою (додаток А, рис. А.1).

Особи у віці 15-70 років, що не належать до зайнятих та безробітних, відносяться за методологією МОП до економічно неактивного населення. До цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання, особи, що одержують пенсію за віком, за інвалідністю або на пільгових умовах, такі, що зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими, особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошук, оскільки вичерпали всі потенційні особисті можливості для її одержання, та інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, а також ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом [19].

В Законі України «Про зайнятість населення» [93] зазначається, що зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном, у фізичних осіб;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України «Про особисте селянське господарство»;
- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;
- які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, альтернативну (невійськову) службу;
- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Слід зазначити, що усі зайняті трудові ресурси розподіляються за різними видами зайнятості: зайняті в суспільному виробництві (зайняті на державних та кооперативних підприємствах та в організаціях); зайняті в домашньому та особистому підсобному сільському господарстві та зайняті індивідуальною трудовою діяльністю; зайняті на навчанні з відривом від виробництва; зайняті у сфері військової діяльності (військовослужбовці).

У наукових роботах часто аналізується питання повної, ефективної, раціональної, продуктивної зайнятості.

За Онікієнком В. *повна зайнятість* реалізується через функціонування працездатного населення в будь-якій сфері народного господарства, включаючи домашнє, а раціональна зайнятість супроводжується високими темпами росту продуктивності праці в народному господарстві і по кожній галузі окремо, що

відбувається за рахунок усупільнення праці, територіального розподілу трудових ресурсів, науково-технічного прогресу тощо [163].

Найбільш чітко розгорнуто зміст категорії «зайнятість» у визначенні Мочерного С. Він зазначає, що *зайнятість* – це певна сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу, перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці і забезпечення розширеного, нормального відтворення робочої сили [148].

У роботах багатьох науковців визначається *ефективна зайнятість* як зайнятість, яка здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності. Тобто, територіальний і галузевий розподіл трудових ресурсів за сферами та видами діяльності дає можливість у кожен момент одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого. Щодо *раціональної зайнятості*, то більшість вчених розглядає її у зв'язку з повною зайнятістю і визначають як економічно і суспільно обґрунтований розподіл трудових ресурсів, що визначає ефективний розвиток всіх галузей господарства (додаток А, табл. А.2).

Продуктивна зайнятість має свої особливості в порівнянні з іншими видами. Продуктивною вважається зайнятість, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівнику прибуток, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для просторового відтворення робочої сили [27, 43, 88, 89, 132].

Окрему групу економічно активного населення становлять безробітні. *Безробіття* як економічна категорія була визнана в Україні, починаючи з проголошення незалежності в 1991 році та з прийняття Закону «Про зайнятість населення». Згідно з ним, *безробітними* визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу (додаток А, табл. А.3).

Згідно з концепцією МОП, безробітними вважаються особи у віці 15-70 років (zareєстровані та незareєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами: не мали роботу (прибуткового заняття); протягом останніх чотирьох тижнів шукали роботу, аби організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві [244].

Отже, віднесення населення до категорії «економічно активне населення» відбувається також за суб'єктивним критерієм «участь у суспільному виробництві товарів і послуг». Це позначається і на віднесенні населення до категорії «зайнятого» і «незайнятого». Суб'єктивність розподілу трудових ресурсів на зайнятих і незайнятих можна дослідити, порівнявши поняття «зайняті» та «безробітні» на основі законодавства України про зайнятість і за методологією МОП. Слід зауважити, що і на сьогодні, проблема зайнятості не має єдиного погляду на зміст, функції, види, ефективність.

1.3. Фактори формування працересурсного потенціалу

Формування і використання працересурсного потенціалу відбувається під впливом різноманітних факторів. Достовірність оцінки факторів впливу дозволяє розкрити суть, структуру, особливості функціонування та реалізації трудового потенціалу.

Багатоаспектність визначення та розуміння поняття підкреслюється відсутністю єдиної класифікації факторів формування та використання трудового потенціалу. Це питання у своїх дослідженнях розглядали Згалат-Лозинська Л., Панкратов А., Попов В., Слівінська Н. та інші [99, 170, 187, 223]. За різними критеріями вони можуть поділятися на закономірні і випадкові, зовнішні і внутрішні, позитивні і негативні, прямі і непрямі тощо.

Панкратов А. об'єднує фактори, що впливають на формування трудового потенціалу на регіональному рівні, в наступні групи:

- природні (територіально-географічні);
- історичні (національність, звичаї, традиції і т.д.);
- економічні (виробничі, пов'язані з розвитком галузей матеріального виробництва й їх структурою; розвиток матеріально-технічної бази; форми і методи загальної і професійної підготовки кадрів; організація праці і т.д.);

- демографічні (природний рух населення, пов'язаний з демографічною політикою держави; міграція населення);
- соціальні (соціальна інфраструктура, умови праці і т.д.) [170].

На нашу думку, досить вдале обґрунтування класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу не тільки на макроекономічному рівні, але й на рівні окремого регіону, проведене економістом Слівінською Н. До основної групи чинників, що впливають на трудовий потенціал суспільства та його реалізацію, автор віднесла наступні:

1) національні (макрочинники), що визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови (становлення і розвиток системи ринкових відносин, приватизація власності, переорієнтація інвестиційної і структурної політики, структурні зрушення в економіці тощо);

2) регіональні, впливають на формування і використання трудового потенціалу в регіоні. До них належать: а) демографічні: статеві-вікова структура населення, природний рух населення, стан здоров'я, сімейний стан, кількість дітей у родині, рівень урбанізації; б) соціально-економічні: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, умови праці та рівень організації праці, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом (наявність інших джерел доходу, крім зарплати), потреба в робочій силі, можливість працевлаштування після перекваліфікації; в) соціально-психологічні: мобільність робочої сили, підприємницька мотивація, самоустановка на режим праці (орієнтація на часткову, повну чи вторинну зайнятість); г) техніко-економічні: науково-технічний прогрес і ступінь розвитку гнучких форм організації виробництва, зайнятості. Всі перераховані вище чинники взаємопов'язані між собою і визначають умови для ефективної реалізації трудового потенціалу в регіоні;

3) внутрішньогалузеві (господарська спеціалізація району (області), обсяг випущеної продукції чи виконаних послуг, рівень промислового розвитку регіону, рівень механізації та комп'ютеризації праці та інші);

4) внутрішньовиробничі (спеціалізація підприємства, структура підприємства, кількість робочих місць, темпи росту продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції, що виробляється, заробітна плата) [223].

Класифікація факторів формування і використання трудового потенціалу за рівнем виникнення і дії в аграрній сфері представлена В. Поповим. У ній виділяються:

1) загальнодержавні (рівень соціально-економічного розвитку суспільства, рівень розвитку продуктивних сил країни, формування державних програм розвитку економіки, оплата праці, соціальний захист населення, розвиток пріоритетних галузей та територій, розробка державної програми зайнятості населення, державна політика в сфері аграрного виробництва, демографічні особливості);

2) територіальні (природний і механічний рух населення, система підготовки та перепідготовки кадрів, ступінь розвитку інфраструктури ринку праці, розвиток соціальної інфраструктури, рівень розвитку продуктивних сил, спеціалізація виробництва, розробка і реалізація територіальних програм зайнятості, наближеність до транспортних вузлів, забезпеченість шляховою сіткою, екологічні аварії та катастрофи, природно-кліматичні умови, історичні традиції);

3) особистісні (стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, життєво-цільові установки, спеціальність, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, спадковість, рівень культури);

4) галузеві (умови та охорона праці, спеціалізація, сезонність, рівень технічної оснащеності, земля і природні умови як визначальні фактори виробництва, специфічні особливості основних засобів) [187].

Застосовуючи суспільно-географічний підхід, постала необхідність класифікувати фактори формування та реалізації працересурсного потенціалу за рівнем і сферою їх дії. Достовірність визначення факторів розкриває ефективність його функціонування, що проявляється в сукупному впливі і взаємозв'язку їх на всіх ієрархічних рівнях. Розроблена структурна схема факторів та рівнів формування працересурсного потенціалу враховує такі ієрархічні рівні: державний, регіональний, галузево-виробничий, особистісний, на яких відтворюється повний цикл функціонування трудових ресурсів (додаток А, рис. А.2).

Державний рівень закладає механізми дії факторів у системі управління демографічними, соціальними, економічними, інституційними структурами, що беруть участь у формуванні працересурсного потенціалу. На регіональному рівні продовжують діяти фактори, спрямовані на розвиток його функціонування в регіоні. На галузево-виробничому рівні дія чинників проявляється у формуванні певних особливостей трудового потенціалу підприємства та завершується на особистісному рівні, де дія факторів визначає положення, місце людини в структурі трудового потенціалу тощо. Все вказане

вище повинно функціонувати у взаємозв'язку і сприяти умовам сталого розвитку країни та її регіонів [111, 150, 210].

Аналізуючи *фактори економіко-географічної групи*, дія яких відбувається на *державному рівні*, слід зазначити, що структурні зрушення в економіці впливають на якість трудового потенціалу через розвиток нових технологій та комп'ютеризацію, що зменшує затрати фізичної праці та збільшує попит на інтелектуальну працю. Структурні зрушення в економіці [219] неможливі без розвитку нових форм господарювання, що розподіляють трудовий потенціал не тільки галузево, а й територіально. В умовах переходу до ринкових відносин зміна форм власності відбувається в наслідок роздержавлювання, приватизації підприємств тощо.

Рівень розвитку продуктивних сил визначає господарську діяльність через ефективність праці [39, 202]. Ефективність використання трудового потенціалу та прогресивні технології призводять до мінімальної різниці між вартістю вироблених товарів і послуг та вартістю залучених чинників виробництва. Трудовий потенціал є елементом продуктивних сил, тому розвивається під впливом зрушень в системі виробничих відносин. Рівень розвитку продуктивних сил визначається господарськими здібностями, трудовими традиціями, призводить до мотивації підвищення свого освітньо-професійного рівня.

Від природних ресурсів та кліматичних особливостей залежить ефективність та доцільність розвитку галузей господарства, які, в свою чергу, визначають попит на певні спеціальності. Економіко-географічне положення створює вектори розвитку і функціонування трудового потенціалу через територіальне положення країни по відношенню до зовнішніх об'єктів, що мають для неї економічне значення [155].

Регіональний рівень дії чинників даної групи представлений господарською спеціалізацією та спеціалізацією підприємств, що проявляється через концентрацію діяльності трудових ресурсів у тих галузях господарства, які мають природні чи набуті переваги у виробництві товарів чи послуг [107, 224]. Динамічний стан розміщення продуктивних сил регіону виражається через територіальну та галузеву структуру господарства, враховуючи рівень його розвитку, який відбиває якість способів виробництва і виробничих відносин. Тобто, сукупність територіально розміщених елементів господарства постійно знаходиться в складній взаємодії в процесі розвитку народногосподарської системи. Звісно, існування даної системи неможливе без

ресурсів праці, а саме трудового потенціалу, його розвитку та територіально-галузевого функціонування. Підсилює даний аспект транспортна інфраструктура, що становить транспортне забезпеченість регіону, наявності та адекватності транспортної мережі і транспортних засобів, що, в свою чергу, сприяє переміщенню населення з економічно депресивних зон у зони з кращими умовами реалізації власного трудового потенціалу. Виробничо-територіальні зв'язки формуються в процесі розвитку географічного поділу праці як просторові відносини між виробничими підприємствами, об'єднаннями тощо. Трудові зв'язки є особливим видом таких зв'язків, включають обмін трудовим потенціалом у процесі відтворення, проявляються головним чином у вигляді потоків трудового потенціалу між центрами виробництва [223, 278].

На галузево-виробничому рівні діють економіко-географічні фактори, які відображають роботу підприємства і характеризують результати його діяльності. Аналіз обсягів виробництва спирається на продуктивність праці, використання виробничих ресурсів та виробничих фондів, ефективність капіталовкладень, рівня собівартості та прибутку. Важливою складовою обсягів виробництва є такі показники: фонд оплати праці, фонд преміювання робітників, чистий прибуток підприємства [274]. Вдосконалення робочої сили суспільства, заміна фізичної праці розумовою, підвищення духовно-культурного рівня праці відбувається під впливом розвитку новітніх технологій та комп'ютеризації праці, що супроводжується реалізацією в матеріальному виробництві та інших сферах життєдіяльності людини науково-технічних досягнень. Структура підприємства включає ієрархію зі структурних підрозділів підприємства і приводить роботу працівників у певну систему, що характеризується спрямованістю людей до взаємодії для реалізації спільної програми і мети [211].

Особистісний рівень характеризується здобутою спеціальністю та спеціалізацією, здатністю опанувати суміжні професії, що є необхідним для включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін. Освітньо-професійні параметри трудового потенціалу стають його постійними ознаками, надаючи їх носіям змогу адаптуватись до нових технологій.

Соціально-географічна група факторів на державному рівні представлена державними заходами соціального захисту населення, спрямованими на розвиток особистості, надання можливості бути захищеним, отримувати державну допомогу, мати змогу для забезпечення житлом тощо; державне

регулювання ринку робочої сили здійснюється через застосування сукупності методів, форм цілеспрямованого впливу на умови продажу і використання робочої сили [11, 12, 15, 285].

Рівень розвитку соціальної інфраструктури регіону та соціальна інфраструктура підприємства передбачає сукупність матеріальних елементів, що створюють [124, 223]. Всі ці державні заходи створюють позитивні умови для продуктивної праці та сприяють оптимальному функціонуванню трудового потенціалу.

Регіональний рівень відображає особливості менталітету соціуму визначають вид діяльності, ставлення до праці, ступінь відповідальності за свою працю, відношення до обраної професії тощо. Релігійні, етнічні, соціокультурні особливості, трудові традиції та господарські цінності народу проявляється через історичний розвиток суспільства, в результаті якого відбувається становлення та розвиток традиційних галузей господарства, формується менталітет народу, мотиви та режим праці. Кількість праці, яка доступна економіці, визначається як пропозиція робочої сили, у першу чергу, вона характеризується чисельністю населення працездатного віку, а саме числом робочих годин, що населення може запропонувати, виходячи на ринок робочої сили.

Галузево-виробничий рівень представлений такими факторами даної групи: рівень оплати праці, що формує рівень сукупного попиту на товари і послуги; умови зайнятості в домашньому господарстві, що визначає рівень міграцій трудових ресурсів; кількість робочих місць на підприємстві, вони визначають кількість трудового потенціалу, що здатний бути задіяним у процесі виробництва [40, 233].

Рівень освіти залежить від територіальної організації освітнього комплексу, матеріально-технічного забезпечення навчального закладу, якості та новизни методик навчання та передбачає положення людини в структурі трудового потенціалу, тобто рівень попиту, можливість працевлаштуватись, витримувати конкуренцію тощо. Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, встановлено, що підвищення рівня кваліфікації безпосередньо приводить до зростання продуктивності праці, результати якої формують цінність працівника [44].

Для реалізації трудового потенціалу *на особистісному рівні* є важливими життєво-цільові установки та умови розвитку особистості. Ці передумови і механізми визначають напрямок реалізації трудового потенціалу, планування

свої майбутньої діяльності, формування світогляду, отримання відповідної освіти, можливості гармонійно розвиватись тощо.

Геодемографічна група факторів характеризується своєю взаємодією з основними характеристиками населення, а тому демографічні показники розглядаються в комплексі з кількісними й якісними особливостями трудового потенціалу. Державна демографічна політика формує засади функціонування процесу відтворення населення, структуру населення, закладає основи здоров'я нового покоління, в свою чергу, це створює підґрунтя до відтворення та функціонування трудового потенціалу. На сучасному етапі демографічна політика держави має бути спрямована на стимулювання народжуваності не тільки в кількісному, а й в якісному аспекті [51, 56, 58, 230, 277].

Територіальний поділ праці відображає просторову диференціацію трудової діяльності в процесі розвитку суспільства. Через неоднорідність територіальних та етнічних особливостей населення за історично сформованими трудовими навичками виготовлення того самого продукту на одній території вимагає менших затрат праці ніж на іншій [223].

Заселення території відбиває процес розподілу і перерозподілу трудового потенціалу. Враховуючи зростання ролі міста у забезпеченні населення робочими місцями, важливу роль у формуванні трудового потенціалу відіграє рівень урбанізації, що збільшує територіальну і соціальну рухливість населення, розширює рамки суспільного поділу праці тощо.

Статеві-вікова структура населення та конкретного підприємства визначає психологічні, фізіологічні здібності, трудову активність, мобільність окремих груп працездатного населення. Стать та вік можуть розглядатись як деякі вихідні передумови формування трудоресурсної ситуації і зміни соціально-економічних характеристик індивідів, дія яких реалізується в процесі життєдіяльності населення [122].

Природний рух населення формує кількісні показники нових поколінь, які визначають загальні межі працездатного населення. Наприклад, збільшення чи зменшення чисельності населення приведе до збільшення чи зменшення чисельності трудового потенціалу, але, враховуючи дію різноманітних чинників, ці зміни відбуваються не одночасно і не в однакових тенденціях [170].

На формування чисельності трудового потенціалу *на регіональному рівні* впливає міграція робочої сили, яка відбувається під дією соціально-економічних чинників. Міграційні процеси знаходяться у взаємозв'язку з

процесом демографічного відтворювання трудового потенціалу. Під впливом міграцій трансформується статеві-вікова структура населення, що спричиняє зміни показників природного руху, впливає на інтенсивність процесів відтворення населення, а також чисельність працересурсного потенціалу в цілому. Міграція населення є тим демографічним процесом, який розподіляє трудові ресурси територіально, тобто вона в певному сенсі визначає територіальну структуру зайнятості населення [145, 281].

Сімейна структура населення та сімейний стан складається під впливом шлюбних процесів і визначає мобільність трудового потенціалу, здатність змінювати місце проживання у пошуках нової роботи. Обліковий склад підприємства відображає кількість робітників за демографічними, економічними, соціальними показниками.

Рівень здоров'я характеризує якісні особливості трудового потенціалу та визначає умови його функціонування. Зміцнення здоров'я населення та окремого індивіда залежать від генетичних передумов, умов і способу життя та праці, екологічної ситуації, територіальної організації медичного комплексу тощо. Рівень здоров'я дає можливість людині працювати в певній сфері, тобто передбачає потенційну можливість включитись до трудового потенціалу даної галузі.

Інституціональна група факторів виражає характер функціонування, механізми, методи використання трудового потенціалу. Форма державного устрою, як територіально-організаційна структура держави, що встановлює порядок поділу країни на частини, та взаємовідносини центральних і місцевих органів влади, які і будуть формувати законодавчо-правові механізми для управління трудовим потенціалом. Указані механізми реалізуються через владу, зокрема, через її структуру. Структура влади охоплює функції, суб'єкти, джерела, об'єкти, ресурси влади. Ступінь і сила політичного і суспільного впливу, форми діяльності людей визначаються суспільно-економічними чинниками [17]. Вони впливають на зміст і форми реалізації регіональних цільових програм, що спрямовані на планування заходів, напрямків, форм, методів формування, функціонування, реалізації трудового потенціалу та формування перспектив подальшого розвитку.

Важливою групою інституціональних факторів є система управління трудовим потенціалом на *регіональному і галузево-виробничому рівні*. Управління персоналом являє собою комплекс заходів, спрямованих на розвиток і формування робочого персоналу підприємства. Управління

персоналом включає в себе планування потреби в трудовому потенціалі, можливості набору кадрів, визначення зарплати та пільг для приваблювання та збереження працівників, адаптацію нових працівників та підвищення кваліфікації кадрів тощо. Територіальна організація освітнього комплексу передбачає розміщення по території державних і приватних навчальних закладів, зв'язок навчальних закладів з виробничою та невиробничими сферами регіону. Освітньо-професійні знання є необхідною умовою включення особи в суспільне виробництво. Для створення оптимального і гнучкого процесу використання трудового потенціалу існує система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів [49].

Суспільно-географічна форма руху трудового потенціалу відбувається завдяки організації ринку праці, що забезпечує внутрішню впорядкованість, з'ясовність, направленість людей до реалізації спільної мети. Умови та рівень організації праці – сукупність організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та природних чинників, що впливають на здоров'я, працездатність та результативність праці людини в процесі виконання нею тієї чи іншої роботи. Умови праці сприяють підвищенню (продуктивність, творчість, креативність та ін.) чи зниженню якості трудового потенціалу (виробничий травматизм, професійна захворюваність тощо).

На особистісному рівні інституціональні фактори спрямовують особистість на самоорганізацію в трудовій діяльності. Досить важливим для організації своєї трудової діяльності є здатність до продовження навчання, оволодіння новими методиками, методами, можливість сформулювати свою активність на самоосвіту.

Розроблена модель реалізації працересурсного потенціалу створює можливість практичного та теоретичного оперування даною системою (додаток А, рис. А.3).

На державному та регіональному рівні відбувається управління демографічними, соціальними, економічними структурами, що беруть участь у формуванні трудового потенціалу. Галузево-виробничий рівень характеризується проявом факторів на рівні галузі, підприємства, а особистісний визначає положення, місце конкретної людини в структурі трудового потенціалу тощо. Звісно, виділені фактори мають прямий чи опосередкований вплив на реалізацію трудового потенціалу. Економіко-географічна група факторів на зазначених рівнях передбачає ринкові механізми функціонування, напрямки оптимального розвитку трудового потенціалу,

територіальний та галузевий розподіл працездатного населення в кількісному та якісному аспекті формування попиту на працю, потоків трудового потенціалу між центрами виробництва, підвищення продуктивності праці на підприємстві, включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін [47].

Завдяки факторам соціально-географічної групи реалізується соціальні компоненти трудового потенціалу, відбувається розвиток трудового потенціалу в особі кожної людини, підвищується продуктивність праці, вдосконалюються основні види діяльності, забезпечується трудова дисципліна, формуються мотиви праці, визначається доступна кількість трудового потенціалу, можливість працевлаштуватись, витримувати конкуренцію тощо.

Функціонування трудового потенціалу через геодемографічну групу факторів визначає загальні межі та якість трудових ресурсів, специфіку окремих груп працездатного населення, трудову активність, мобільність, створює підґрунтя до їх відтворення, відображає просторову диференціацію та потенційну можливість трудової діяльності тощо.

Інституціональні фактори забезпечують алгоритм реалізації трудового потенціалу, забезпечують набір кадрів, визначення зарплати та пільг, адаптацію нових працівників та підвищення кваліфікації кадрів, створюють умови включення особи в процес суспільного виробництва, забезпечують внутрішню впорядкованість, направленість людей до реалізації спільної мети та ін.

Отже, в умовах господарсько-технологічних змін формування та розвиток трудового потенціалу, враховуючи суспільно-географічний підхід у дослідженні, відзначається впливом економіко-географічних, соціально-географічних, геодемографічних, інституціональних факторів, що проявляють свою дію на державному, регіональному, галузево-виробничому, особистісному рівнях.

Виділені фактори та рівні знаходяться в постійній взаємодії та здатні змінювати свій вплив на формування трудового потенціалу країни чи регіону. Враховуючи нові вектори розвитку економічної та соціальної системи, висвітлені в державних та регіональних програмах, на ринку праці цінуються такі властивості як конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні та здатність до безперервної освіти, мобільність, високий рівень кваліфікації та інші.

Чітко окреслені структурні елементи дозволяють визначити механізми дії факторів, дають можливість сприяти ефективному використанню, визначити

шляхи вдосконалення реалізації працересурсного потенціалу. Подібні дослідження мають спільні напрямки у виділені науковцями різних компонентів трудового потенціалу (додаток А, табл. А.4).

Враховуючи результати попередніх досліджень і базуючись на суспільно-географічному підході, нами виділено такі компоненти працересурсного потенціалу:

- Демографічна компонента (відтворення населення, статеві-вікова структура, трудові міграції тощо);
- Природньо-біологічна компонента (показники здоров'я населення);
- Освітньо-професійна компонента (рівень освіти, професійно-кваліфікаційний рівень, рівень професіоналізму).

Демографічна характеристика населення є головною у визначенні кількості та якості трудового потенціалу. На її основі можна сформулювати тенденції розвитку, окреслити резерви часу перебування населення в межах працездатного віку. Особливу увагу, слід приділити відтворенню населення, що виступає передумовою формування працересурсної ситуації в регіоні. Показники природного руху, середньої тривалості життя, міграційні процеси та статеві-вікова структура населення визначають чисельність працездатного населення в працездатному віці, тобто чисельність трудових ресурсів, яка є кількісною стороною трудового потенціалу [84].

Відтворення трудового потенціалу – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Ресурси для праці є частиною населення, а тому і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частини цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення [5, 22].

Зауважимо, що процеси відтворення залежать від характеристик природного і механічного руху населення. Демографічне відтворення формує статеві-вікову структуру, дітородні контингенти цієї структури відтворюють нові покоління, що визначають загальні межі трудових ресурсів.

Наприклад, збільшення або зменшення чисельності населення призведе до відповідної зміни чисельності економічно активного населення, але, враховуючи дію різноманітних чинників, ці зміни відбуваються не одночасно і з різними кількісними тенденціями. Тобто, можна говорити, що інтенсивність процесів відтворення населення в певній мірі визначає кількісну структуру трудових ресурсів як в поточний період, так і на найближчі 15-20 років. При

цьому кожне нове покоління має свій потенціал, величина якого залежить як від режиму відтворення населення, так і від відповідних демографічних відносин. У зв'язку з цим можна говорити про відтворення працересурсного потенціалу відповідного покоління [177-179].

Природньо-біологічні фактори відтворення працересурсного потенціалу визначають здатність людини до праці, характеризують її фізичне і психічне здоров'я, можливість залучення населення до суспільного виробництва. На формування рівня здоров'я трудових ресурсів впливають генетичні передумови, еколого-географічні особливості території, організація медичної системи, можливість вести здоровий спосіб життя, займатись спортом тощо. Сучасна соціально-економічна ситуація в країні та регіоні приводить до зниження рівня життя населення, недоступності для його більшості якісного медичного обслуговування, погіршення умов праці і раціону харчування, морально-психологічні навантаження, що впливає в цілому на погіршення стану здоров'я та зростання внаслідок цього смертності в категорії працездатного населення і зменшує об'єми трудових ресурсів [73, 125].

Захворюваність характеризує стан здоров'я населення, формує рівень працездатності, визначає рівень смертності населення. Виходячи з класифікації Шевченка В.О., захворюваність населення формується під впливом природньо-географічних і суспільно-економічних факторів впливу на людину. Автор виділив пов'язані із властивостями та станом окремих компонентів природи хвороби, пов'язані із соціально-економічними умовами життя та традиціями різних народів, викликані прямою дією техногенного фактору [269]. В аспекті нашого дослідження, рівень захворюваності та показники смертності в Харківській області краще було б розглядати в межах працересурсного потенціалу. Оскільки його межі нечіткі, постійно змінюються за рахунок працюючих пенсіонерів, підлітків, безробітного та зайнятого в домашньому господарстві населення, аналіз даної компоненти буде проведений, відштовхуючись від загальних показників по області та показників, зафіксованих по статеві-віковим групам.

Важливою складовою працересурсного потенціалу, що впливає на якість та ефективність його реалізації, є професійно-кваліфікаційний рівень населення, формування якого відбувається через систему освіти. Освіта є визначальним фактором формування людського, інтелектуального, духовного капіталу відповідно до запиту соціально-економічної системи держави. В період формування ринкових відносин домінуючою якісною характеристикою

працересурсного потенціалу мають стати його інтелектуальні та освітні особливості [260].

1.4. Методичні особливості дослідження працересурсного потенціалу

Суспільно-географічне дослідження працересурсного потенціалу Харківської області виконується у декілька етапів (рис. 1.1), які логічно пов'язані між собою і, складаючи єдину методологічну систему, забезпечують досягнення поставленої мети.

На першому етапі передбачається формування теоретико-методичних засад дослідження: визначення об'єкту, конкретизація предмету, формулювання теми, мети та основних завдань дослідження [146, 232].

На другому етапі розглядається ключове поняття даного дослідження – «працересурсний потенціал» – його визначення, сутність, еволюція, структура, компонентні форми тощо [5, 48, 231, 262].

На третьому етапі виконується аналіз факторів формування та використання працересурсного потенціалу регіону – аналізуються та описуються фактори відтворення трудового потенціалу, аналізується регіональний ринок праці як основа для якісного та кількісного аналізу вихідних даних [50, 51, 104].

На четвертому етапі здійснюється якісний аналіз вихідних даних і в залежності від цього обґрунтовуються найбільш ефективні методи і методики дослідження структурних та територіально-часових особливостей формування та використання працересурсного потенціалу [97, 139, 140, 151, 153, 272].

На п'ятому етапі виконується найбільш об'ємна частина дослідження – аналіз вихідних даних, з'ясовуються особливості територіального і часового розподілу трудового потенціалу, ефективності його використання, компонентно-функціональної структури, впливу різних факторів. Основний метод дослідження – математичне моделювання, яке виконується у декілька стадій: відбору статистичних показників та формування вибірових сукупностей, ранжування районів за показником ефективності працересурсного потенціалу населення, факторний аналіз, кластерний аналіз, групування.

Враховуючи, що четвертий та п'ятий етапи є важливими з точки зору отримання надійних та достовірних результатів, розглянемо їх зміст більш детально.

А. Якісний аналіз статистичних показників та формування вибірових сукупностей.

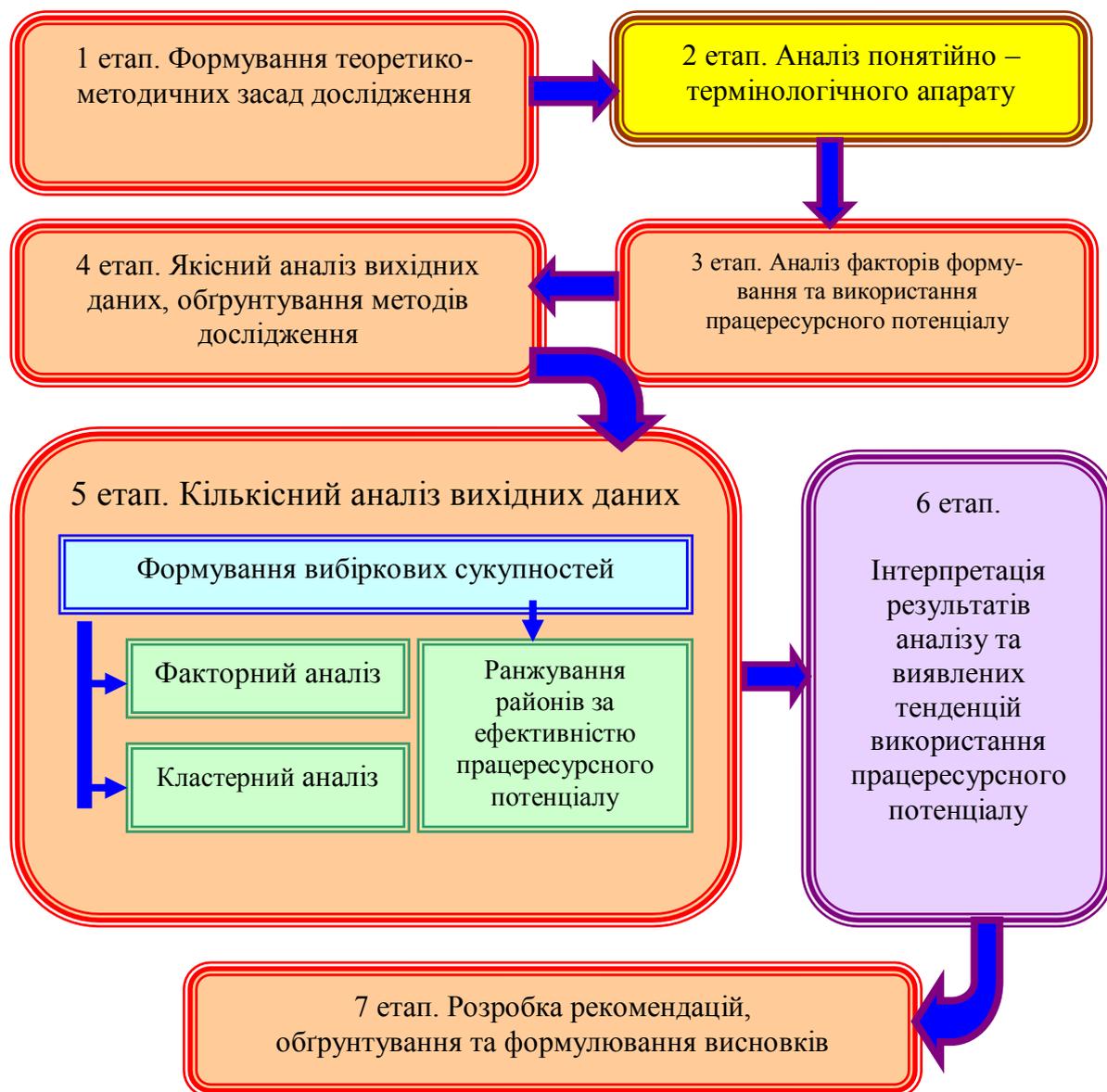


Рис. 1.1. Логічна схема дослідження

У якості інформаційної бази дослідження використовувались офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, звітні та аналітичні матеріали Міністерства праці та соціальної політики України, головного управління праці та соціального захисту населення Харківської обласної держадміністрації, головного управління статистики в Харківській області, Харківського обласного центру зайнятості.

На основі їх матеріалів була зібрана найбільш повна інформація та отримані основні показники соціально-географічного процесу, що складають вибірккову сукупність.

Первинні статистичні показники мають певну специфіку. Так, головне управління статистики у Харківській області, спираючись на Конвенції МОП про статистику праці, фіксує шляхом вибіркового обстеження такі показники аналізу ринку праці:

- економічна активність населення;
- чисельність і категорія зайнятих;
- робочий час і його використання;
- оплата праці;
- умови праці;
- соціальний захист працівника.

Матеріали обстежень дозволяють оцінити реальні обсяги та зміни пропозиції робочої сили. Базою проведення обстежень виступає сукупність домогосподарств, відібраних у всіх районах області. Щомісячний обсяг вибіркової сукупності домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство повинно опитуватись 6 разів: 3 місяці поспіль опитування – перерва у 9 місяців – опитування 3 місяці поспіль. Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств по Харківській області становить 996 одиниць. У 1995-1998 рр. обстеження проводились один раз на рік, у 1999-2003 рр. – щоквартально, а з 2004 р. застосовуються обстеження з щомісячною періодичністю [246].

Реєстрований ринок праці області охоплює Харківській обласний центр зайнятості, який використовує для аналізу іншу систему показників:

- зайнятість та безробіття (розраховується на матеріалах щомісячних вибіркових обстежень населення);
- рух робочої сили (розраховується за державною статистичною звітністю підприємств, установ, організацій тощо);
- вимушена неповна зайнятість (складається за регіональною статистичною звітністю підприємств, установ, організацій);
- пропозиція робочої сили та попит на неї (готується за реєстраційними даними обласного центру зайнятості);
- активні заходи сприйняття зайнятості населення;
- сприяння зайнятості населення, яке потребує додаткових соціальних гарантій;

- соціальний захист незайнятої молоді, жінки на ринку праці;
- безробіття у сільській місцевості;
- формування та використання коштів Фонду загальнообов'язкового страхування України на випадок безробіття [203].

Зібраний статистичний матеріал за період 1990-2013 рр. містить демографічні, економічні, екологічні показники та показники, що характеризують ринок праці Харківської області. У зв'язку з неоднорідністю джерел інформації, фіксованих показників реєстрованого і нереєстрованого ринків праці, методик збору та їх обчислення постала проблема систематизації даних. Слід зазначити, що за деякими показниками за період до 2000 року часові ряди були неповними, тому основні дослідження виконувались за даними з 2000 року включно. Відповідно до цього вибіркові сукупності по кожному року за період 2000 по 2006 рр. формувалися із 46 базових статистичних показників, що відбиралися, виходячи з якісного аналізу вихідних даних, а також гіпотетичного впливу на показник ефективності використання трудового потенціалу населення, який розраховувався як обернений показнику рівня безробіття. За допомогою бази даних за період 2000-2006 рр. було виконано факторний та кластерний аналіз, а також групування адміністративних районів області за особливостями формування та використання працересурсного потенціалу, наведені в розділі 4.

Необхідно зазначити, що статистичні показники м. Харкова значно перевищують аналогічні показники сільських районів і районних центрів. Тому для збереження однорідності вихідних даних, виходячи з мети та завдань даного дослідження, доцільно їх аналіз виконувати без врахування показників обласного центру, а також об'єднати статистичні дані по деяким містам – районним центрам з показниками районів у єдиний масив.

Зазначені показники наведені в таблиці Б.1., додаток Б. Порядковий номер показників є наскрізним для всіх розрахунків та використовується в умовних позначеннях для графічного матеріалу, таблиць. У таблиці Б.2, додатку Б наведений порядковий номер районів Харківської області як розшифровка легенди до побудованих графіків, кластерів тощо.

Виходячи з описаних вище особливостей вихідних даних, їх варіативності та принципово випадкового характеру, як параметрів соціально-географічного процесу, для їх обробки застосовані методи багатовимірної математико-статистичного аналізу, які в повній мірі відповідають особливостям вихідного

статистичного матеріалу і дозволяють коректно описати ефективність використання трудового потенціалу у регіоні.

Б. Ранжування районів за ефективністю трудового потенціалу населення.

Розпочинається кількісний аналіз вихідних даних дослідженням динаміки стану районів Харківської області за ефективністю трудового потенціалу населення порівняльно-географічним та історично-географічним методами. Їх конкретна реалізація виконувалась за методикою, описаною в монографії Немець Л. М., Олійника Я. Б., Немця К. А. [153]. Згідно з цією методикою, у вибіркових сукупностях (з адміністративних районів Харківської області) за досліджуваним показником визначаються місця (рейтинг) районів на кожен рік, що дає можливість оцінити стабільність ефективності трудового потенціалу по районам, її динаміку і взаємні співвідношення районів протягом всього періоду досліджень. Після цього розраховується сумарний рейтинг (сума місць) кожного району за весь період і таким чином визначається багаторічна тенденція розподілу ефективності трудового потенціалу у Харківській області. За сумарним рейтингом за весь період досліджень також виконується первинне групування районів.

В. Факторний аналіз вихідних даних.

Як вже зазначалося вище, на формування трудового потенціалу впливає велика кількість тісно взаємодіючих та взаємопов'язаних чинників – демографічних, економічних, соціальних, ментальних тощо, внесок кожного з яких окремо оцінити майже неможливо. Для аналізу структури дії чинників формування та використання трудового потенціалу доцільно застосувати факторний аналіз. Його головною метою є скорочення числа показників (редукція даних) та визначення структури взаємозв'язків між ними, тобто їх своєрідна класифікація. Факторний аналіз дає можливість одночасно враховувати велику кількість показників, що для даного суспільно-географічного дослідження має важливе значення, оскільки вибіркові дані представлені багатьма демографічними, соціальними, економічними, екологічними показниками. Сукупність вихідних даних містить велику кількість інформації про чинники формування та використання трудового потенціалу, тому цей вид аналізу дозволяє виявити їх групування та взаємний вплив.

Ідея факторного аналізу полягає у тому, що розраховуються відносно невелика кількість гіпотетичних змінних (факторів), які є лінійною комбінацією

всіх без виключення вихідних показників. Це дозволяє, по-перше, без суттєвої втрати цінної інформації у декілька разів скоротити кількість змінних, що описують досліджуваний соціально-географічний процес, і, по-друге, з'ясувати склад факторів і дати йому певну змістовну інтерпретацію. Для кожного фактору розраховується матриця факторних навантажень, яка відображає «внесок» кожного вихідного показника у даний фактор. Факторні навантаження визначаються в інтервалі від -1 до +1; знак вагового коефіцієнта вказує на пряму або обернену залежність між показником і фактором [71].

Таким чином, матриця факторних навантажень дозволяє виділити для кожного фактора групу параметрів, що найбільше взаємопов'язані між собою. При цьому кожен фактор об'єднує групу показників за подібністю впливу з найбільшими факторними навантаженнями, в результаті чого визначається прихований сукупний вплив цієї групи показників на досліджуваний параметр. Виявлення залежності показників і факторів візуально відображаються діаграмами розсіювання, де територіальні одиниці (райони) або показники розподіляються у вигляді еліпсів розсіювання. Крім цього, для кожного фактора визначається його «ефективність», тобто величина дисперсії (розсіювання), зумовлена ним [140].

Виконуючи факторний аналіз послідовно для кожного року, можна відстежити зміни складу факторів, тобто визначити варіабельність впливу показників у часі.

Г. Кластерний аналіз вихідних даних та адміністративних районів області.

Описана вище методика ранжування районів Харківської області за показником ефективності трудового потенціалу є прямим способом класифікації об'єктів за досліджуваною ознакою. Вона дозволяє побудувати одновимірну класифікацію за принципом «чорного ящика», відображає інтегральний вплив всіх чинників формування трудового потенціалу і у цьому сенсі є достатньою. Але, виходячи з мети і завдань даного дослідження (з'ясування динаміки впливу комплексу базових показників на досліджуваний соціально-географічний процес), необхідно виконати групування адміністративно-територіальних одиниць – принципово іншим методом, який дозволяє об'єднувати або розділяти їх за комплексом ознак [64]. Крім цього, має сенс рішення зворотної задачі – групування статистичних показників для кожного об'єкта за подібністю впливу, тому що результати такого аналізу,

доповнюючи факторний аналіз, дозволять поглибити розуміння механізмів впливу діючих чинників на формування і використання трудового потенціалу.

Для групування районів або показників за принципом найближчої подібності доцільно застосувати кластерний аналіз, який є одним із ієрархічних методів класифікації, що передбачає поділ вихідної сукупності об'єктів або показників на кластери (групи, класи) у багатовимірному просторі. Координатами цього простору є всі статистичні показники, що увійшли до вибіркової сукупності. Критерієм об'єднання у кластери є мінімум відстані у багатовимірному просторі, тому дистанційний коефіцієнт є ключовим поняттям у кластерному аналізі [140].

У даному дослідженні доцільно застосувати такий різновид кластерного аналізу, як агломеративний центроїдний метод, що представляє собою послідовне об'єднання «найближчих» об'єктів у один кластер, ґрунтуючись на матрицях подібності, які формуються на основі розрахованих відстаней між об'єктами. Об'єднання відбувається таким чином, що до одного кластеру відносяться об'єкти або показники, міра подібності яких є найбільшою. Для врахування різниці між розмірами кластерів використовуються вагові коефіцієнти. З кожним кроком аналізу до сукупності кластерів приєднуються об'єкти (кластери), які все більше різняться між собою. На останньому етапі всі об'єкти об'єднуються в один кластер. Результати кластеризації візуально відображаються у вигляді дендрограм, дозволяють групувати райони Харківської області, визначити і пояснити основні причини їхніх територіальних відмінностей у формуванні та використанні трудового потенціалу.

На шостому етапі дослідження дається змістовна інтерпретація отриманих результатів, виявлених тенденцій у використанні трудового потенціалу.

Змістом сьомого етапу є розробка рекомендацій для вдосконалення використання трудового потенціалу у районах Харківської області і формулювання основних висновків.

РОЗДІЛ 2

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Господарське освоєння території як основа формування трудових традицій населення

Формування трудової діяльності з давніх часів до XIII ст. З давніх часів територія Харківської області була складовою частиною обширної землі східних слов'ян [156].

На цій території знайдено в багатьох місцях залишки матеріальної культури людей, які жили тут за раннього залізного віку. Зокрема, відкрито рештки поселень IV-III ст. до нашого літочислення біля сіл Велика Гомільша, Караван, Велика Данилівка, Хорошів, Мохнач, Островерхівка. Ці селища і укріплені городища належали осілому населенню, яке займалось головним чином хліборобством та скотарством [225].

На території Харківської області знайдено пам'ятки культури «полів поховання» в таких місцях: в місті Вовчанськ, біля сіл Западеньки, Черкаський Бишкин, Водяне, Тернове, Мартове, Сніжки, Замоський Кут, Дергачі, Пересічне, Довжик, недалеко Оріхівських хуторів, Розсоховатого, Крючика, Великої Данилівки. Окремі предмети цієї культури виявлені в Харкові на місці теперішньої площі Конституції та на Павлівці. Римські монети I-IV ст. н.е. знайдено в Куп'янську, Чугуєві, Старих Валках та інших місцях.

Численні пам'ятки, знайдені на місцях старих селищ, є показником того, що люди, після яких залишились «поля поховання» стояли на досить високому рівні культури та соціального розвитку. Це було осіле населення, яке займалось землеробством і знали багато видів ремесел. Зокрема високорозвиненим було гончарне виробництво; про це свідчать рештки кераміки і домашнього посуду [226].

Керамічні вироби, а особливо знайдені римські монети, свідчать про широкі торгівельні зв'язки людей культури «полів поховання» насамперед з Причорномор'ям, а також з Середземномор'ям і західноєвропейськими народами. Ці речі відображають соціальний поділ місцевого населення.

Після заснування Київської Русі ця територія увійшла до її складу. Тут збереглись залишки десятків городищ і селищ X-XIII ст., де знайдено багато пам'яток з історії краю. Місцеве населення в основному належало до

слов'янського племені сіверян. Воно займалось хліборобством, полюванням, бджільництвом, рибальством, а також ремеслами. Населенню доводилось постійно відбивати напади кочівників як зі сходу, так і з півдня.

Після смерті Володимира Мономаха в міру посилення феодальної роздробленості Київської Русі, політичного послаблення Київського та Переяславського князівств збільшується натиск половців на Русь. Крайнім опорним пунктом слов'ян у південно-східних степах було місто Донець біля сучасного Харкова. Вони залишались тут до другої чверті XIII ст., до нашествия монголо-татар. Міста та села були пограбовані та зруйновані. Вся місцевість разом з суміжними степовими просторами аж до другої половини XVI ст. являла собою «дикє поле», що перетворилось на пасовисько для табунів [32].

Територія залишалась незаселеною до XVII ст. У другій половині XVI ст. на даній території були тимчасові непостійні поселення, але вони були короткостроковими тому значних змін в історії освоєння території області не спричинили [7].

Формування трудових навичок населення за часів Слобідської України (XVII-XIX ст.). Економічний побут переселенців-слобожан залежав від двох причин: тієї матеріальної культури, яку здобули українці в Задніпрянщині, де вони провели цілі століття свого культурного життя та від тих обставин життя, в яких вони опинились на Слобожанщині, тобто від природних умов даної місцевості та історичних обставин. З-за Дніпра переселенці принесли з собою знання та досвід у різних промислах, ремеслах та торгівлі, бажання й потребу займатися ними в нових оселях. Московський центральний уряд признав українську культуру і економічний побут відмінним від тодішньої великоросійської культури та економічного побуту, що було зазначено у московських актах. Основними жителями Слобожанщини XVII ст. були колишні козаки, які були майстрами у різних сферах діяльності [8].

Промисли. Головним промислом слобожан було *землеробство*. Їм займались не тільки мешканці сіл, деревень, хуторів, слобод, а й міст та містечок. Першим ділом слобожан на нових місцях було освоїти та завести поле. Основною культурою при засіванні полів була пшениця. Але окрім цього у слобожан були ще й сінокоси, усіякі лісні угіддя, млини, пасіки, риболовлі та звіроловлі. Це свідчить про значні площі земельного простору. Також є свідчення про те, що землеробством, у тому числі й *хліборобством* займались не тільки селяни, а й городяни великих міст таких, як Охтирка, Ізюм, навіть Харків. *Садівництво* було дуже поширеним заняттям на Слобожанщині. Сади із

плодових дерев та кущів були поширені в Люботині, Коротичі, Новій Водолазі, а також у Зміївському районі (табл.2.1). У Чугуєві в XVII ст. були царські виноградники для розвитку виноробства. Шовковиця була посаджена у Новій Водолазі, Валках, Краснокутську, Харкові з метою поширення та започаткування шовківництва у кінці XVIII на початку XIX ст. [226].

Основними напрямками спеціалізації у *скотарстві* були велика рогата худоба та вівчарство, у дещо меншому прояві конярство. У XIX ст. скотарство стало занепадати і збереглося лише в Ізюмському, Куп'янському, Вовчанському та Зміївському повітах. Також у багатьох поміщиків були кінські заводи, котрі приносили значні статки. Значну увагу приділяли розвитку *бджільництва*. Великими пасіками славилась Слобожанщина у XVII ст. У Чугуєві були царські пасіки, котрі мали 60, 100, 150 вуликів. У районі Мерефи були пасічні місця. На землях салтівської сотні також були великі пасіки із садами та луками. Бджільництвом займались заможні хазяїни. Мед і віск продавали на місці, і в сусідніх країнах, і навіть за кордон. Багато рибних місць було на р. Дінець та р. Балаклія, місцеве населення цих місць активно займались рибальством [7].

Широко був розвинутий промисел *викурювання горілки*. У 60-х роках XVII ст. у мешканців Харкова було 501 винний казан, 4 броварських і 73 шинкових двори. У кінці 17 ст. цей промисел значно поширився. У Харкові в 1765р. цим промислом займалось 26 чоловік різних соціальних рівнів.

У зв'язку із землеробством велике економічне значення в господарській діяльності народу цієї місцевості мало *млинарство*. Цей вид промислу був започаткований із заселенням Харківщини й був поширений біля річок. Будували млини пани-державці та монастирі. У кінці XVIII ст. на Харківщині було 107 млинів, у Мереф'янському – 39, у Ізюмському – 53[154].

У лісних місцях мало велике значення *збиранням смоли та виробництвом дьогтю*. Поселенці цих місць займались цим промислом охоче. Смоляні заводи були у поміщиків, які платили податок воєводі у розмірі 200 бочок. Розвивалось дане ремесло у поселеннях біля лісів, зокрема в Богодухові. Широко було розвинуте *селітроваріння*. Цей промисел принесли переселенці із Задніпрянщини, де він був широко розвинутий, бо селітра йшла на порох. Селітру видобували з буртів. Восени навмисне спалювали суху траву через це в ґрунті збиралось багато попелу, який перетворювався в селітряні бурти. У кінці XVII ст. основним місцем виварювання селітри на Харківщині було в степу біля Чугуєва на р. Бурлук. З часів Петра Великого виварка селітри переходить у

володіння козацьких старшин і дворян, які будують заводи і постачають селітру у казну; згодом купівля селітри зробиться казенною монополією. Також у кінці XVII ст. було знайдено поклади залізної руди на р. Бромлі, з якої почали виплавляти залізо [225].

Таблиця 2.1. Основні види промислів Харківщини у період XVII-XIX ст.

Назва промислу	Основні центри
Землеробство	Ізюм, Чугуїв, Харків
Садівництво	Люботин, Коротичі, Нова Водолага, Зміївський район
Виноградарство	Чугуїв
Шовківництво	Нова Водолага, Валки, Краснокутськ, Харків
Скотарство	Ізюмський, Куп'янський, Вовчанський, Зміївський повіти
Бджільництво	Чугуїв, Мерефа
Рибальство	Населені пункти біля р. Дінець та р. Бакалія
Викурювання горілки	Харків
Млинарство	Харківський, Мереф'янський, Ізюмський повіти
Дегтярство	Богодухів та інші поселення біля лісів
Здобування селітри	Степ біля Чугуєва

Ремесла. Щодо ремісників, то вони головним чином працювали для місцевих потреб населення. У кінці XVIII ст. кустарно-реміснича праця була досить широко поширена. Найбільш розповсюдженими ремеслами були ткацтво, чоботарство, чинбарство, кравецтво, ковальство та гончарство. Окрім цього, були ще й гонтарі та тепличники, які обробляли дерево, римарі, шаповали, сидельники, склярі, бондарі, стельмахи. Основними ремеслами як по селах, так і по містах було чинбарство та чоботарство. Римарі виробляли шкури та ремні, кушніри вичиняли звірячі шкури. Дуже широко у Харкові було поширене косарське ремесло, яким переважно займались жінки. Вони робили шерстяну пряжу, фарбували її та ткали коври й підстригали їх. Чоловіки шили українські свитки. Шаповали виробляли з овечої шерсті повст та киреї [3].

Рослинні матеріали обробляли значно менше. Склярів було значно більше, ніж столярів. *Столярі* майстрували двері, вікна, столи, лавки, шафи та інші предмети. Також значна кількість була *бондарів та стельмахів*. Бондарі виготовляли бочки, відра, коромисла. Також виготовляли тару для селітрових та смоляних підприємств. Стельмахи виробляли вози та сани. Ткачі та ткачихи пряли пряжу, але здебільшого для власних потреб [225].

Серед ремесел, які потребували мінеральної сировини на Слобожанщині були розвинуті: *ковальство та слюсарство*. В кінці XVIII ст. кількість ковалів в Ізюмі значно перевищувала харківських. Харківські ковалі, слюсарі та мідники були знатними майстрами. Вони робили сокири, молоти, серпи та замки. Славились по всій Україні лемеші та чересла харківської роботи. *Гончарі* виготовляли глиняний посуд – простий та полив'яний, а також кахлі для груб. Гарні майстри були в Печенігах. У Новій Водолазі гончарство було поширене через наявність поблизу покладів глини, яку видобували недалеко біля р. Водолага. У Харкові були ремісники з сусідніх місць та закордону – столяри, теслі, каменярі, цегельники, срібляники. Чугуїв славився на всю Україну своїми *чинбарями, або кушнірами*, які вичиняли овечі шкури; кожухи шили там калмицьким шитвом; ткали там також гарусні чересла, робили сідла та підпруги. Богодухів славився *чинбарством та чоботарством*, тут чоботарів була значна кількість. Всі ці ремесла були українського походження.

Торгівельна справа. Торгівля на Харківщині почалася разом із заселенням. Торгівлею займалися міщани, особливо ярмарковою. Не тільки великі міста, а й містечки мали право устрою ярмарок й вільного ярмаркового торгу. Великі ж міста мали навіть магдебурзьке право, яке міцно підтримувало торговельні вільготи українських міщан, але торгівлею там займалось і козацтво (чумацький торг рибою). З самого початку заселення для торгівців надавались торговельні пільги. Чугуївські українці мали право на безмитну торгівлю із великоросійськими та литовськими купцями, але вони не мали право продавати горілку та тютюн.

У Харкові було дозволено проводити великий ярмарковий з'їзд 15 серпня, а також звичайні торги по четвергах, де вели безмитну торгівлю між тутешніми та приїжджими людьми з різними товарами. Особливо активно розвивалась торгівля у XVIII ст., коли зменшились татарські напади. Харків був другим торговельним центром Слобідської України після Сум, оскільки Суми були територіально ближче до великоросійських торговельних центрів. Але у третій чверті XVIII ст., коли почався активний розвиток Новоросійського краю Харків зробився пограничним складом товарів. Всі ярмарки Харківщини можна поділити на три види: великі, середні та малі. На великі ярмарки приїжджало багато купців із великоросійських міст, а також із-за кордону. Вони більше всього купували товари оптом, іноді в обмін на свої. В Харкові було таких 4 ярмарки. Всі вони були пов'язані із великими релігійними святами. На таких ярмарках можна було купити дорогі тканини та одяг,

галантерею, фарфор, залізні вироби, різне хутро та бакалію. Товари на таких ярмарках були з великоросійських міст, Німеччини та Франції. На середніх ярмарках велась торгівля в різницю, але на такі ярмарки привозили різні товари, як місцевого виготовлення, так із інших земель. На Харківщині таких ярмарків було всього 4. На таких ярмарках продавали багато худоби та шерсті, а також сукно, шовкові матерії, посуд, скло, кришталь. На такі ярмарки імпортованих товарів привозилось дуже мало. Більше всього на них продавались товари, які вироблялись місцевими промисловцями та ремісниками. На малих ярмарках торгівля відбувалась швидко, оскільки і селяни, і продавці поспішали на інші ярмарки. Їх загальна кількість становила приблизно 120 ярмарків. Товар на цих ярмарках був схожим із товаром середніх ярмарків, а також бакалія. Тривали такі ярмарки 2-3 дні [8].

Формування трудових ресурсів за радянських часів. Після захоплення влади в Росії більшовиками робітничий клас зрозумів, що основною метою нового уряду є перебудова життя суспільства на новий лад, створити нову пролетарську державу. Нова влада передбачала націоналізацію, тобто перетворення на державну власність, промисловість, транспорт, засоби зв'язку, усі засоби виробництва на селі насадити радгоспи та колективні господарства, створити централізовану планову економіку, ліквідувати ринкові, товарно-грошові відносини і перейти до комуністичного розподілу, прямого продуктообміну між виробниками. Також відбулася соціалізація землі, даний декрет було схвалено у березні 1918 року. Тобто стає очевидним те, що руйнувались існуючі соціально-економічні відносини і відбувалось одержавлення всієї економіки, перетворення народного господарства на загальнонародну власність [222].

Ще одним скрутним явищем були наслідки Першої Світової війни, що значно відобразились на усіх видах галузях промисловості. У зв'язку з нестачею палива, мазуту, металу припинили роботу машинобудівні підприємства, паровозобудівні заводи та зовсім не працювали заводи сільськогосподарських машин в Харкові, що значно відобразилось на стані безробіття, а також в свою чергу це позначалось на продуктивності праці сільського господарства та зайнятості робітників у цій сфері. Ця ситуація порушувала товарообіг між містом та селом [105].

У стані занепаду перебувала харчова промисловість. Цукрові заводи працювали на половину своїх потужностей, дві третини робітників у цій галузі було звільнено з роботи. Через нестачу сировини значно скоротилось тютюнове

та борошномельне виробництво. Не працювали паперові фабрики. Всі фабрики та заводи потребували поновлення устаткування, капітального ремонту, а також їм не вистачало сировини та палива. У свою чергу в даній ситуації страждали робітники, оскільки деяких звільняли, а деякі були фактично безробітними. Також часто робітникам не видавалась заробітна плата по два тижні, а іноді й цілі місяці.

Внаслідок націоналізації у всенародну власність перейшли великі машинобудівні заводи Харкова, також були націоналізовані підприємства електротехнічної, хімічної, цукрової, шкіряної, паперової та інших галузей промисловості. Після заходів нової економічної політики, хоч і не на повну потужність, паровозобудівний завод у Харкові. На цьому підприємстві приступили до роботи дві тисячі робітників. Отже, можна зазначити що після націоналізації харківський паровозобудівний завод поступово, але впевнено повертав собі свою потужність, через що розширювалась кількість робочих місць де працювало у 1919 році вже п'ять тисяч робітників і службовців. Також інші заводи, фабрики та майстерні Харкова почали своє функціонування у повному обсязі, але треба зазначити, що значна кількість асортименту виробництва була направлена на військову справу [105].

Основними новаторськими галузями промисловості були електроенергетика та будівництво, зокрема залізничне. В цілому ці галузі потребували значної кількості робітників, а також кваліфікованих кадрів.

У період з 1921 по 1926 роки зростає виробництво на машинобудівних заводах, стабілізується цукрова галузь промисловості, відроджується скляна промисловість у Мерефі та Ізюмі, а також легка, зокрема взуттєва промисловість по всіх районах області. Тобто вже спостерігається чіткий попит на конкретні професії [1].

Якщо розглянути період наступних десяти років з 1927 по 1937 роки, то можна спостерігати складні зміни, які відбувались у промисловості Харківщини. Основними процесами були будівництво нових підприємств та реконструювання діючих, організація випуску нових видів продукції, повне витіснення приватного капіталу з промислового виробництва. Значний розвиток промисловості у цей період стався у Куп'янському районі. Щодо структури робочих кадрів на ринку праці, то вона залишилась незмінною у порівнянні із минулими п'ятьма роками. Щодо кількості, то робітників у кожному напрямкові промисловості збільшилось. Але рівень їх технічної підготовки був низьким, оскільки інженерів з технічним рівнем освіти були

одиниці, а основну масу робітників становлять люди без освіти, а лише з практичними навиками. Тому ще одним із досягнень даного десятиліття можна відзначити запровадження закону про обов'язків рівень технічного знання, який прийняли в 1932 році [1].

У період з 1938 по 1941 роки відбувається технічне удосконалення промисловості та освоєння нових видів продукції. За останні 12 років в Харківській області було збудовано 35 підприємств важкої, легкої та харчової промисловості. Основним містом із найбільшим різноманітним попитом на працю стає м. Харків та Харківський район, що пов'язано із промисловою потужністю та насиченістю промислових підприємств на цій території.

Отже, попит та пропозиція на ринку праці Харківщини у період становлення радянської влади на пряму залежав від політичних вимог та потреб влади. У період 1944-1945 років промисловість відновлювалась на новій технічній основі. Освоювались більш досконалі види продукції, які не виробляли у довоєнний період. Будувались нові підприємства. Було повністю закінчено відновлення промисловості. Потужність підприємств та заводів Харківщини підвищилась в середньому у 3-4 рази. Також підвищився технічний рівень виробництва. За даними статистичних збірників у період з 1943 по 1947 роки чисельність робітників у промисловості Харківщини збільшилась на 150 тис. осіб за різними спеціальностями та різним рівнем кваліфікації, серед них були звичайні робітники, інженери, техніки та службовці. На заводах була створена розгалужена система підготовки робочих кадрів: працювали курси, стахановські школи, школи працюючої молоді, вечірні та заочні відділення ВУЗів та технікумів [2].

Основними галузями промисловості Харківщини у період 1945-1960 років, в яких частка зайнятих значно перевищувала над іншими, стали важке машинобудування, галузі пов'язані з будівною промисловістю, а також сільське господарство й харчова промисловість.

В період з 1960 по 1980 роки розвивається спеціалізація промисловості в енерго- та електромашинобудуванні, тракторобудуванні. Почали функціонувати Куп'янський чавуноливарний, Лозівський ковальсько-механічний, Балаклійський шиферний заводи, ряд підприємств легкої та харчової промисловості. Збільшилось виробництво продукції на експорт. На Харківщині збільшилось виробництво взуття, товарів культурно-побутового значення та молочної промисловості.

Промислове виробництво в умовах науково-технічної революції здійснило великий вплив на якісне зростання робочого класу, на зміну його професійної структури, підвищення загальноосвітньої та професійної підготовки. За період 1965-1970 років нові професії здобули на підприємствах промисловості понад 190 тис. робітників, підвищили рівень професійної кваліфікації понад 465 тис. осіб. Значний розвиток починає отримувати економічна сфера освіти [2]. У наступні роки радянського панування встановилась чітка класифікація основних спеціальностей працівників. Значна частка робітників Харківщини належала до сектора промисловості, сільського господарства та транспорту.

2.2. Відтворення працересурсного потенціалу

Сучасна демографічна ситуація у Харківській області характеризується депопуляцією населення. Несприятливі демографічні процеси стосувались всіх статево-вікових груп населення, що впливає на формування працересурсного потенціалу. За кількістю наявного населення область посідала 4 місце в Україні: на 01.01.2014 р. чисельність населення Харківської області становила 2737,2 тис. осіб, що складає 6,0 % чисельності населення України. За останні 20 років чисельність населення області зменшилась на 386 тис. осіб (рис. 2.1).

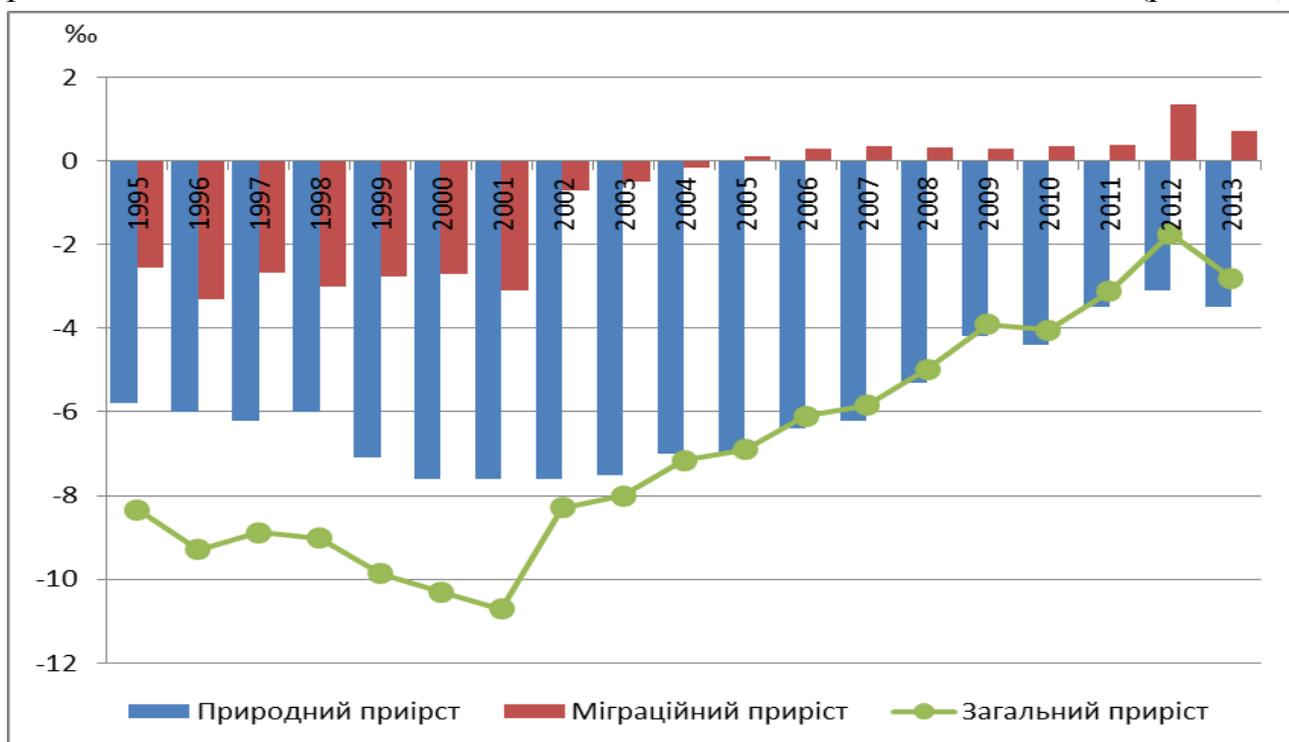


Рис. 2.1. Динаміка компонентів зміни чисельності населення Харківської області за період 1995-2013 рр. (побудовано за даними [166, 244-255])

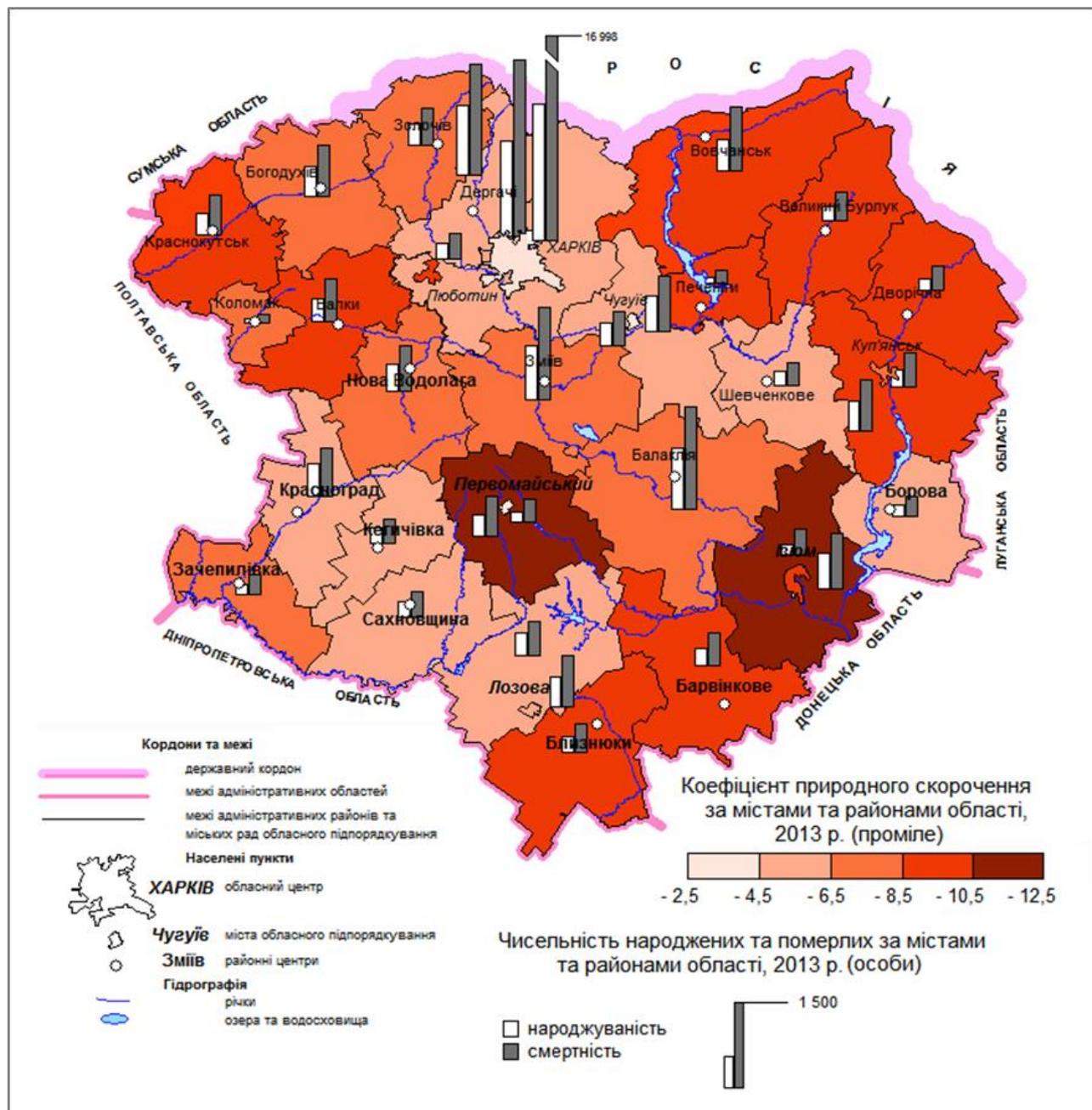


Рис. 2.2. Природний рух населення Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [255])

Враховуючи територіальну диференціацію соціально-економічного розвитку в розрізі районів області, зазначимо, що найбільші темпи зменшення чисельності населення відзначаються у периферійних районах (рис. 2.2).

Кількість трудових ресурсів регіону прямо пов'язана з кількістю його населення. Чисельність економічно активного населення віком 15–70 років у 2012 рік становила 1373,6 тис. осіб (за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності), з них 1280,6

тис. осіб, або 93,2%, були зайняті економічною діяльністю, решта – не мали роботи, але активно її шукали. В 2013 році чисельність економічно-активного населення віком 15–70 років становила 1370,6 тис. осіб, з них 1282,8 тис. осіб зайняті економічною діяльністю. Тобто, міграційний приріст не спричинив збільшення економічно активного населення, а через природне скорочення його кількість зменшилася (рис. 2.3).

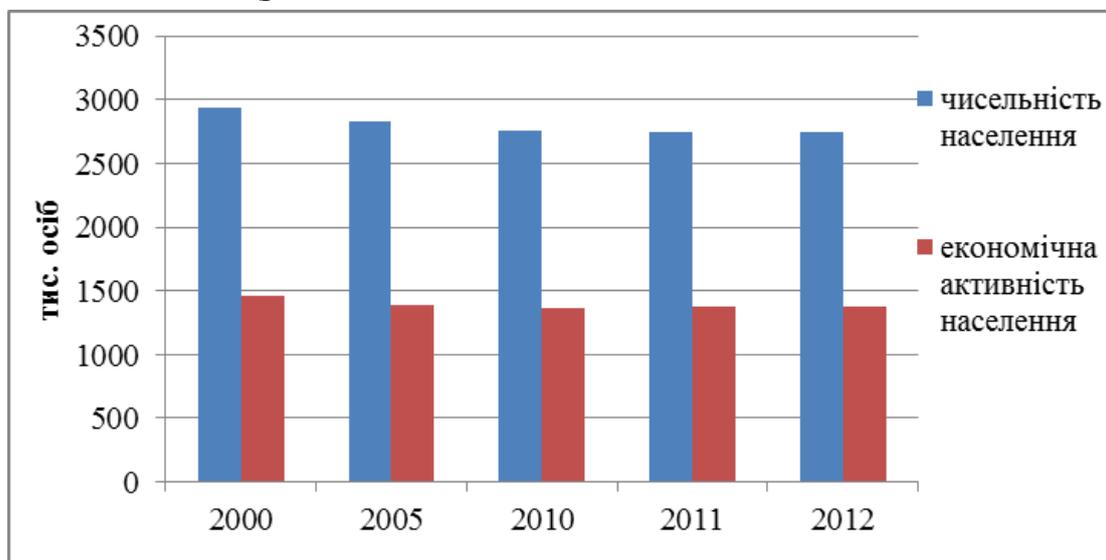


Рис. 2.3. Динаміка чисельності населення Харківської області, в тому числі економічно активного (побудовано за даними [166])

Для повного аналізу демографічних показників необхідно детально зупинитись на статеві-віковій структурі населення Харківського регіону. Саме вона, як відмічав Котляр А. Е., визначає специфіку окремих груп працездатного населення, що пов'язана з психологічними, фізіологічними здібностями, трудовою активністю, мобільністю населення [116]. Під впливом динаміки статеві-вікового складу населення відбувається зрушення в його соціально-економічному складі, розвиток населення в цілому. Стать та вік як первинні демографічні детермінанти, можуть розглядатись в якості деяких вихідних передумов формування працересурсної ситуації і зміни соціально-економічних характеристик індивідів, дія яких реалізується в процесі життєдіяльності населення [99].

Аналіз характеристики загальної чисельності населення Харківської області та його статеві-вікової структури проведено за період з 1990 по 2013 рр. (рис. 2.5 – 2.7) (таблиця В.1. в додатку В) і формує уявлення про кількісні зміни працересурсного потенціалу. Аналізуючи статеву структуру населення зазначимо, що в ній переважають жінки (на 272,5 тис. осіб у 1990 р. та на 206,9 тис. осіб у 2013 р.). За досліджуваний період чисельність

новонароджених хлопчиків переважає на 0,9 % у 1990 р. та на 1,2 % у 2013 р. Таке співвідношення є біологічною закономірністю [216].

Для відтворення населення важливим є співвідношення чоловіків і жінок у репродуктивному віці (у жінок, як правило, від 15 до 49 років, у чоловіків – від 15 до 55 років), тому що від цього співвідношення залежать характеристики відтворення населення та перебіг окремих демографічних процесів. Починаючи з вікових груп 55 років і старших, в статевій структурі спостерігається диспропорція між чисельністю жінок і чоловіків.

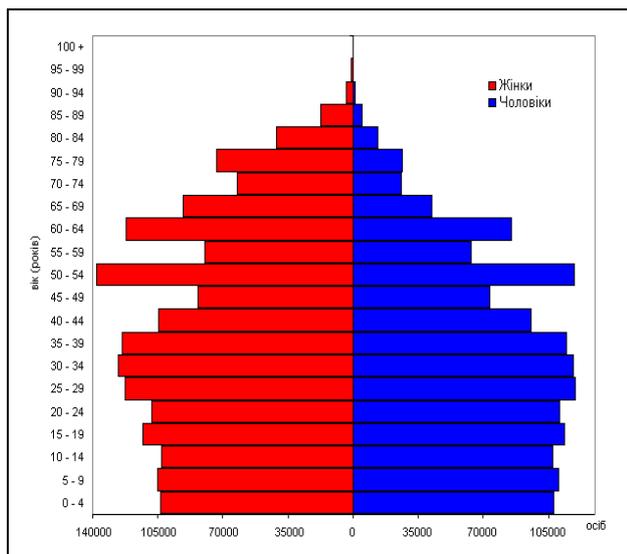


Рис. 2.5. Статеві-вікова структура населення Харківської області, 1990 р. (побудовано за даними [166])

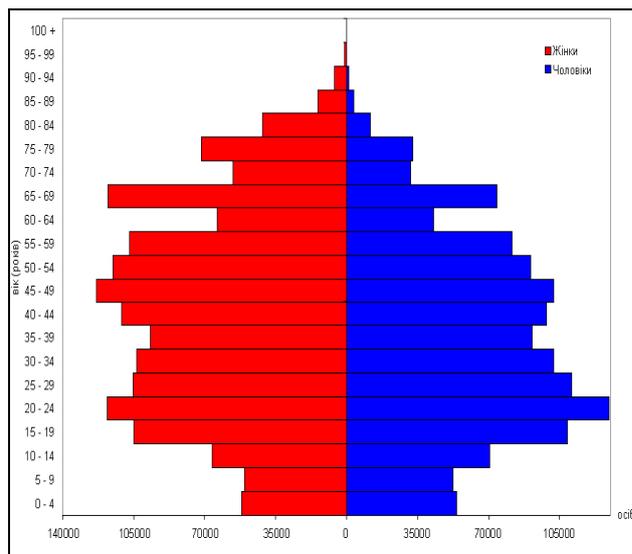


Рис. 2.6. Статеві-вікова структура населення Харківської області, 2006 р. (побудовано за даними [166])

Контур статеві-вікової піраміди населення Харківської області свідчить про регресивний тип вікової структури населення і характеризується значною перевагою питомої ваги батьків над питомою вагою дітей, що зумовлює скорочення чисельності населення, у тому числі за рахунок смертності (додаток В, табл. В.2 – В.3). Проаналізувавши вікову структуру населення Харківського регіону за досліджуваний період (рис. 2.5 – 2.7), зазначимо, що найбільшого скорочення зазнала вікова група 10-20 років. Цьому сприяв процес зниження народжуваності в Харківській області з 1990 по 1999 рр. на 16,7 тис. осіб, що, в свою чергу, зумовило і зменшення контингенту молоді працездатного віку, а вже починаючи з 2007 р. чисельність економічно активного населення зменшується, що триватиме як найменше до 2015 р. Така динаміка відтворення працересурсного потенціалу загострює увагу на необхідності компенсувати різке кількісне скорочення забезпеченням росту якісних характеристик населення працездатного віку [73].

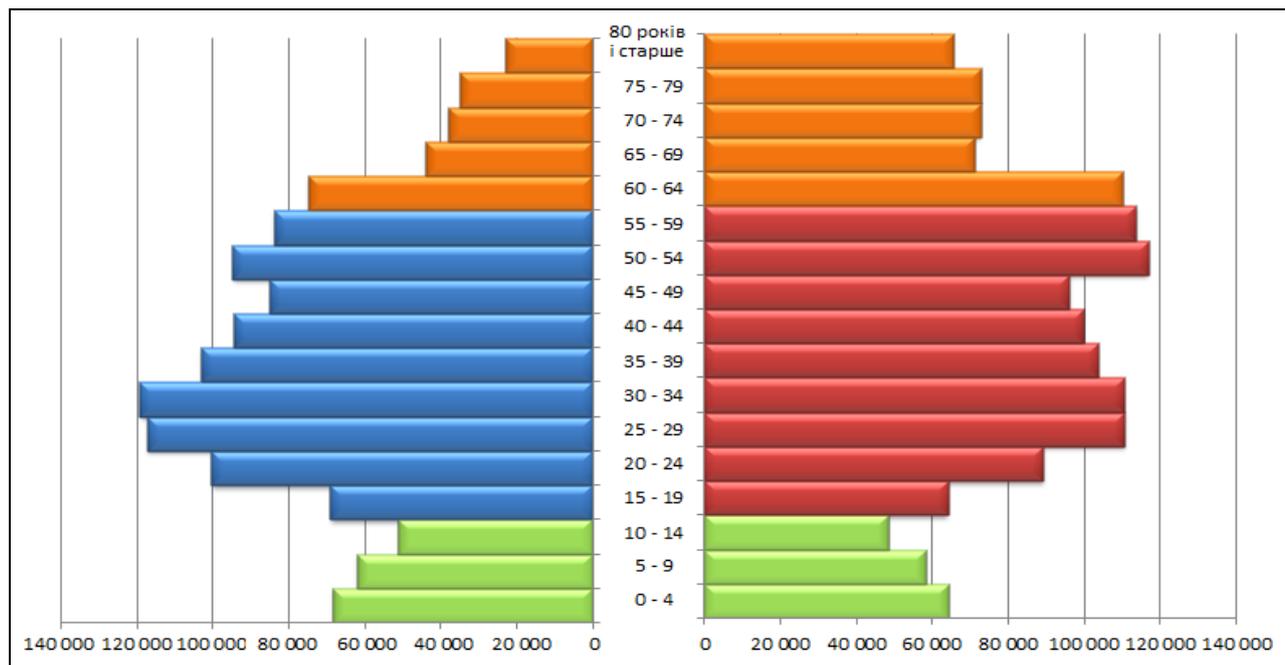


Рис. 2.7. Статтєво-вiкова структура населення Харкiвської облaстi, 2013 р. (побудовано за даними [255])

Для порiвняння закономірностей розподiлу населення за статтю i вiком мiського та сiльського населення доцiльно використовувати полiгон частот (при цьому по осi X вказують середини вiкових iнтервалiв або номери груп, а по осi Y — кiлькiсть або питому вагу чоловiкiв i жiнок у кожнiй вiковiй групi). Побудованi полiгони частот для мiського та сiльського населення Харкiвської облaстi (рис. 2.8, 2.9) свiдчать про наявнiсть помiтних вiдмiнностей закономірностей статтєво-вiкового розподiлу [216].

Для мiського населення характернi два чiтко вираженi «пiки», якi вiдповiдають вiковим iнтервалам 30-35, 50-65 рокiв, що зумовлюється явищами компенсацiї й амортизацiї [152], а вiк балансування (коли кiлькiсть чоловiкiв i жiнок зрiвнюється) припадає на iнтервал 30–35 рокiв, пiсля цього має мiсце перевага кiлькостi жiнок у всiх вiкових групах. Для сiльського населення також можна визначити такi ж «пiки», але першій змiщено до групи 25-30 рокiв. Для жiночого населення видiляється ще третiй «пiк», який припадає на вiковий iнтервал 70+ роки. Така ситуацiя зумовлюється, в першу чергу, значно вищою iнтенсивнiстю смертностi чоловiкiв у цих вiкових групах.

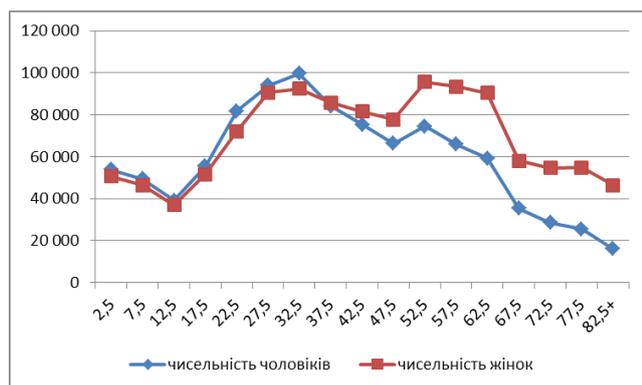


Рис. 2.8. Полігон розподілу міського населення Харківської області за статтю та віком, 2013 р. (побудовано за даними [255])

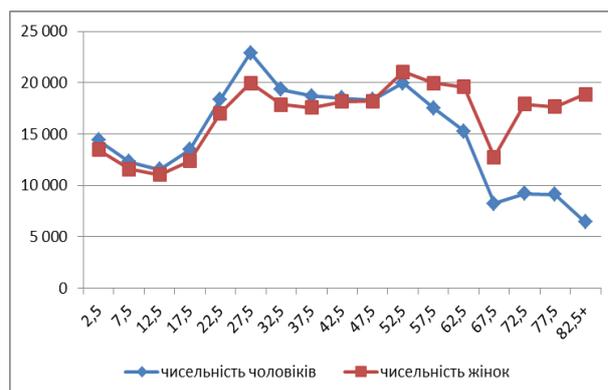


Рис. 2.9. Полігон розподілу сільського населення Харківської області за статтю та віком, 2013 р. (побудовано за даними [255])

Аналіз коефіцієнтів демографічного навантаження у Харківській області (табл. 2.2) свідчить про наявність їх значної варіації, зумовленої суттєвими відмінностями статеві-вікової структури міського і сільського населення.

У 2013 році частка населення працездатного віку становила 64,9 %, частка когорти молодше працездатного віку – 12,9 %, частка осі старшої вікової групи – 22,2 %. Загальна чисельність працездатного населення в Харківській області скорочується, що відповідає демографічній хвилі: чисельна когорта населення вікової групи 60-65 років не замщується когортою 15-19; така ж саме тенденція залишиться і на наступні 5 років: значне переважання когорти 55-60 років, яке а майже вдвічі більше когорти 10-15 років.

Зокрема, максимальний загальний коефіцієнт навантаження покоління батьків притаманний жіночому сільському населенню (1300 ‰), а мінімальний – чоловічому міському населенню (738 ‰); відповідні значення коефіцієнта демографічного навантаження дітьми – 286 ‰ для чоловіків у сільській місцевості та 212 ‰ для жінок у міських поселеннях, граничні значення коефіцієнта демографічного навантаження прабабками становлять 1014 ‰ для жінок у сільській місцевості та 507 ‰ для чоловіків у міських поселеннях, а демографічного навантаження старими (прабабками – дітей) – відповідно 3783 ‰ для міських жінок та 2196 ‰ для сільських чоловіків.

Таблиця 2.2. Коефіцієнти демографічного навантаження у Харківській області у 2013 році, проміле (обчислено за [255])

Показник демографічного навантаження	Міські поселення			Сільська місцевість		
	Обидві статі	в т.ч.		Обидві статі	в т.ч.	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
$k_{заг} = \frac{S_{0-14} + S_{50+}}{S_{15-49}} \times 1000$	878	738	1015	1097	904	1300
$k_o = \frac{S_{0-14}}{S_{15-49}} \times 1000$	221	230	212	284	286	283
$k_n = \frac{S_{50+}}{S_{15-49}} \times 1000$	657	507	803	812	621	1014
$k_c = \frac{S_{65+}}{S_{15-49}} \times 1000$	269	180	356	418	266	578
$k_{n/o} = \frac{S_{50+}}{S_{0-14}} \times 1000$	2969	2202	3783	2858	2196	3551
$k_{стар} = \frac{S_{65+}}{S_{0-65+}} \times 100$	36,9	32,5	40,8	53,0	43,1	62,8
$k_{dem} = \frac{S_{0-14}}{S_{0-65+}} \times 100$	17,3	18,8	15,9	22,5	23,1	21,9
$k_{cm} = \frac{S_{50+}}{S_{0-65+}} \times 100$	19,6	13,7	24,9	30,5	20,0	40,9

Аналогічна ситуація має місце серед коефіцієнтів демографічного навантаження населення працездатного віку. Так, максимального значення загальний коефіцієнт, коефіцієнти навантаження населенням допрацездатного та післяпрацездатного віку набувають у сільських жінок, а мінімального (крім другого коефіцієнта) – у міських чоловіків. Оцінюючи варіації названих коефіцієнтів зазначимо, що надзвичайно високою варіацією характеризуються коефіцієнти навантаження прабатьками та населенням післяпрацездатного віку, невисокою – коефіцієнт навантаження дітьми та населенням допрацездатного віку. До демографічних змін, характерних для даного періоду, потрібно віднести і постаріння населення, яке виражається в збільшенні чисельності осіб у віці 60 років. Слід звернути увагу на яскраво виражену тенденцію постаріння населення в сільській місцевості, де частка осіб старших за 60 років збільшується. Ситуація ще більше ускладнюється міграційним відтоком молоді та смертністю працездатного населення.

Найбільше демографічне навантаження характерно для Коломацького, Барвінківського, Первомайського, Золочівського районів. Найнижче – у місті Харкові та Харківському районі. Питома вага дітей (0–14 років) становила 12,9 % (у міських поселеннях — 12,7 %, у сільській місцевості – 13,8 %), а прабатьків (50 років і старші) – 37,2 % (у міських поселеннях – 36,6 %, у

сільській місцевості – 39,6 %). Ступінь регресивності вікової структури значно вищий у сільського населення, ніж у міського (рис. 2.10).

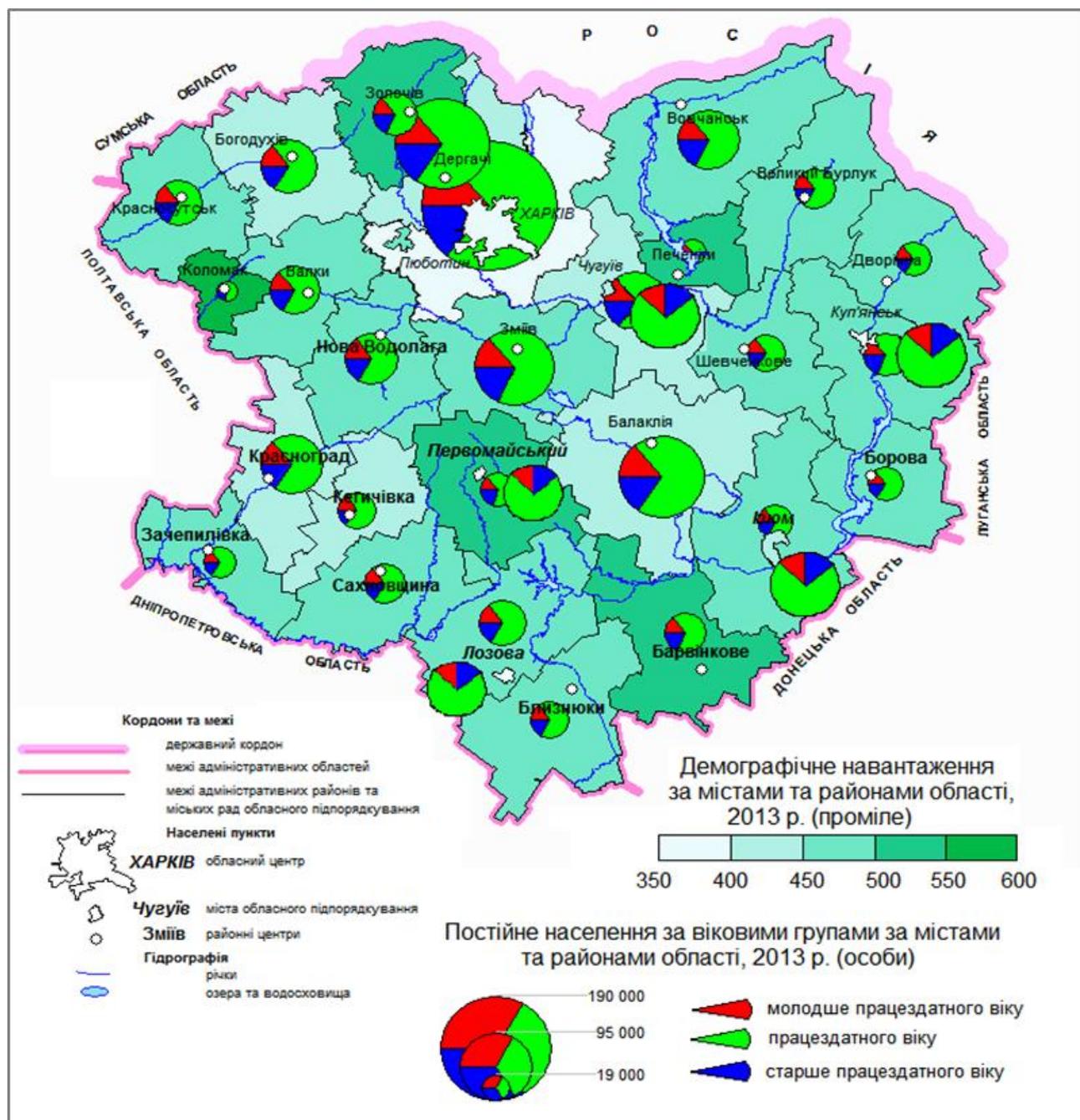


Рис. 2.10. Вікова структура населення Харківської області, 2013 р.
(побудовано за даними [255])

Отже, народжуваність та смертність населення безпосередньо впливають на чисельність населення, а на чисельність працересурсного потенціалу народжуваність впливає лише після вступу народжених у працездатний вік, у той час як смертність населення, яке втратило працездатність або вийшло за

межі працездатного віку, не впливає на чисельність трудового потенціалу. Відповідно, неоднаковий характер цих процесів у різних вікових групах населення обумовлює неспівпадання темпів приросту населення та працересурсного потенціалу.

На чисельність працересурсного потенціалу регіону впливають і міграції, які відбуваються під дією соціально-економічних чинників. Міграційні процеси знаходяться у взаємозв'язку з процесом демографічного відтворення працересурсного потенціалу [152]. Так, міграційна активність та міграційні процеси залежать від демографічних параметрів населення – статеві-вікової структури, шлюбного стану, кількості дітей у сім'ї тощо. В свою чергу під впливом міграцій трансформується статево-вікова структура населення, що спричиняє зміни показників природного руху, впливає як на інтенсивність процесів відтворення населення, так і на чисельність та якість працересурсного потенціалу [81]. Міграція населення є тим демографічним процесом, який розподіляє трудові ресурси територіально, тобто вона визначає територіальну структуру зайнятості населення [51]. Отже, міграція населення формує опосередкований та прямий вплив на відтворення та формування працересурсного потенціалу. Опосередкованим є вплив, коли міграції розглядаються з позиції передумови формування демографічної ситуації, а прямим – власне трудові міграції.

У 2013 році сальдо міграції в Харківській області є одним із найвищих в Україні і втричі переважає загальнонаціональний показник. Найбільша чисельність прибулих у 2013 році (рис. 2.11) зафіксована у віці 15–19 рр., що говорить про міграцію молоді на навчання, і дану тезу підтверджує той факт, що найбільша чисельність вибулих – у віці 20–24 рр., що говорить про закінчення навчання, отримання диплому та від'їзд з області. Проте частка вибулих близько на 1000 осіб менша, ніж прибулих; тобто населення області поповнюється за рахунок осіб фертильного віку. Міграційна активність інших вікових груп значно менша, відзначимо серед особливостей переважання виїжджаючих чоловіків у віці 25–29 рр., можна говорити, що це особи, які виїжджають на заробітки.

Загальна кількість мігрантів у Харківській області у 2013 році склала 92,6 тис. осіб, у тому числі прибуло 49,1 тис. осіб, вибуло 53,5 тис. осіб, сформувавши таким чином позитивне сальдо міграції (6,6 тис. осіб) [166].

Стосовно міждержавної міграції слід зазначити, що спостерігається тенденція до зменшення імміграційних потоків з країн СНД і Балтії та

збільшення з країн дальнього зарубіжжя, особливо Азії [168]. Міждержавна міграція становить 7,4 та 3,5 тис. осіб прибулих та вибулих відповідно; у 2013 році вона мала позитивне сальдо, яке склало 3,9 тис. осіб.

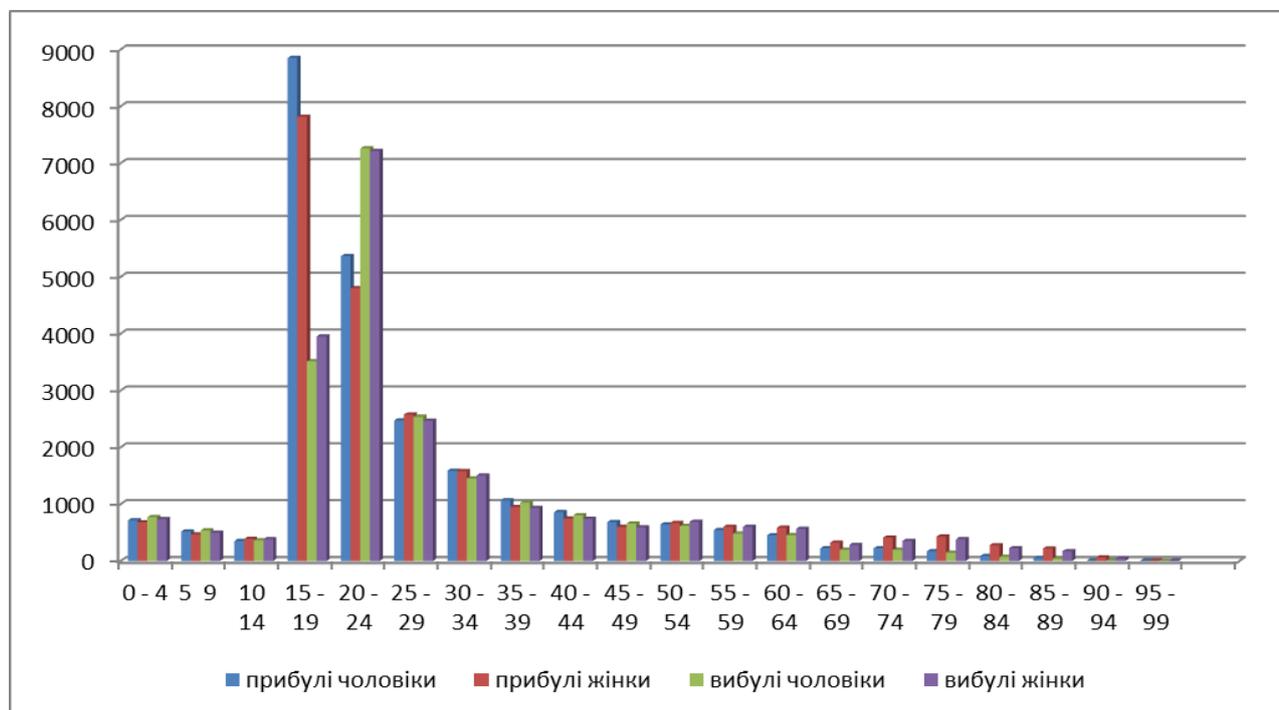


Рис. 2.11. Розподіл мігрантів Харківської області за статтю та віком, 2013 р. (побудовано за даними [166])

Міжрегіональна міграція становить 35,5% від загальної кількості прибулих і 36,5 % від усіх вибулих (17,7 та 15,9 тис. осіб відповідно). У 2013 році вона мала позитивне сальдо, яке склало 1,8 тис. осіб. Харківська область займає одне із перших місць серед областей України за рівнем міжрегіонального міграційного приросту населення, враховуючи, що приїждять здебільшого люди працездатного віку, поповнює трудовий потенціал регіону. Міжрегіональні переміщення населення Харківської області направлені в сусідні області (Донецька, Луганська, Полтавська) та в Дніпропетровську область. Незмінними регіонами-реципієнтами залишаються м. Київ та Київська область. До Харківської області мігрує населення з усіх сусідніх областей (Донецької, Луганської, Полтавської, Сумської), АР Крим та Дніпропетровської області.

Переважаючою в регіоні залишається внутрішньо регіональна міграція. За досліджуваний період найбільш привабливими для мігрантів серед районів Харківської області були Харківський район і м. Харків, а також територіально близькі райони. Переважаючим виступає рух населення з сільської місцевості в

міські поселення, що в свою чергу впливає на збільшення працересурсного потенціалу в містах і відповідно веде до його зменшення в сільській місцевості (рис. 2.12).

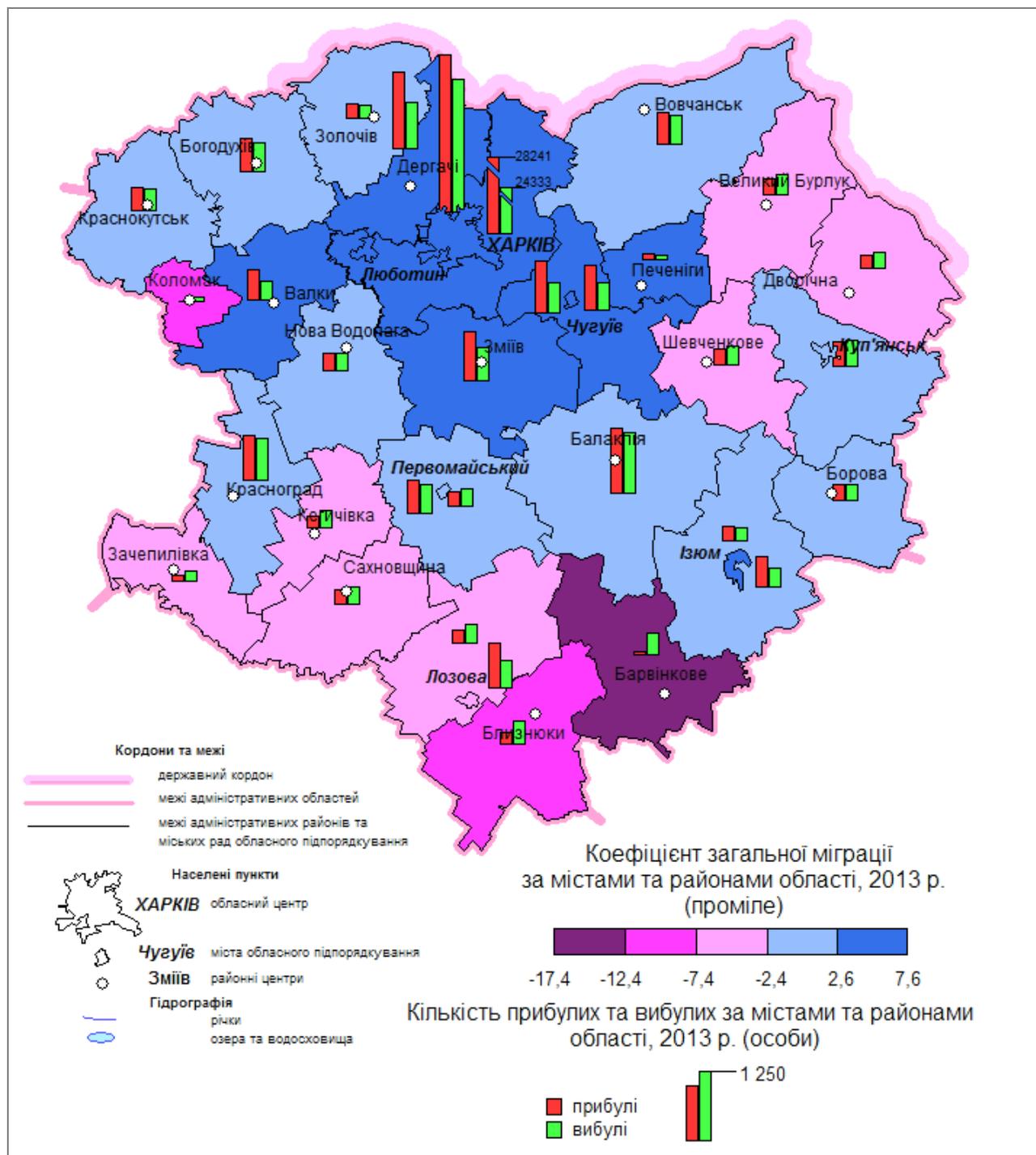


Рис. 2.12. Міграційний рух населення Харківської області, 2013 р.
(побудовано за даними [255])

Територіальний розподіл міграції відображає тенденції зовнішньої та внутрішньої міграції населення по області та відповідає системі розселення: найбільший вплив має м. Харків як центр тяжіння потоків зовнішньої та внутрішньої міграції, тому саме цей об'єкт є центром найбільшої та найвагомшої асоціації, до якої входять Харківський, Дергачівський та північ Зміївського району; позитивне сальдо, збільшення обсягів, висока ефективність міграції протягом усього періоду говорять про зростання ролі м. Харкова як суспільно-географічного об'єкта в перерозподілі населення та формуванні центра міграційних потоків області. На півдні області спостерігаються найменші значення міграції, що свідчить про відтік населення до сусідніх областей та обласного центру.

Все зазначене дає змогу зробити висновок, що відтворення населення забезпечує безперервну зміну поколінь, створюючи кількісні межі трудового потенціалу. До демографічних показників, що впливають на процес відтворення працересурсного потенціалу, належать: статево-вікова структура, показники природного руху, міграції тощо. Демографічний аспект за рахунок природних і механічних рухів виступає визначальним у формуванні працересурсної ситуації та впливає не тільки на сам процес відтворення, а й на структуру економічно активного населення. Демографічна основа проявляється у виявленні кількісних тенденцій та закономірностей формування працездатного населення. В межах досліджуваного періоду з 1990 по 2013 рр. у Харківській області виявлені загальні демографічні особливості відтворення населення: зменшення загальної чисельності населення, від'ємний природний рух населення (показники смертності переважають над показниками народжуваності), постаріння населення, яке виражається в збільшенні чисельності осіб у віці 60 років, диспропорція статевої структури населення (переважання жінок), від'ємне сальдо міграції [73].

Аналізуючи загальну захворюваність (всі хвороби) населення Харківської області з 1996 року, бачимо, що спостерігається тенденція до зростання як абсолютного числа захворювань, так і показників у розрахунку на 10 тис. населення, що обумовлено наслідками соціально-економічної нестабільності та погіршення екологічної ситуації навколишнього середовища [16].

Захворюваність визначає межі працездатності населення, її рівень та рівень смертності, впливає на ступінь реалізації і функціонування працересурсного потенціалу тощо. Так, певною мірою професійно-кваліфікаційний рівень визначається станом здоров'я, а, з іншого боку, деякі

види діяльності можуть викликати у людини різні захворювання. Найбільш поширеними серед населення Харківської області є хвороби систем кровообігу (рис. 2.13), а саме хвороби серцево-судинної системи та хвороби крові, які і формують найвищий рівень смертності населення за видами хвороб (рис.2.14).

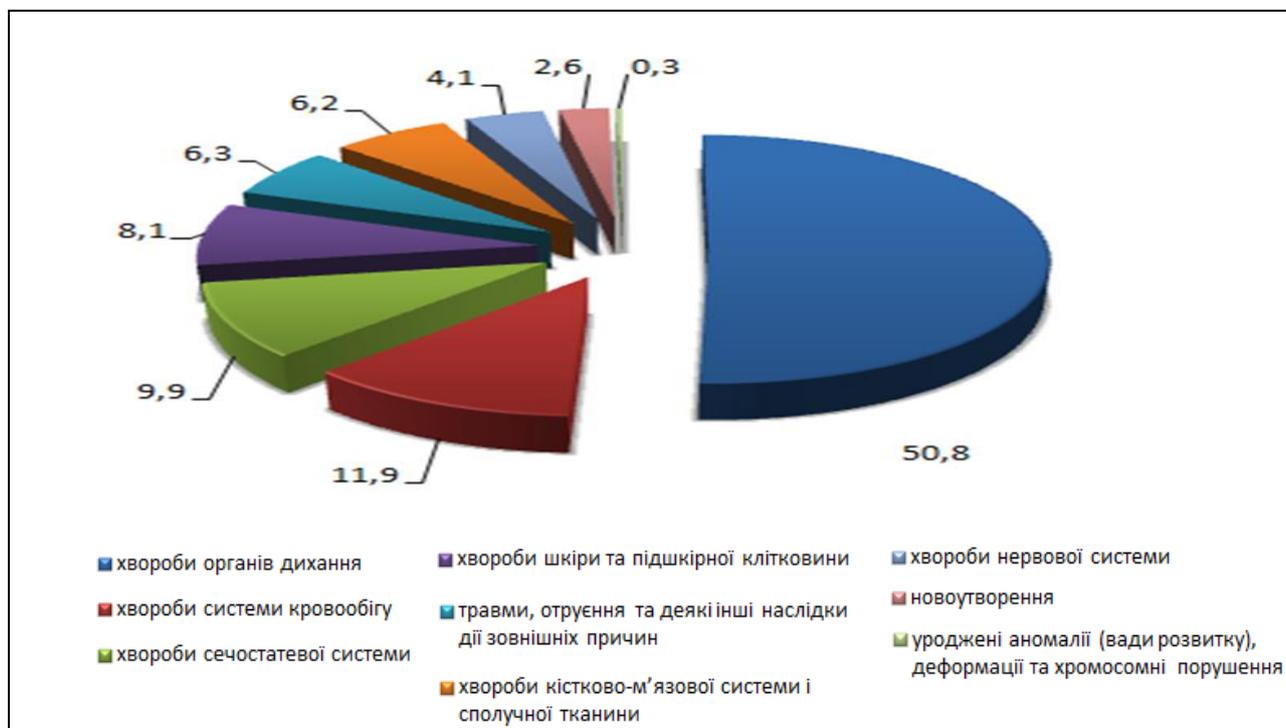


Рис. 2.13. Структура захворюваності населення Харківської області, 2013 р. (у відсотках) (побудовано за даними [166])

Досить поширеними в Харківській області є хвороби органів дихання, хоча за причинами смертності в її структурі не займають провідного місця. Виникненню хвороб органів дихання передують багато різних причин, що призводять до хронічних хвороб, таких як танзеліт, фарингіт, реніт тощо.

Серйозною соціальною проблемою для області залишається захворюваність на туберкульоз. Актуальними у цьому аспекті залишаються питання своєчасного виявлення хвороби, регулярного проходження профілактичного флюорографічного обстеження. Причинами підвищення рівня захворюваності являються несприятливі побутові умови, нераціональне харчування, низький матеріальний рівень життя тощо. Найвищі показники захворюваності на активний туберкульоз зафіксовані у Близнюківському, Вовчанському, Зміївському, Золочівському, Коломацькому, Красноградському, Куп'янському, Печенізькому районах (Додаток В, табл. В.4, табл. В.5).

Загальний рівень захворюваності населення Харківської області, що дозволяє провести аналіз природньо-біологічної компоненти та визначити

сьогодні об'єми використання, задіяння працересурсного потенціалу, зображено на рис. 2.15. Неприятливим фактором виступає і нестабільна загальна епідемічна ситуація захворюваності інфекційними хворобами систем дихання, травлення та інфекційними хворобами шкіри. Виникнення та розповсюдження їх посилюється через процеси урбанізації, безробіття, міграції, відсутності регулярного медичного контролю в деяких галузях господарства тощо.



Рис. 2.14. Структура причин смертності населення Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [166])

Слід зазначити, що нещасні випадки, травматизм у структурі смертності за видами хвороб займає друге місце в Харківській області. Рівень розвитку продуктивних сил висуває нові вимоги до процесу виробництва. Розвиток деяких галузей господарства відбувається більш швидкими темпами ніж впровадження сучасних технологій і новітніх досягнень у виробництві.

У зоні ризику виробничого травматизму знаходяться працівники більшості галузей господарства області, зокрема видобувної і важкої промисловості. Вивчення даного питання необхідно проводити на конкретному підприємстві чи окремій галузі господарства [84].

Інституціональним чинником формування природньо-біологічної компоненти виступає територіальна організація медичної системи Харківської області. Вона сформована медичними пунктами, центрами, вузлами, районами

та визначає кількість та об'єм реалізації працересурсного потенціалу через його функціонально-компонентну структуру. Звісно, особливості міського і сільського розселення, а також і поширення економічно активного населення в Харківській області визначають фактори розміщення медичних закладів і установ.

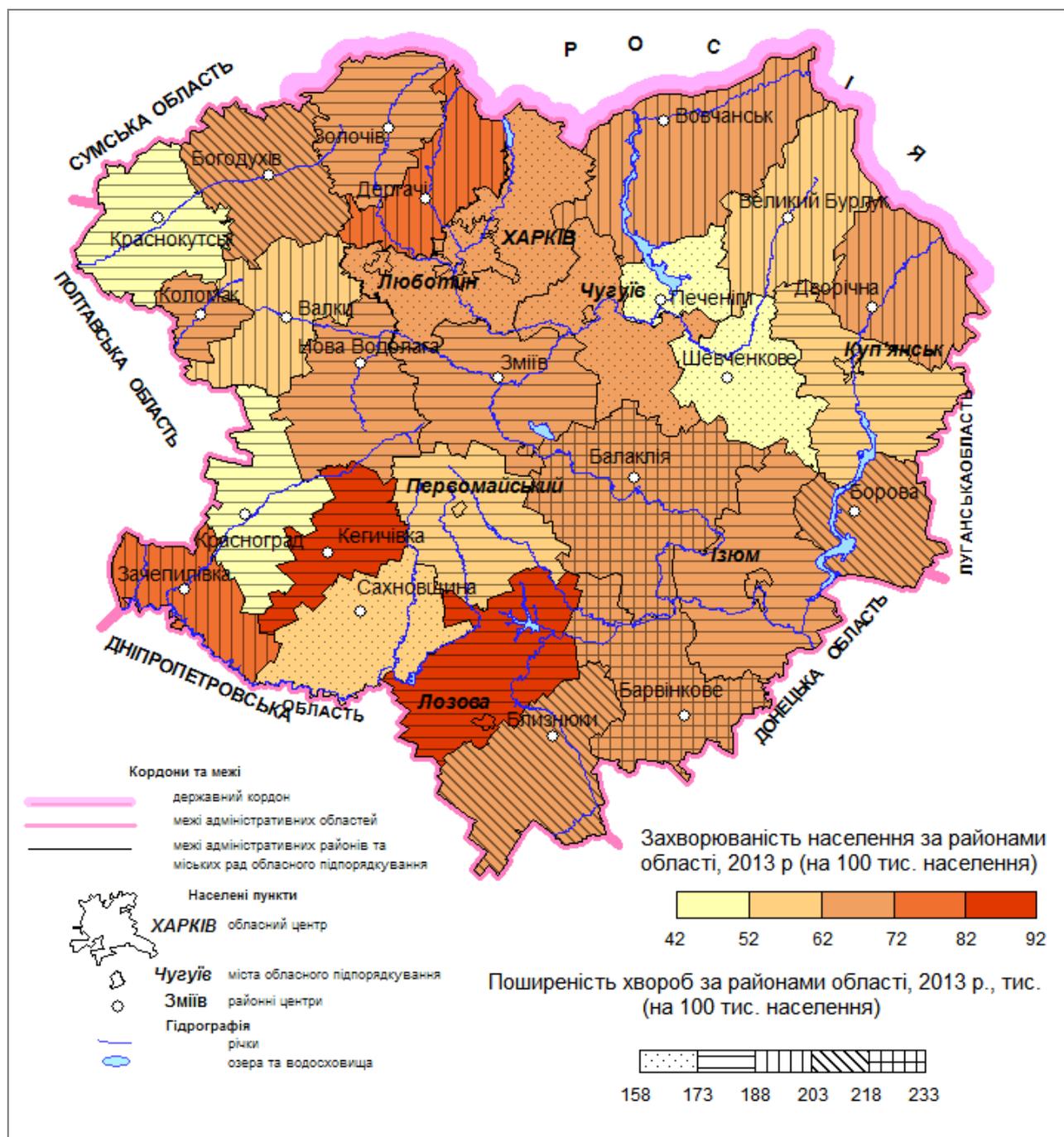


Рис. 2.15. Захворюваність населення Харківської області, 2013 р.
(побудовано за даними [166])

Медична система Харківської області представлена мережею лікувально-профілактичних закладів. «Майже на території кожного району Харківської області, зокрема в районних центрах чи великих селах, функціонують фельдшерсько-акушерські пункти, амбулаторії, дільничні лікарні, районні лікарні, міські лікарні, відділення швидкої медичної допомоги, відділи санітарно-протиепідеміологічної служби, жіночі консультації, дитячі відділення або лікарні, лабораторії, дитячі оздоровчі табори з сезонним режимом роботи, стоматологічні кабінети з різними формами власності, комерційні та державні аптеки, а також працюють лікарі приватної практики. Великі промислові підприємства мають медичні або здорові пункти, рідше медичні центри для обслуговування працівників. Але в деяких сільських населених пунктах області взагалі відсутні лікарняні заклади» [16, с.114].

Характеристика освітньо-інтелектуальних можливостей трудового потенціалу передбачає оцінку підготовленості працездатного населення до участі в процесі праці і виробництві при досягнутому рівні: розвитку продуктивних сил; загальної і професійної освіти, економічної підготовки; трудової мобільності (галузевої, професійної, територіальної) (рис. 2.16-2.18). Кількість підготовлених кваліфікованих робітників професійно-технічних навчальних закладів щороку зменшується. Станом на 2012 рік ця цифра досягла 8 тисяч учнів, порівнюючи з 90-ми коли показник був на рівні 16 тисяч – це суттєвий спад. Це пояснюється тим, що економічне становище підприємств не дає змогу проводити практику учням та студентами в умовах реального виробництва а з іншої сторони матеріально-технічне та кадрове забезпечення системи освіти невпинно погіршується. Понад 80 % навчального обладнання та техніки у таких закладах використовується більше, як 25 років. Воно морально та фізично застаріле. Це загрожує нестачею на ринку праці багатьох робочих професій інженерів, механіків, слюсарів, агрономів та багатьох інших. Хоча Харківська область досить розвинений регіон, проте вона ще не досягла повної автоматизації та механізації виробничого процесу і кадри даних професій є достатньо необхідними на сучасному ринку праці.

На початку 2013 року 61% працівників області, або 410 тис. осіб мали вищу освіту. За рівнем вищої освіти розподіл наступний: 20,7% працівників області мали неповну та базову вищу освіту, 40,3% – повну вищу.

Система закладів освіти у 2013 році в Харківській області складала – 699 дошкільних навчальних закладів (76 тис. дітей), 847 загальноосвітніх навчальних закладів (220 тис. учнів), 54 професійно-технічних навчальних

закладів (17,1 тис. учнів), 70 вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації усіх форм власності (208,9 тис. студентів).

Підготовку кваліфікованих робітників здійснюють 54 державних професійно-технічних навчальних закладів, де навчаються 17,1 тис. учнів за робітничими спеціальностями машинобудівної, радіоелектронної, нафтогазової вугільної, хімічної, деревообробної, легкої і поліграфічної промисловості, залізничного транспорту, зв'язку, будівництва, комунального, водного, сільського господарства, галузей сфери послуг тощо. У даній ланці освіти в сучасних умовах реформування структури господарства відбуваються негативні процеси, серед яких: погіршення матеріально-технічної бази, певні невідповідності спеціалізації з сучасним запитом економіки, втрата зв'язків з виробництвом, проблеми з працевлаштуванням випускників, низький рівень престижності виробничих професій тощо [73].

Підготовку фахівців з вищою освітою за професійним спрямуванням здійснюють 70 вищих навчальних закладів, з яких 33 – I-II рівнів акредитації, 37 – III-IV рівнів акредитації. Серед галузевих груп навчальних закладів Харківської області найбільше студентів навчається у закладах, що готують спеціалістів для промисловості та будівництва, освіти, сільського господарства, охорони здоров'я, економіки та права, транспорту та зв'язку. Загальний розподіл економічно активного населення за отриманою освітою по Харківській області на 2013 рік, враховуючи місце проживання, показує, що в міських поселеннях переважають працівники з повною вищою освітою, що формує позитивні тенденції при реалізації працересурсного потенціалу. Цей розподіл обумовлений територіальними особливостями освітнього комплексу регіону, розвитком різних галузей виробничої та невиробничої сфери в міських поселеннях та запитом до їх кількості та відповідної кваліфікації. Протилежна ситуація у сільській місцевості, де переважна більшість населення зайнята економічною діяльністю, має повну загальну та базову загальну освіту. Звісно, на таку структуру впливає викривлена галузева структура господарства, відсутність можливостей гідно працевлаштуватись за здобутим кваліфікаційним рівнем, проблеми соціальної сфери села та багато іншого, що спонукає випускників вищих навчальних закладів залишатись в містах і працевлаштовуватись навіть не за фахом.

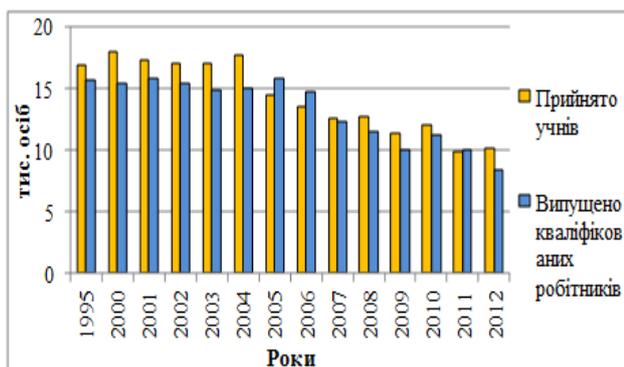


Рис. 2.16. Динаміка кількості прийнятих учнів та випущених кваліфікованих робітників ПТНЗ (побудовано за даними [12])

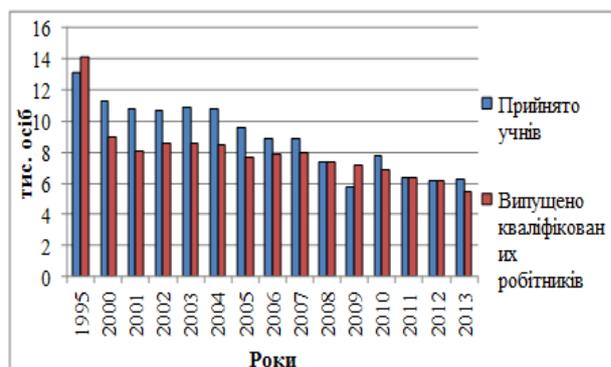


Рис. 2.17. Динаміка кількості прийнятих учнів та випущених кваліфікованих робітників ВНЗ I і II рівнів акредитації (побудовано за даними [12]).

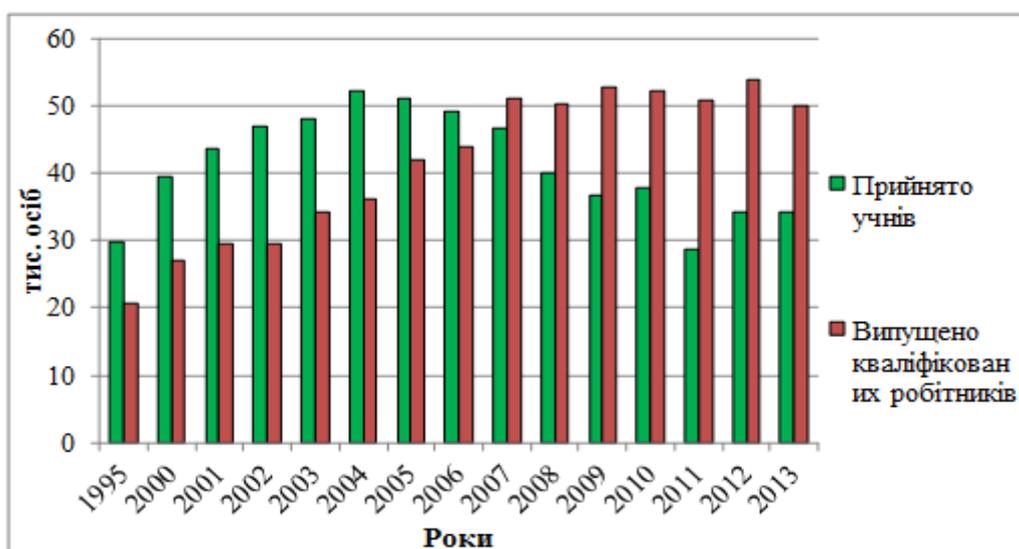


Рис. 2.18. Динаміка кількості прийнятих студентів та випущених кваліфікованих робітників ВНЗ III і IV рівнів акредитації (побудовано за даними [12])

Важливим елементом безперервної освіти є професійна орієнтація молоді та людей середнього й старшого віку. Освітньо-професійні знання є необхідною умовою включення працівника у господарський процес в умовах технологічних змін, тому трудовий потенціал повинен володіти сучасними технологіями, новітніми методиками для того, щоб мати можливість адаптуватись до нових вимог і світових стандартів. До 2017 року Харківським ЦПТО ДСЗ планується збільшення переліку проліцензованих професій (до 72 професій) та чисельності осіб, які навчатимуться у центрі за професіями в сфері металообробки, електротехнічного та зварювального виробництва, сфері послуг, сільського

господарства, будівництва, готельно-ресторанного сервісу, транспорту. Протягом 2010-2013 років на базі центру проходили професійне навчання 10 215 безробітних. Згідно із затвердженим бюджетом на 2014 рік Харківським ЦПТО ДСЗ заплановано організувати професійне навчання безробітних у кількості 3820 осіб. За січень-вересень 2014 року було організовано професійне навчання 3243 осіб, що становить 85 % від запланованого обсягу. Працевлаштування безробітних після проходження навчання складає 91 %

При проведенні профконсультаційної роботи враховується стан професійного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, який склався на регіональному ринку праці. Значна увага приділяється формуванню позитивної мотивації до набуття професій, які користуються сталим попитом на ринку праці і забезпечують гарантоване працевлаштування.

Отже, рушійною силою професіоналізму та інтелектуалізації праці є науково-технічний прогрес (НТП). НТП викликає зміни у системі зайнятості, виступає джерелом мобільності робочої сили, вимагає якісного вдосконалення на основі загальноосвітніх та професійних знань [81].

РОЗДІЛ 3

РИНОК ПРАЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Дослідження територіальної організації працересурсного потенціалу має важливе значення для формування стабільного економічного і соціального розвитку регіону. Розміщення працересурсного потенціалу по території, розподіл за видами зайнятості, галузях, сферах економіки, тип відтворення та їх взаємодія в процесі трудової діяльності в регіоні визначають ступінь розвитку господарства. Так, територіальна організація працересурсного потенціалу характеризує закономірні процеси їх просторового відтворення і зайнятості, є реально існуючою підсистемою регіональної організації суспільства, від стану якої залежить її економічний і соціальний розвиток [267, 268].

Формування і розвиток функціональної структури працересурсного потенціалу відбувається через ринок праці, на який першочерговий вплив має територіально-галузева структура господарського комплексу. Трансформаційні зміни в господарстві, галузеві перетворення, зміна в структурі власності тощо визначають процеси відтворення і функціонування трудових ресурсів. У регіональному розрізі основними показниками ринку праці є: структура трудових ресурсів за видами зайнятості та галузями господарства, економічна активність населення, збалансування робочих місць і працересурсний потенціал в основних галузях економіки, попит та працевлаштування робочої сили, безробіття, неповна зайнятість, вивільнення працівників за видами економічної діяльності, навантаження на одне робоче місце, особливості економічно неактивного населення [162]. Аналіз динаміки цих показників на ринку праці, враховуючи чисельність населення і трудових ресурсів, дозволяють дати оцінку використанню працересурсного потенціалу.

Аналіз ринку праці Харківської області проаналізовано за період з 2000-2013 рр., з урахуванням статистичного обліку цього періоду, зокрема переходом на методику розрахунків та ведення реєстраційного переліку за МОП.

3.1. Ринок праці Харківської області в національному вимірі

Для більш точного аналізу виникає необхідність визначити місце Харківської області в порівнянні з іншими областями України. Сьогодні

ситуація на ринку праці України залишається досить напруженою. В деяких областях вона наближається до кризового стану, який характеризується помітною тенденцією до самовідтворення, відсутністю механізму «саморегуляції» тощо. Оздоровленню регіональних ринків праці, перешкоджають інерційні процеси: повільна ротація безробітних, обмежена пропозиція робочих місць, значна тривалість безробіття. До регіонів з найбільшим рівнем безробіття належать Тернопільська, Чернівецька, Рівненська, Черкаська області. Найкраще проблеми працевлаштування вирішуються в Київській, Одеській, Дніпропетровській, Харківській області (рис. 3.1 - 3.4). Слід зазначити, що за досліджуваний період лідером була Харківська область. У 2013 р. по Україні зареєстровано 1 576,5 тис. безробітних (7,2 % до економічно активного населення) [167].

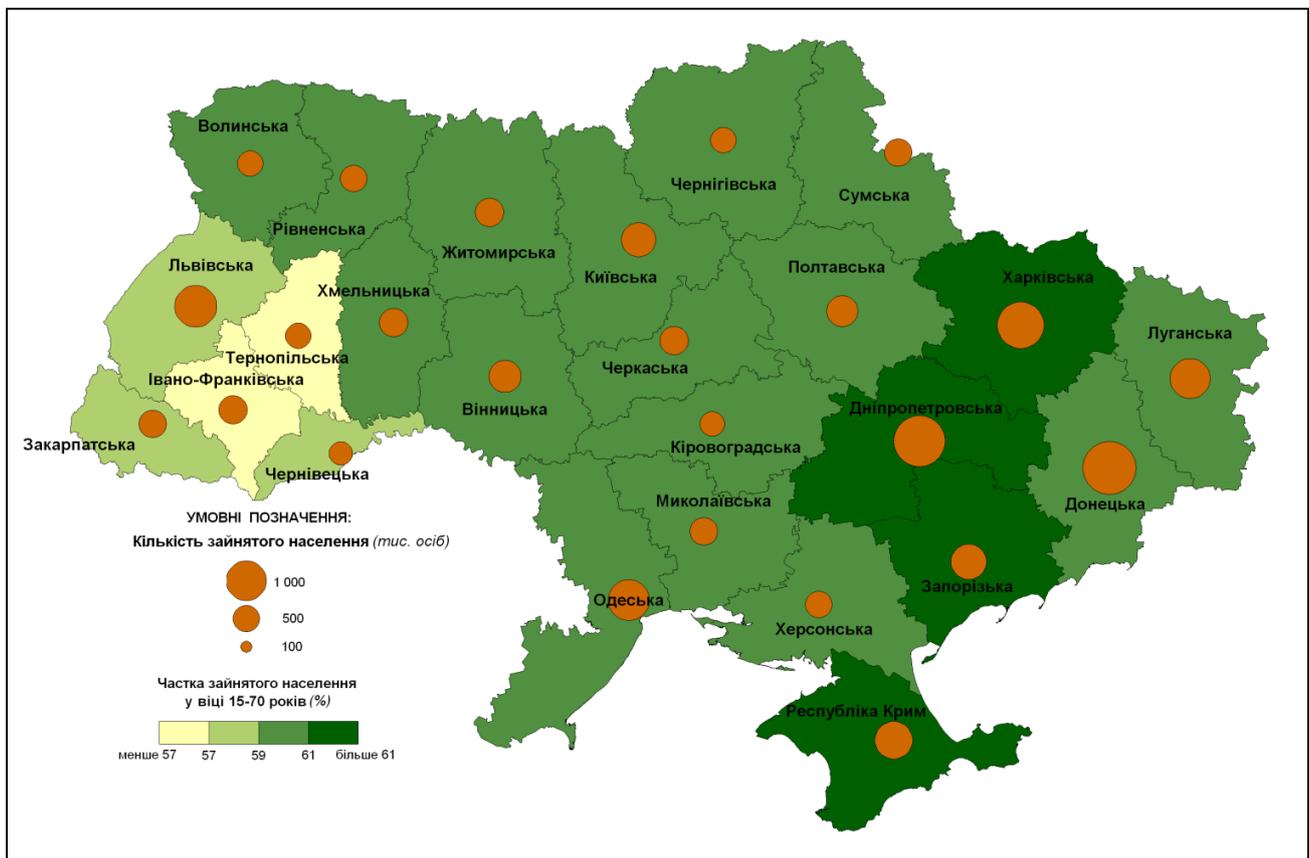


Рис. 3.1. Зайнятість населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) за регіонами України, 2013 р. (побудовано за даними [167])

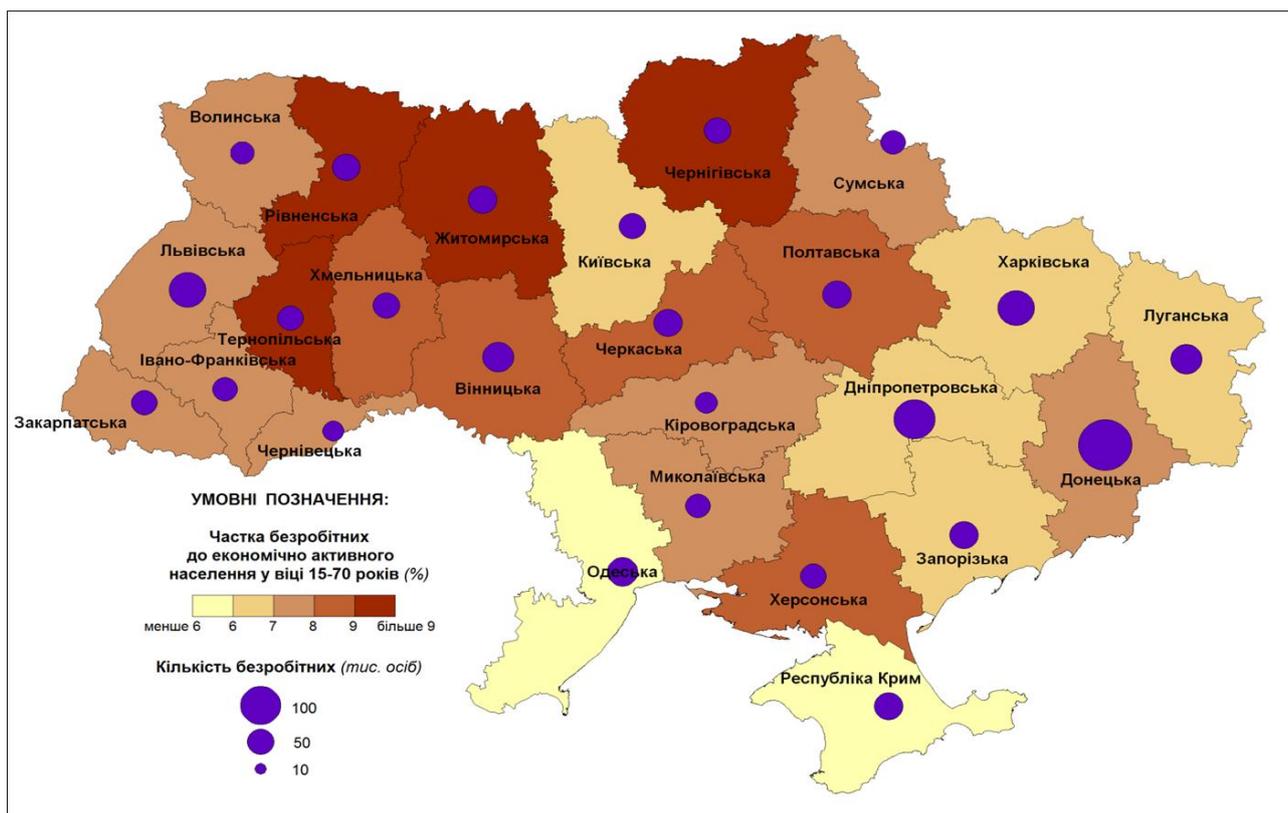


Рис. 3.2. Безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) за регіонами України, 2013 р. (побудовано за даними [167])

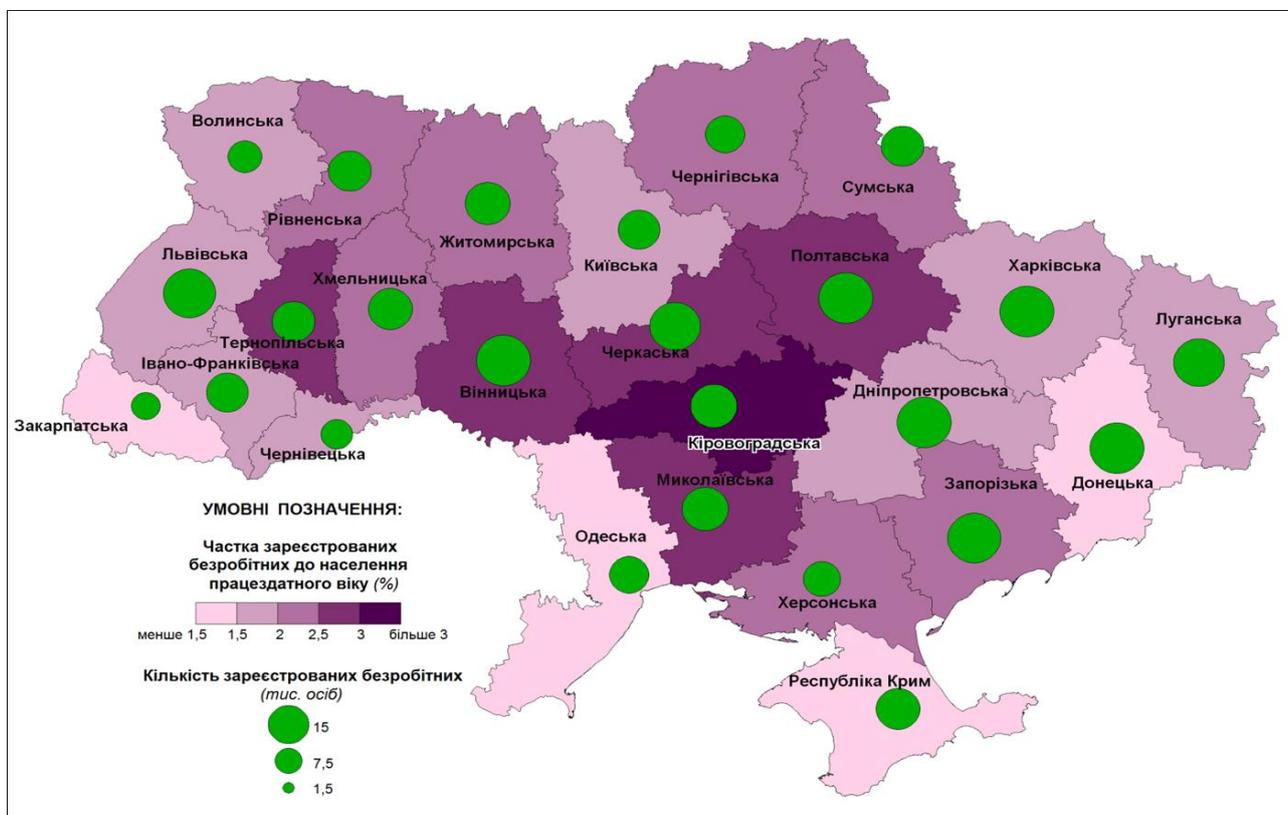


Рис. 3.3. Безробіття населення працездатного віку за регіонами України, 2013 р. (побудовано за даними [167])

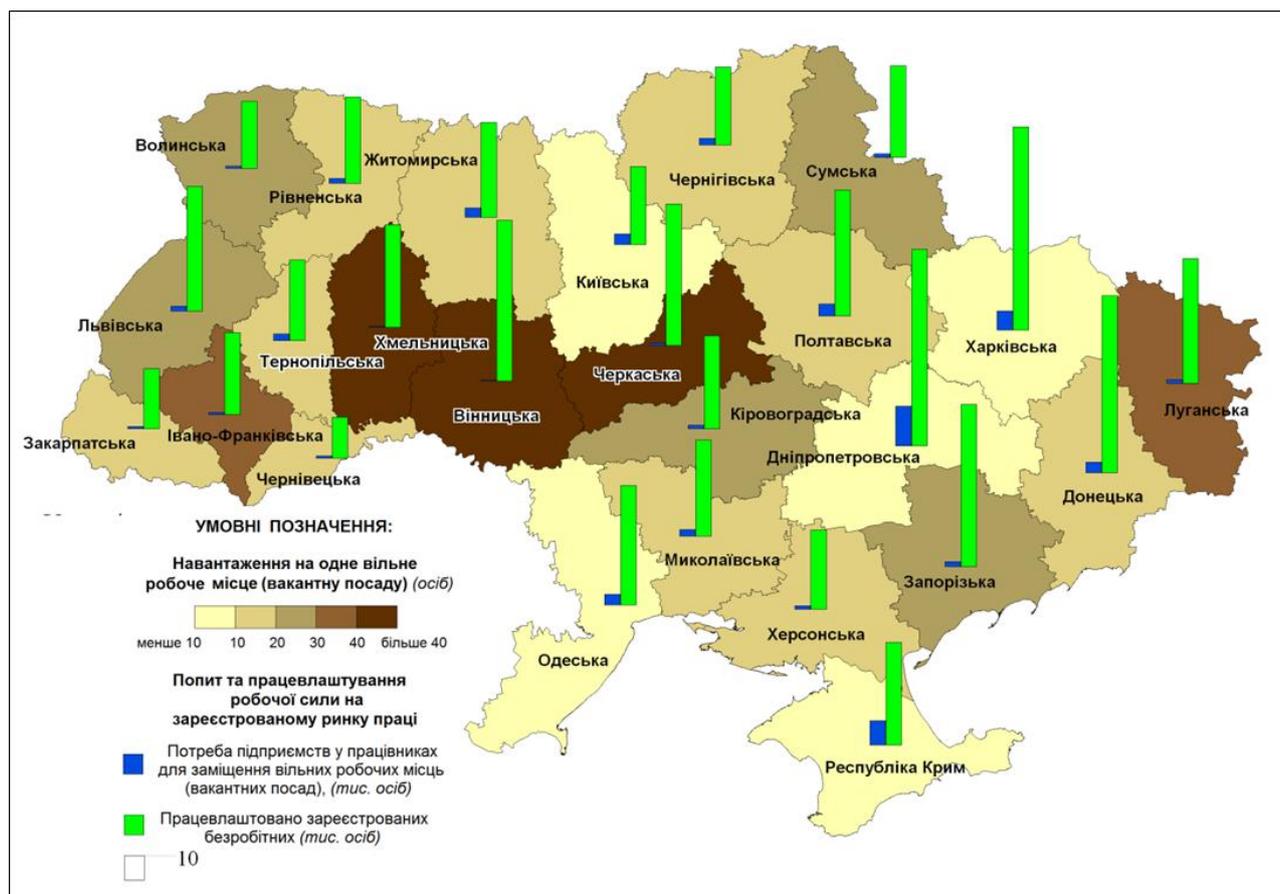


Рис. 3.4. Ринок праці регіонів України, 2013 р. (побудовано за даними [167])

Помітні зміни протягом досліджуваного періоду відбулись у сфері зайнятості населення. У всіх регіонах України без винятку показник зайнятості населення, починаючи з 1991 р., почав знижуватись, і тільки з 2003 р. у більшості областей ситуація покращилась. Найбільш негативними змінами позначилась його динаміка для Тернопільської, Херсонської, Чернівецької областей. За даними 2006 року Харківська область за показником зайнятості населення знаходиться на 5 місці (63 % до населення у віці 15-70 років).

Отже, аналізуючи ринок праці України, можна визначити існування гострих проблем. Для східних і південних областей – невирішеність проблем охорони здоров'я та демографічної ситуації, для західних і центральних областей – високий рівень безробіття. Практично для всіх областей є критичною ситуація процесів відтворення робочої сили [145, 149, 185, 241, 270, 275].

3.2. Особливості кон'юнктури ринку праці області

Економічно активне населення області забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. За період 2000-2013 рр. чисельність економічно активного населення зменшилась на 92,9 тис. осіб (у 2000 р. - 1463,5 тис. осіб, а в 2013 р. – 1370,6 тис. осіб) (рис. 3.5).

Така тенденція сформована в більшій мірі за рахунок демографічних процесів: природного скорочення і постаріння населення, збільшення рівня смертності, від'ємного сальдо міграції, вступу в працездатний вік нечисельної когорти, що не в змозі в повній мірі замінити осіб, які виходять за межі економічно активного населення тощо.

Майже три чверті економічно активного населення складають міські мешканці їх чисельність у 2013 р. становила 1092,5 тис. осіб та 278,1 тис. економічно активних у сільській місцевості. Рівень економічної активності у 2013 році становив 65,7%, серед міського населення – 64,5%, у сільській місцевості – 71,7% [66].

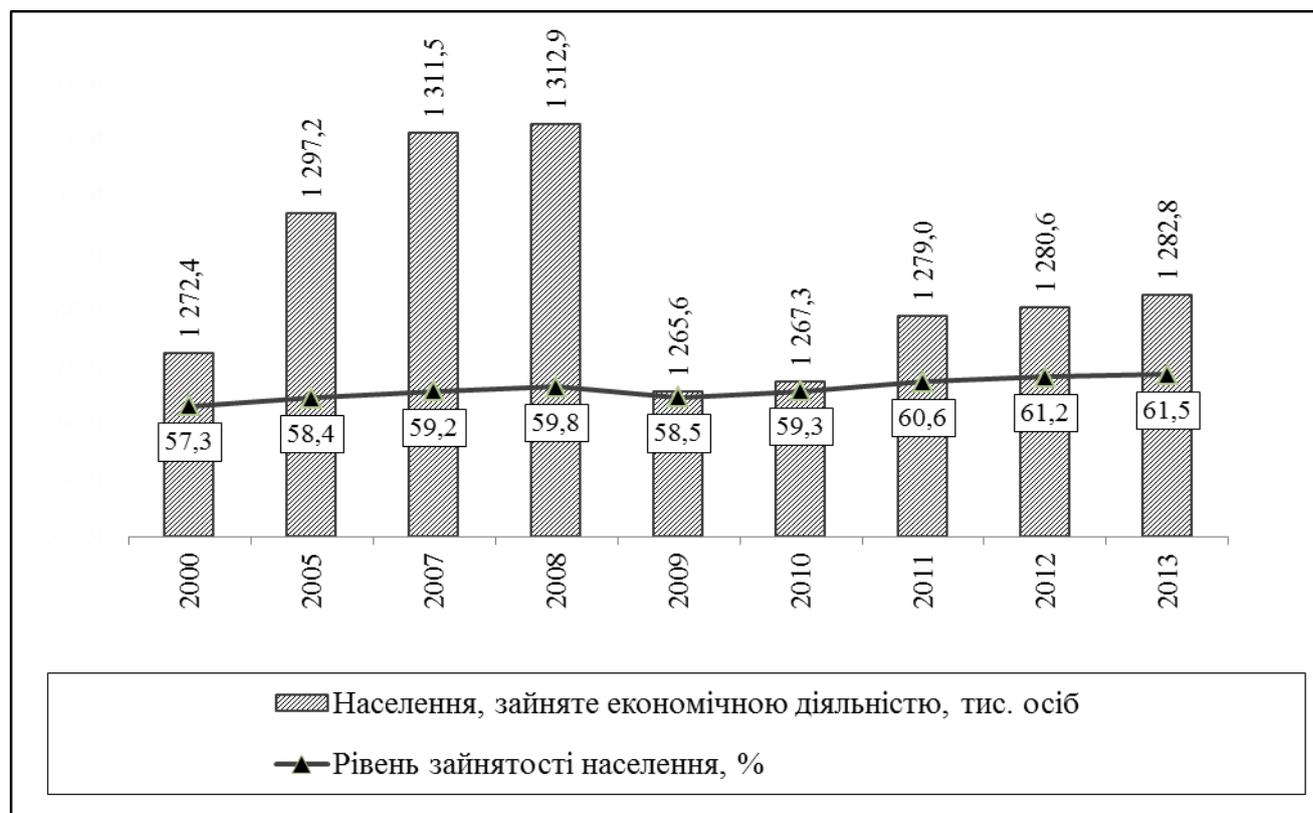


Рис. 3.5. Економічна активність населення Харківської області віком 15-70 років за період 2000-2013 роки (побудовано за даними [68])

Варто звернути увагу на статеві-віковий розподіл економічно-активного населення області. У 2013 р. кількість економічно активних чоловіків становила 715,9 тис. осіб, а жінок – 654,7 тис. осіб. Рівень економічної активності до відповідної статевої групи був зафіксований на рівні 59,7 % для жінок та 72,4 % для чоловіків. Аналіз показав, що значна частка економічно активного населення відмічається у вікових категоріях 40-49 років в обох статевих групах, чоловіків у віці 50 – 59 років та працюючих жінок пенсійного віку. Вікові групи 25-29 років, 30-34 років становлять по 13% від загальної кількості економічно активного населення. Особливо не чисельною в обох статтях є вікова категорія 15-20 років (додаток Д, рис. Д.1). Процес зниження народжуваності в Харківській області з 1990 по 1999 роки на 16,7 тис. осіб зумовив зменшення контингенту молоді, що поповнює лави економічно активного населення. Низька економічна активність у віковій групі 35-39 років пояснюється низькою народжуваністю у 60-х роках через малочисельну групу жінок 20-25 років, оскільки їх народження припало на воєнний та повоєнний періоди. Зазначена вікова група населення у віці 20-25 років потрапила також під економічні і політичні перебудови в країні у 1990-1995 роках. Маючи завершену освіту, молодь часто залишалась безробітною, особливо під час економічної кризи в країні та області, що призвело до посилення потоків міждержавних міграцій з метою заробітків (додаток Д, рис. Д.2 – Д. 4) [66].

Значною є частка осіб старших за працездатний вік у структурі економічно активного населення, від загальної його кількості вона у 2000 р., становила 8,8% та у 2013 р. – 7,6 %. Загальну картину зазначеного вище розподілу можна пояснити тим, що пенсійний вік у жінок загалом не обмежує їх працездатність. При цьому така особливість не характерна для чоловічого населення, яке визначається меншою середньою тривалістю життя та високими показниками смертності у віковій категорії 70-74 років [81].

Чисельність економічно неактивного населення віком від 15-70 років протягом 2000-2013 років поступово збільшувалась і становила у 2013 р. 715,3 тис. осіб, хоча з 2005 р. рівень економічної неактивності населення зменшується з 37,5% до 34,3% у 2013 р. (рис. 3.6).

Поза економічною активністю у 2013 році знаходились різні категорії населення: особи, зайняті у домашньому господарстві (14 % до всього економічно неактивного населення); особи, які зневірились знайти роботу (0,8 %); пенсіонери за віком, по інвалідності та особи, які знаходяться на пенсії на пільгових умовах (47,5 %); студенти, курсанти, учні денної форми навчання

(28,7 %); особи, які вважають, що для них не має підходящої роботи (0,2%), особи, які не знають, де і як шукати роботу (0,2 %); особи, що за станом здоров'ям є економічно неактивними (3,5 %); особи, які перебувають на утриманні (3,0 %) та інші (2,1 %), серед останніх: особи, які сподіваються повернутись на попередню роботу; які шукають роботу, але не готові приступити до неї; які не мають потреби у працевлаштуванні; які оформлюють дострокову пенсію; отримали повідомлення про призов на військову службу та ін. [86] .

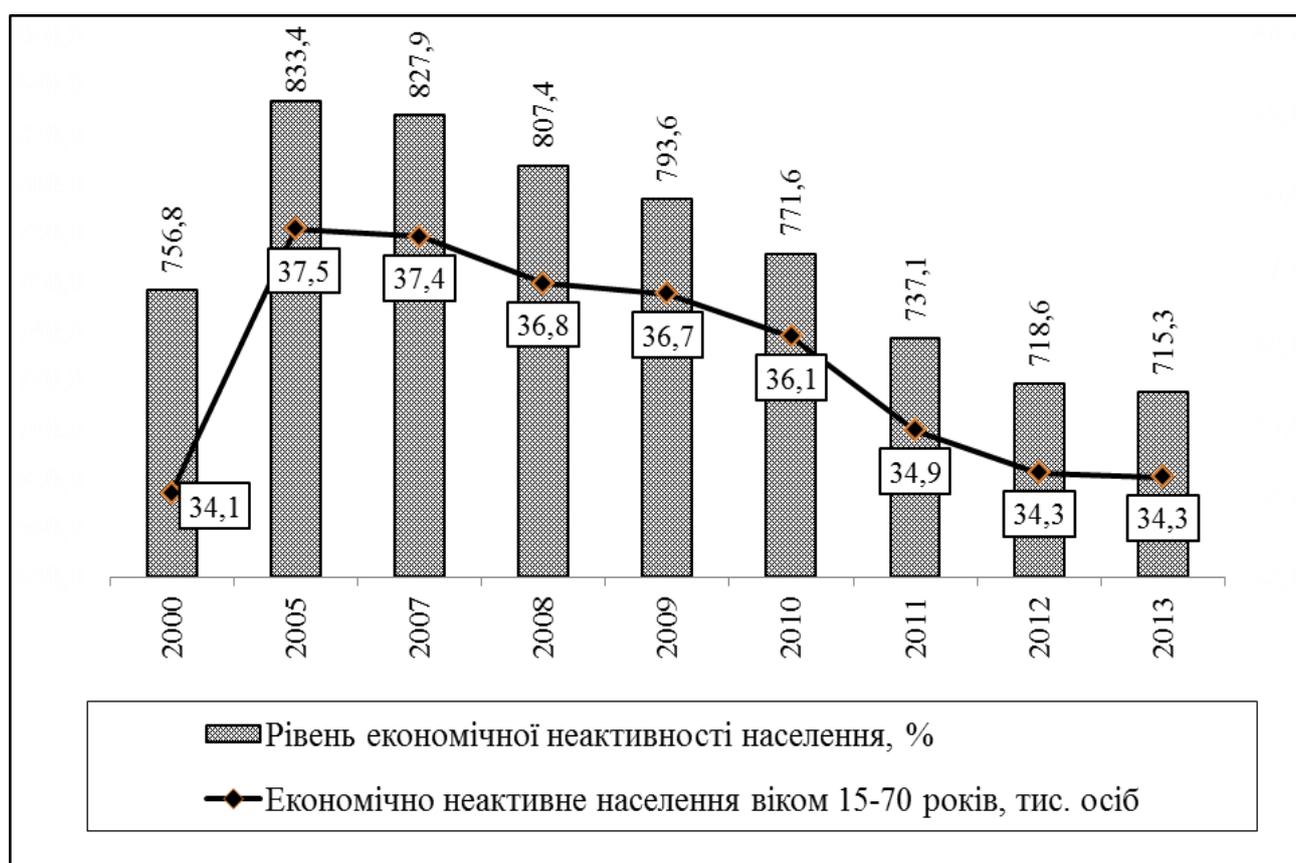


Рис. 3.6. Економічно неактивне населення Харківської області за період 2000-2013 роки (побудовано за даними [68])

Звісно, за кількістю населення, за специфікою галузевої структури господарства 85,7 % від всіх економічно неактивних осіб проживають у містах, а за статтю переважають жінки – 61,4 %. Основними причинами їх економічної неактивності є догляд за хворими чи зайнятість по домогосподарству, навчання на денній формі тощо [203].

За віковим розподілом економічно неактивного населення найбільш чисельною є вікова група 15-24 роки – 268,9 тис. осіб, основними причинами їх незайнятості є навчання, військова служба. У віковій категорії 25-34 та 34-

49 років (зарєєстровано відповідно 75,6 та 98,6 тис. осіб) основною причиною економічної неактивності є зайнятість у домогосподарстві. Звісно, вікові групи 50-59 та 60-70 років, які розглядаються поза межами працездатного віку за рахунок того, що належать до економічно активного населення, характеризуються економічною неактивністю в об'ємі 134,7 та 255,6 тис. осіб, основна частка яких є пенсіонерами за віком, за інвалідністю чи на пільгових умовах (додаток Д, рис. Д.5, Д.6).

Особливістю економічної неактивності є те, що в певній мірі не відбувається повна реалізація трудового потенціалу як в кількісному, так і в якісному значенні. Про це говорить освітній розподіл економічно неактивного населення у 2006 році: повну загальну освіту мають 325,1 тис. осіб, базову загальну – 194,4 тис. осіб та початкову загальну або без освіти – 39,6 тис. осіб. Поза межами економічної активності знаходяться 129,0 тис. осіб, що отримали повну вищу освіту, а 28,6 та 116,7 тис. осіб з відповідно базовою та неповною вищою освітою (додаток Д, таблиця Д. 1, Д.2) [81].

3.2.1. Зайнятість населення

У структурі працересурсного потенціалу зайнятість є засобом реалізації кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Особливе значення відіграє соціальний і економічний аспект процесу зайнятості. З економічного аспекту, зайнятість – діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту. Така зайнятість для суспільства визначає його економічний потенціал. Зайнятість з соціальних позицій розглядається як вид корисної діяльності в сфері навчання, домашнього господарства, участь у роботі громадських організацій тощо [33, 65]. Зайнятість як соціально-економічна складова функціональної структури трудового потенціалу синтезує сукупність взаємовідносин людей у суспільному виробництві і пов'язана з масштабами, умовами, формами формування, розподілу і використання працересурсного потенціалу [199].

За період з 2000 р. по 2013 р. спостерігається збільшення рівня зайнятості працездатного населення Харківської області, окрім кризового 2009 р., коли рівень зайнятості зменшився на 2,4%. За цей період рівень зайнятості населення старше працездатного віку зменшується, тільки за 2011- 2013 рр. на 5%. Це пояснюється підвищенням пенсійного віку для жінок у 2011 році та відповідно кількісним зменшенням частки зайнятих осіб старше 60 років серед обох

статей.

Серед населення у віці від 15 до 70 років у 2000 році зайнятість становила 1272,4 тис. осіб, а це 57,3% відповідної вікової групи. У 2011 році зайнятість осіб у віці від 15 до 70 років - 1282,8 тис. осіб, а це 61,5 %. Тобто, на 10,4 тис. осіб більше. Серед осіб працездатного віку зайнятість у 2000 році становила 1145,0 тис. осіб або 64,3%, а у 2011 році - 1208,3 тис. осіб або 70,3%. Тобто, на 137,2 тис. осіб більше [203] (рис. 3.7).

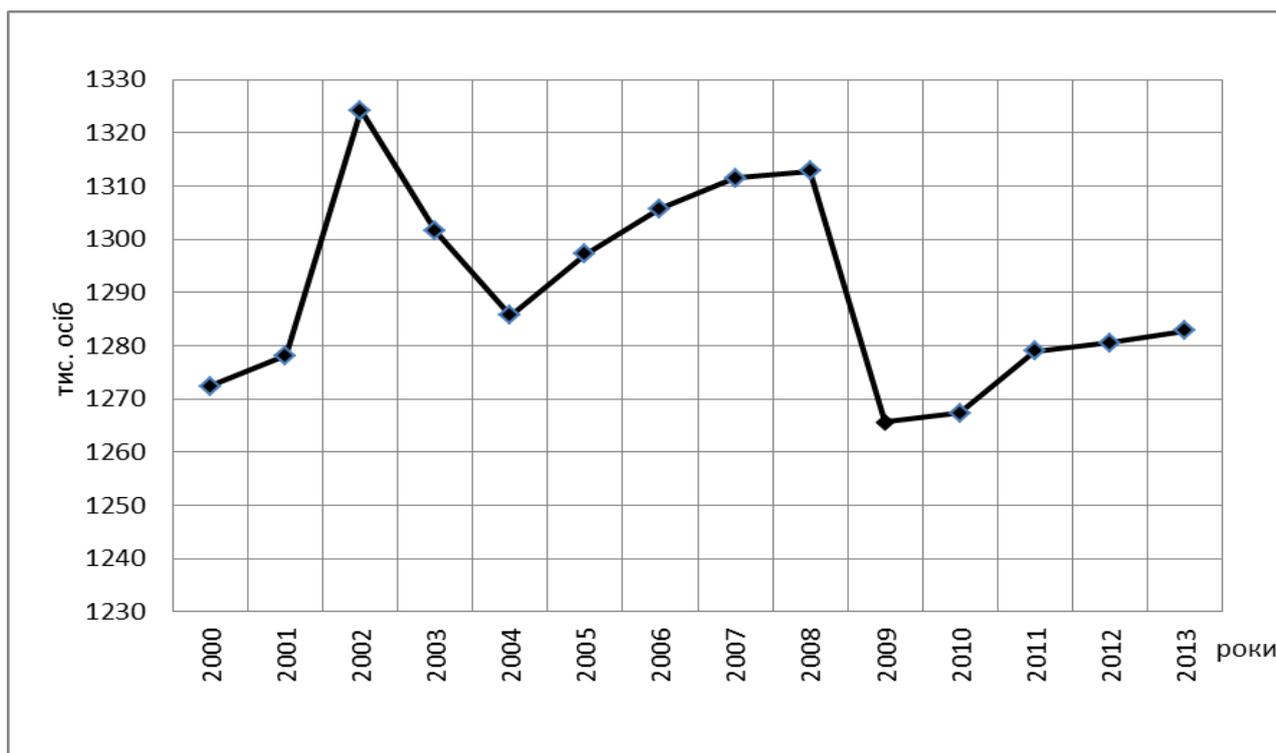


Рис. 3.7. Динаміка зайнятості населення Харківської області за період 2000-2013 роки (побудовано за даними [68])

Майже рівномірним залишається розподіл у статевій структурі зайнятих за досліджуваний період (у 2006 р. показник зайнятості серед жінок становив 623,3 тис. осіб, чоловіків – 682,5 тис. осіб). Найвищий рівень зайнятості населення спостерігається серед осіб віком 40-49 років, а найнижчий – серед молоді 15-24 років та серед осіб у віці 60-70 років [76, 81].

Структурні зрушення зайнятості населення в Харківській області відбувались в умовах реформування економіки. Перехід державних форм власності в приватну, розширення сфери послуг та торгівлі призвело до зростання чисельності власників, тому збільшилась частка осіб найманої праці. На зрушення галузевої структури зайнятості населення впливають нові форми функціонування підприємств [118]. Тому аналізуючи структуру зайнятості

населення за галузями економіки в Харківській області на початок 2000 р., маємо скорочення зайнятості в основних галузях матеріального виробництва через скорочення обсягів виробництва, загальну тенденцію до зростання питомої ваги невиробничої сфери [217]. Найбільша кількість зайнятих в області у сфері торгівлі -321,8 тис. осіб, 248,8 тис. осіб – промисловість, 172,6 тис. осіб сільське господарство, 106,6 тис. осіб – освіта тощо (рис. 3.8). Збільшення кількості зайнятих за видами економічної діяльності у 2009 -2013 рр. спостерігалось лише у сільському господарстві (на 37,6%) та промисловості (на 3,6%), натомість істотне скорочення відбулося в галузі операції з нерухомим майном (на 60%) (додаток Д, рис. Д. 7) [77].



Рис. 3.8. Структура зайнятого населення Харківської області за видами економічної діяльності у 2013 р. (побудовано за даними [166])

В умовах вимушеної неповної зайнятості в Харківській області в 2006 році працювали 22,2 тис. осіб або 3,1% до облікової кількості штатних працівників, серед них 14971 жінок [81]. Вимушена неповна зайнятість проявляється у вигляді не відпрацювання встановленого робочого часу штатними працівниками у зазначеному періоді з причин перебування у відпустках з ініціативи адміністрації або переведення працівників на роботу у режимі неповного робочого дня чи тижня [168]. Поширення такого явища

супроводжується низькою продуктивністю праці, зниженням кваліфікації працівника та відповідно його доходів. Спад виробництва, викривлене реформування економічної системи, недостатнє фінансування тощо спричинили масштабне поширення неповної зайнятості в промисловості (35,6 тис. осіб), у сфері транспорту і зв'язку (13,1 тис. осіб) та в сільському господарстві (5,8 тис. осіб). Неповна зайнятість супроводжується втратами робочого часу, який можна було б використати для роботи. Невідпрацьований час у середньому за 2006 рік на одного штатного працівника становить 13 годин. Найбільші втрати відзначаються в сфері обслуговування, особливо в готельно-ресторанному бізнесі – 60 годин, будівництві – 29 годин, промисловості – 25 годин [81].

За період з 2001 – 2012 рр. спостерігається тенденція до зменшення потреби у працівниках, заявленої у службу зайнятості, на 194 % і зменшення чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, на 178%. При цьому коефіцієнт навантаження на одне робоче місце збільшився з 7,7 у 2001 р. до 8,4 у 2012 р. Хоча зареєстрована пропозиція робочої сили зменшується (за весь період на 28 тис. осіб), збільшення кількості зайнятих (слайд 14) відбулось тільки на 9 тис. осіб. Тобто, якщо 28 тис. осіб прийняти за 100%, то у статистичній звітності знайшло відображення (збільшення) кількості зайнятих лише 32% цих осіб.

Показник зайнятості має значну регіональну диференціацію в межах області (рис. 3.9). Економічна активність населення будь-якого регіону значно залежить від кількості населення, зокрема у працездатному віці. Райони з високою економічною активністю населення та рівнем зайнятості: Богодухівський, Зміївський та Золочівський. Райони з високою економічною активністю і високим рівнем безробіття: Дворічанський, Краснокутський, Купянський, Шевченківський, Кегичівський. Райони з середнім рівнем економічної активності і високою зайнятістю: Харківський, Нововодолазький, Коломацький, Валківський, Лозівський, Первомайський, Великобурлуцький. Райони з середнім рівнем економічної активності і високим рівнем безробіттям: Вовчанський, Близнюківський, Дергачівський. Райони з низьким рівнем економічної активності і високою зайнятістю: Балаклійський, Чугуївський, Печенізький, Ізюмський. Райони з низьким рівнем економічної активності і високим безробіттям: Зачепилівський район [215].

Проте найчастіше виділяють райони за показником економічної активності в межах області, тобто економічна активність населення в

залежності від загальнообласного показника кількості населення працездатного віку, можна виділити три групи районів.

Райони з високою економічною активністю і зайнятістю: Харківський, Дергачівський, Зміївський, Лозівський. Райони розташовані навколо обласного центру, крім Лозівського. Вони мають промислову спеціалізацію, розвинений невиробничий сектор та транспортну мережу. Наявні тут навчальні заклади різних рівнів, що також формує сприятливі тенденції до ефективного використання працересурсного потенціалу.

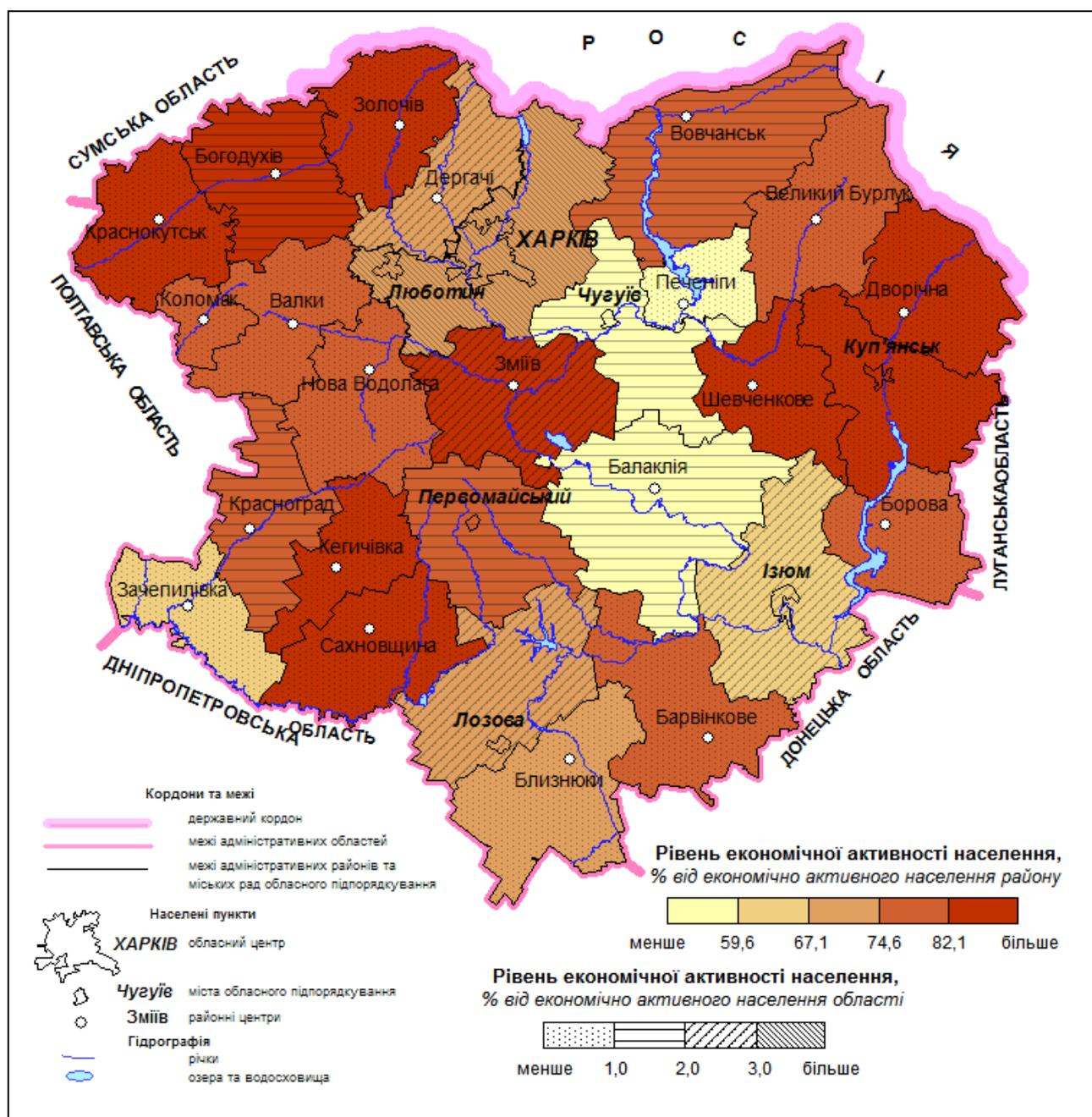


Рис. 3.9. Економічна активність населення в розрізі районів Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [166, 255])

Райони з середньою економічною активністю і зайнятістю: Богодухівський, Вовчанський, Балаклійський, Первомайський, Ізюмський та Красноградський. Це райони також з розвиненим промисловим комплексом та транспортною мережею, проте зважаючи на великі розміри більшості регіонів і відповідну кількість населення. Вони мають нижчі показники економічної активності. Серед них можна виділити Балаклійський, Первомайський та Ізюмський більш розвинені регіони.

З низькою економічною активністю і зайнятістю – решта районів. В них існує проблема відтоку робочої сили, недостатньої кількості працівників, через прикордонність положення і віддаленість від обласного центру. Це переважно райони для яких характерна сільськогосподарська спеціалізація і слабо розвинена промисловістю (розвиваються переважно легка, харчова, будівельна тощо) [215].

3.2.2. Аналіз безробіття

Безробіття, як соціально-економічне явище, при якому частина населення не зайнята у сфері економіки, можна вважати, з одного боку, певним стимулом активності населення, а, з іншого боку, великим суспільним лихом. Рівень і динаміка зайнятості населення, безробіття, особливо приховане, відбивається на структурі та обсягах виробництва, бо існує залежність між рівнем розвитку виробництва і ступенем зайнятості робітників, між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці [85].

Поширенню безробіття в області сприяють різні соціальні, економічні, політичні фактори. До основних можна віднести скорочення реальних обсягів виробництва, зменшення платоспроможного попиту населення, зниження інвестиційної активності, трансформування відносин власності, невідповідність окремих професій сучасним запитам економіки, скорочення продуктивності праці.

Суспільно-географічне дослідження безробіття, на думку автора, повинно передбачати такі аспекти: геодемографічний, економіко-географічний, соціально-географічний, просторово-часовий. Геодемографічний аспект розкриває взаємовплив демографічних показників та рівня безробіття, визначає кількісні й якісні зміни у співвідношенні природного й механічного приросту населення та їх впливу на рівень безробіття. Економіко-географічний аспект передбачає передумови формування та підвищення показників безробіття в

результаті структурних перебудов в економіці, інвестиційної неактивності, трансформації відносин власності, невідповідності професійного рівня працівників, незавантаження виробничих потужностей галузі тощо. Соціально-географічний аспект надає можливість виявляти тенденції взаємовпливу безробіття і соціальної сфери: стійкого людського розвитку, добробуту, якості й тривалості життя, освітнього рівня, соціальних негараздів тощо.

Реалізація просторово-часового аспекту у дослідженні безробіття відбувається на конкретній території і за певний проміжок часу. У такому розумінні територія виступає базисом поширення безробіття, а час показує послідовність і еволюційний розвиток цього процесу. Результатом цього аспекту є аналіз особливостей для районування, групування території [85].

За рівнем безробіття економічно активного населення у віці 15-70 років Харківська область за підсумками 2013 року посідає дев'яте місце серед регіонів України, межуючи з Дніпропетровською, Запорізькою та Київською областями.

Чисельність безробітних, визначених за методологією МОП, у віці 15-70 років склала в цілому по Харківській області 87,8 тис. осіб у 2013 р., що на 5,2 тис. осіб менше ніж у 2012 році. Серед безробітних три чверті складають мешканці міської місцевості – 67,5 тис. осіб, на сільське населення припадає 20,3 тис. осіб [166].

Стрімке зниження рівня безробіття серед населення Харківської області відбувалося у період з 2000 по 2009 роки, а у період до 2013 р. спостерігались його незначні коливання при збереженні стійкої тенденції до зниження. У 2013 р. його рівень по області був меншим за середній по Україні на 0,8%, а по відношенню до 2012 р. зменшився на 0,1%. (рис. 3.10)

У Харківській області протягом 2013 року було зареєстровано майже 90,0 тис. безробітних, з яких жінки становили 51,5%, або 46,3 тис. осіб, чоловіки – 48,5%, або 43,7 тис. осіб.

Структура безробіття в області за професійною складовою протягом останніх п'яти років дещо змінювалась. Найбільш чисельною залишається група осіб, які працювали за робітничими спеціальностями – 60,1% . Питома вага службовців дещо збільшилась і становила 32,6%. Питома вага осіб без професії або таких, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки суттєво зменшилась і склала 7,2% [203].



Рис. 3.10. Динаміка рівня зареєстрованого безробіття в Харківській області за період 2000-2013 роки (побудовано за даними [203])

Проаналізувавши територіальний розподіл безробіття у 2013 р. в Харківській області (рис. 3.11), можна виділити найбільш депресивні прикордонні райони області – Коломацький, Боровський, Дворічанський та Кечигівський й Первомайський райони, де рівень безробіття становить понад 8%. Гостро проблема безробіття постала у Великобурлуцькому, Вовчанському, Краснокутському, Лозівському, Близнюківському, Барвінківському, Ізюмському, Балаклійському, Шевченківському районах, де рівень безробіття становить від 4 до 6 %.

Враховуючи данні Державної служби Зайнятості був проведений аналіз офіційно реєстрованих безробітних, осіб, що стали на облік в службах зайнятості. Так, найбільший рівень безробіття мають прикордонні райони області – Кегичівський, Сахновщинський, Лозівський, Близнюківський, Коломацький райони. Звісно, така ситуація пояснюється загальнооекономічною ситуацією в цих районах. Більш краще ситуація з кількістю безробітних склалась в центральних районах Харківської області та районах розташованих ближче до міста Харкова – Дергачівському, Чугуївському, Харківському районах (додаток Д., рис. Д.9).

Найкраща ситуація щодо безробіття населення у 2013 році мала місце у м. Харкові (0,7%), Валківському (1,2%), Дергачівському (0,6%), Зміївському (0,9%), Люботинському (1,3%), Харківському (0,4) та Чугуївському (0,9%) районах Харківської області. Рівень зареєстрованого безробіття в цих районах був нижчим за обласний в середньому на 0,3-1,2%.

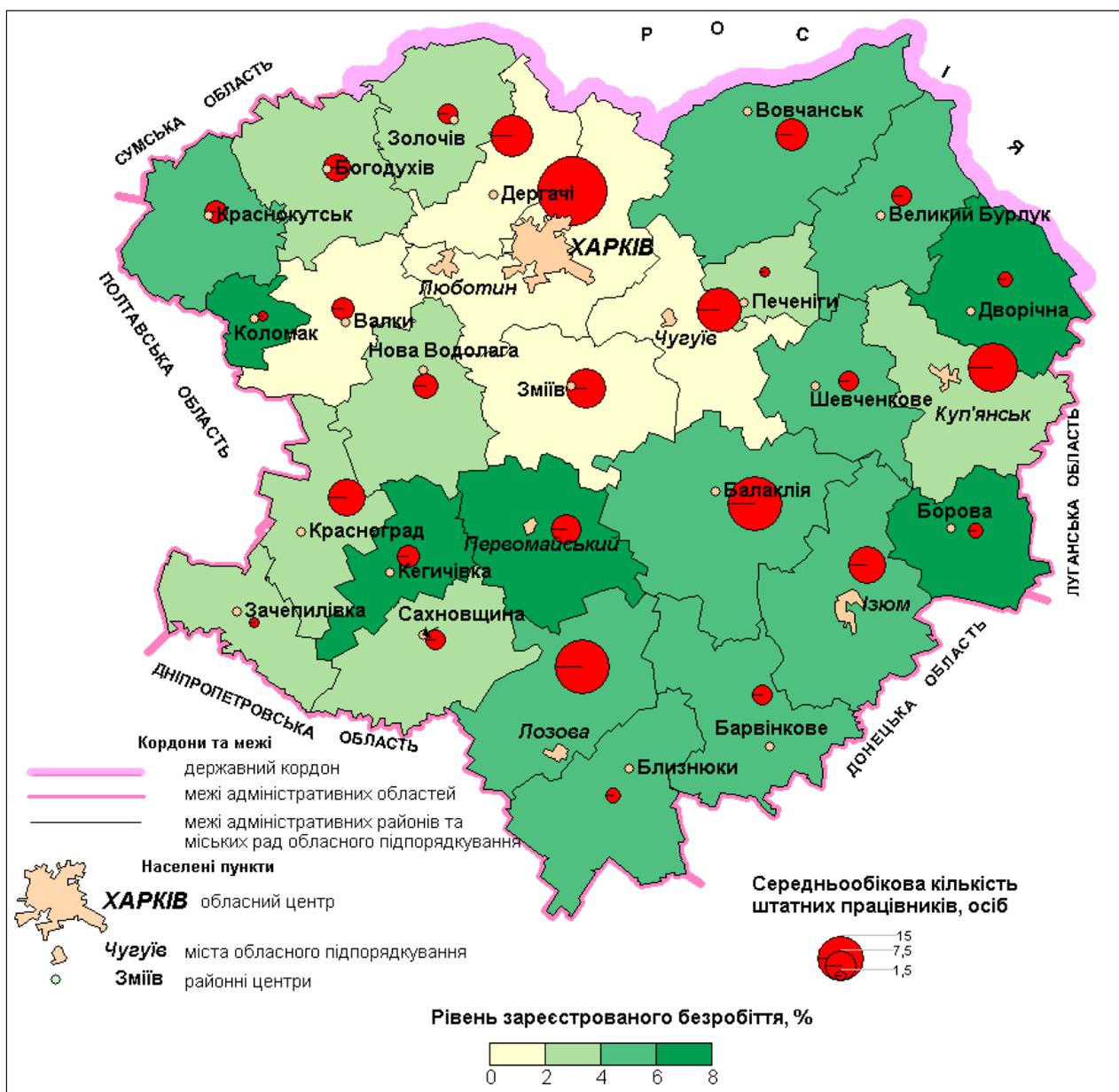


Рис. 3.11. Рівень зареєстрованого безробіття в розрізі районів Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [166])

Безробіття в сільській місцевості, особливо в районах, де переважає сільськогосподарське виробництво, становить у Краснокутському – 87,8%, Близнюківському та Дворічанському – по 70%, Барвінківському, Борівському, Великобурлуцькому, Зачепилівському, Шевченківському районах – від 61 до 69% [74, 79].

Структура чисельності безробітних громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості станом на кінець 2013 року, за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали, розподілилась таким чином: з кожних 100 безробітних осіб – 30 осіб працювали в сільському господарстві, 16

осіб – в переробній промисловості, 15 осіб – в торгівлі, 7 осіб – в державному управлінні й обороні, 4 особи – на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (додаток Д., рис. Д.8).

Серед безробітного населення понад 40% мали повну вищу або базову вищу освіту, професійно-технічну освіту мали 32%, повну загальну середню освіту – майже 23%, питома вага осіб з початковою та базовою загальною середньою освітою становила 4,8 відсотків (додаток Д, рис. Д.9, Д.10.).

Кожен п'ятий до реєстрації в службі зайнятості не мав роботи з різних причин довше 1 року. З числа громадян, у яких термін незайнятості тривав менше року, за період 2001–2013 роки: зменшилась питома вага вивільнених працівників з 13,3% у 2001 році до 4,5% у 2013 році, питома вага осіб, звільнених за власним бажанням за зазначений період – з 26,1% до 11% та питома вага випускників закладів освіти зменшилась з 4,4% до 2,0%.

Переважає більшість безробітних у Харківській області знаходить нову роботу протягом 3-6 місяців (24%), при цьому середня тривалість безробіття по області у 2013 році становила 4,9 місяців. Максимальна тривалість зареєстрованого безробіття у Ізюмському та Первомайському районах – 5,8 місяців, також 5,7 місяців тривало безробіття серед населення Балаклійського району. У місті Харкові тривалість безробіття склала 5,6 місяців.

За направленням державної служби зайнятості у 2013 році отримали роботу 39,0 тис. безробітних, зокрема 18,5 тис. безробітних жінок та 20,5 тис. безробітних чоловіків. Рівень працевлаштування серед жінок становив 40%, серед чоловіків – 46,9%. Серед регіонів найбільший рівень працевлаштування жінок був у Богодухівському, Зміївському та Валківському районах, серед чоловіків – в Печенізькому та Чугуївському районах [81, 82, 85].

3.2.3. Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці

Механізми функціонування ринку праці в системі забезпечення реалізації працересурсного потенціалу забезпечуються через сукупну пропозицію та сукупний попит робочої сили та процесами, що їх супроводжують. Сукупна пропозиція праці в Харківській області (загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці області при визначеній ціні за даний період часу) визначається рівнем заробітної плати, чисельністю економічно активного населення, статеві-віковою структурою, міграційним приростом населення, рівнем розвитку соціальної інфраструктури, рівнем розвитку фінансового ринку

тощо. Що ж до сукупного попиту, то він відображає загальну потребу економіки області в певній кількості працівників і визначається кількістю та якістю робочих місць. Для сукупної пропозиції праці характерний закон попиту праці, що визначає зворотну залежність величини попиту на працю від рівня заробітної плати [33, 184]. Супроводжуючими механізмами формування попиту і пропозиції робочої сили являються процеси вивільнення, працевлаштування осіб, показники навантаження на одне робоче місце, перекваліфікація кадрів та підвищення рівня кваліфікації тощо [80, 81].

За період з 2001 – 2012 рр. спостерігається тенденція до зменшення потреби у працівниках, заявленої у службу зайнятості, на 194 % і зменшення чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, на 178%. При цьому коефіцієнт навантаження на одне робоче місце збільшився з 7,7 у 2001 р. до 8,4 у 2012 р. Хоча зареєстрована пропозиція робочої сили зменшується (за весь період на 28 тис. осіб), збільшення кількості зайнятих відбулось тільки на 9 тис. осіб (додаток Д, рис.Д.11, Д. 12) [203].

За період з 2001 р. по 2013 р. спостерігається збільшення коефіцієнта навантаження на одне вільне робоче місце, проте у 2001-2007 рр. навантаження на вільне робоче зменшувалось, у 2008 р. різко збільшилось, і з 2009 р. повільно зменшується, але залишається вищим ніж у 2001 р. (додаток Д., рис. Д.13).

Найбільше навантаження на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському господарстві (38 осіб на одне вільне робоче місце), у фінансовій та страховій діяльності (35), будівництві (10,5) та діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (9,2). Найменше навантаження на доне вільне робоче місце у транспорті, складському господарстві (1,4), охороні здоров'я та соціальної допомоги (3,2).

Аналіз по районах Харківської області показав, що найбільше навантаження на одне робоче місце понад 300 осіб зафіксоване у Дворічанському, Первомайському, Балаклійському районах, саме в цих районах досить високий рівень безробіття та повільні процеси створення нових робочих місць. Найменше навантаження робочої сили на одне робоче місце у Харківському, Дергачівському, Чугуївському, Валківському, Куп'янському районах не більше 270 осіб (рис. 3.12, додаток Д.14, Д.15).

У 2009-2012 рр. спостерігається збільшення попиту за майже всіма професійним групами, окрім кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства та кваліфікованих робітників із інструментами. Найбільше зростання попиту у 2011-2012 рр. спостерігалось за такими професійними

групами як: робітники сфери торгівлі та послуг (на 186 %) та оператори та складники устаткування (на 159%).

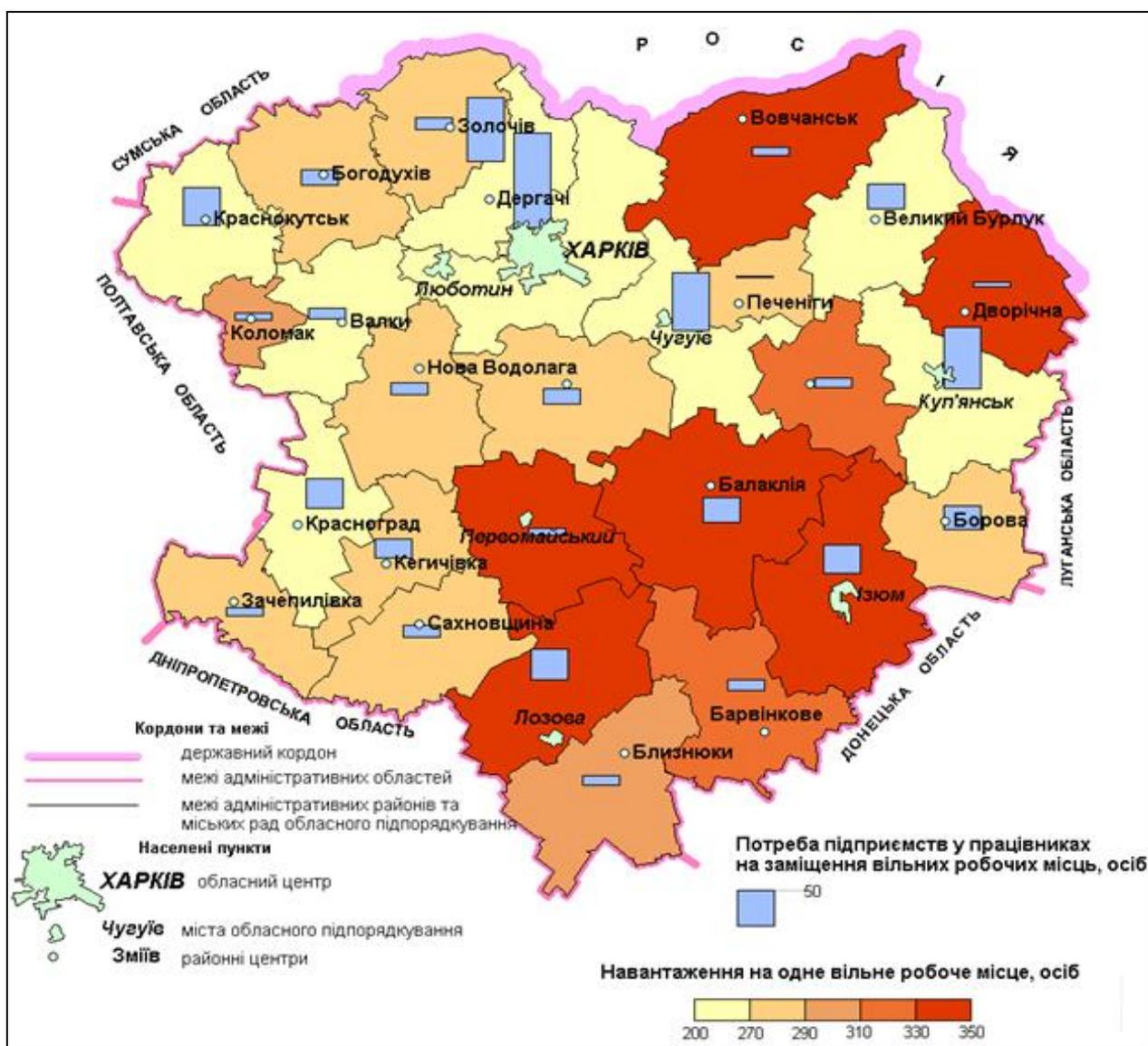


Рис.3.12. Навантаження на вільні робочі місця в розрізі районів Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [166, 255])

Найбільша кількість вакансій за видами економічної діяльності на кінець 2013 р. була у: оптовій і роздрібній торгівлі (19%), транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (19%), переробній промисловості (17%), державному управлінні й обороні (9%). У сумі зазначені галузі мали 64% від загальної кількості вакансій.

Слід зазначити, що в структурі наявних вакансій за розмірами запропонованої заробітної плати на кінець 2013 р. переважають такі види робіт (професій), що передбачають розмір матеріальної винагороди від мінімальної

до середньої заробітної плати регіону (61,1%), на друге місце виходять вакансії із мінімальною заробітною платою (34,4%) та лише 4,5% запропонованих вакантних робочих місць мають матеріальне заохочення більше від середньої заробітної плати по Харківському регіону [12]. Подібний розподіл є очікуваним, оскільки саме виробничі професії, попит на які на ринку праці є найбільшим (більше 40%), оцінюються в межах середньої загальної плати регіону.

За 2000-2012 рр. кількість молоді, яка закінчила або припинила навчання у середній загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих закладах освіти, та перебувала на обліку в Державній службі зайнятості зменшилась на 40%, при цьому відсоток працевлаштованої молоді коливався від 27% у 2000 р. до 34% у 2012 р. Абсолютна чисельність працевлаштованої молоді зменшилась на 34%. Якщо у 2000 р. кількість працевлаштованої молоді на заброньовані місця складала 89%, то у 2012 р. – 24% [78].

Аналіз регіонального ринку праці в професійному аспекті показав перенасиченість економістами, бухгалтерами, продавцями, кухарями, перукарями і, навпаки, підвищеним попитом на технологічні спеціальності, не вистачає висококваліфікованих фахівців з обробки металів (токарів, фрезерувальників), слюсарів-ремонтників, будівельників. Наприклад, на кінець 2010 року, за даними служби зайнятості, потреба підприємств області в токарях складала 353 особи. В той же час працевлаштування вимагало 150 токарів, попит на фрезерувальників склав 174 вакансії при пропозиції на них 22 незайнятих за цією спеціальністю [203].

РОЗДІЛ 4

СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

4.1. Аналіз факторів використання трудового потенціалу

Проведений кластерний аналіз дозволив виділити три групи показників (додаток Е), які визначають стабільний вплив на використання працересурсного потенціалу області, інші ж мають лише епізодичний характер [81].

До першої групи належить:

- все населення, тис. осіб (порядковий номер показника 2);
- міське населення, тис. осіб (3);
- сільське населення, тис. осіб (4);
- щільність населення, осіб на км. кв. (5);
- кількість працівників, осіб (12);
- попит на робочу силу, осіб (18);
- середньомісячне число вільних робочих місць і вакантних посад, одиниць (20);
- середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб (22);
- житловий фонд, тис. м. кв. загальної площі (31);
- кількість лікарняних закладів, одиниць (38).

Друга група включає такі показники:

- рівень зареєстрованого безробіття, осіб (14);
- працевлаштування незайнятого населення, осіб (17);
- вивільнення працівників, осіб (23);
- кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку, одиниць (33);
- кількість потерпілих від травматизму, пов'язаних з виробництвом, осіб (40).

До третьої відносяться:

- середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців (16);
- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб (21);
- середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн. (29);

- інвестиції в основний капітал на 1 особу, (у факт. цінах) (30);
- забезпеченість населення житлом (у сер. на одну особу, м. кв.) (32);
- кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб (41);
- викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та мобільних джерел, тис. тон (44);
- використання свіжої води, млн. м. кв. (45);
- ефективність використання трудового потенціалу населення, відсотків (46).

Факторний аналіз був проведений для 46 відібраних статистичних показників, що відображають економічні, соціальні, трудові характеристики районів Харківської області. На основі матриць факторних навантажень (додаток Ж) встановлено фактори використання трудового потенціалу. Інтерпретація сформованих факторів була здійснена, спираючись на загальну оцінку факторного навантаження змінних, отриманих по кожному року за період 2000-2006 рр. (таблиця 4.1). В результаті набір із 46 вихідних даних був розбитий на 7 груп, для кожної з яких сформований свій фактор.

Перший фактор інтерпретується як формування ринку праці. Він характеризується тісним взаємозв'язком показників:

- все населення, тис. осіб (2);
- міське населення, тис. осіб (3);
- щільність населення, осіб на км. кв. (5);
- кількість працівників, осіб (12);
- працевлаштування незайнятого населення, осіб (17);
- попит на робочу силу, осіб (18);
- середньомісячне число вільних робочих місць чи вакантних посад, одиниць (20);
- середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб (22);
- вивільнення працівників, осіб (23);
- перекваліфікація кадрів, осіб (26);
- підвищення кваліфікації кадрів, осіб (27);
- чисельність незайнятих громадян, які проходили профнавчання, осіб (28);
- житловий фонд, тис. м. кв. загальної площі (31);
- кількість потерпілих від травматизму, осіб (40).

Зведена таблиця факторного аналізу за період 2000-2006 рр.

№ п/п	Інтерпретація фактору	Вихідні показники	№ п/п показника	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
				Номер групи, що має найбільше факторне навантаження						
1	Фактор формування ринку праці	Все населення, тис. осіб	2	1	1	1	3	1	1	1
		Міське населення, тис. осіб	3	1	1	1	3	1	1	1
		Щільність населення, осіб на км. кв.	5	7	2	2	1	3	1	1
		Кількість працівників, осіб	12	1	1	1	1	1	1	1
		Працевлаштування незайнятого населення, осіб	17	1	1	1	1	6	1	2
		Попит на робочу силу, осіб	18	2	2	2	5	1	1	1
		Середньомісячне число вільних робочих місць і вакантних посад, один.	20	1	1	2	7	2	1	*
		Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб	22	5	1	1	2	5	1	1
		Вивільнення працівників, осіб	23	7	1	5	7	2	1	1
		Перекваліфікація кадрів, осіб	26	*	*	*	1	*	1	1
		Підвищення кваліфікації, осіб	27	*	*	*	1	1	1	6
		Чисельність незайнятих громадян, які проходили профнавчання, осіб	28	1	1	1	1	1	1	2
		Житловий фонд, тис. м. кв. загальної площі	31	6	1	1	2	4	1	1
Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаних з виробництвом, осіб	40	6	6	1	1	5	4	1		
2	Фактор формування трудового потенціалу	Сільське населення, тис. осіб	4	2	2	2	1	7	7	1
		Кількість зареєстрованих розлучень, на 1000 осіб	10	*	*	7	2	*	5	2
		Міграційний приріст, осіб	11	*	*	6	3	2	2	2
		Кількість пенсіонерів, які одержують пенсію у Пенсійному фонді, на 1000 населення	13	*	*	3	4	*	2	2
		Рівень зареєстрованого безробіття, осіб	14	2	2	2	2	2	2	*
		Середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців	16	6	2	7	2	6	2	*
		Пропозиція робочої сили, осіб	19	*	*	2	2	2	2	4

Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)

		Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб	21	2	2	5	6	1	6	4
		Кількість незайнятого трудовою діяльністю громадян, осіб	24	2	2	1	2	6	2	2
		Забезпеченість населення житлом (у сер. на одну особу, м.кв.)	32	3	7	4	6	2	3	2
		Чисельність студентів, тис. осіб	36	*	2	2	3	5	2	2
		Кількість випускників, тис. осіб	37	*	4	5	3	2	2	1
3	Економічний	Коефіцієнт смертності, на 1000 осіб	7	*	*	3	4	3	4	3
		Коефіцієнт природного скорочення, на 1000 осіб	8	*	*	3	5	3	7	3
		Інвестиції в основний капітал на 1 особу, (у факт. цінах)	30	4	3	3	6	7	7	6
		Основні виробничі і невиробничі засоби в економіці, млн. грн.	42	*	3	3	3	4	6	1
4	Еколого-медичний	Кількість відвідувань лікарняних закладів за зміну, на 10 тис. осіб	39	3	4	4	3	*	4	4
		Кількість загиблих від травматизму пов'язаного з виробництвом, осіб	41	7	4	1	4	4	3	5
		Вик.шкід.реч.в атмосфер. пов. від стац. та мобільних джерел, тис. тон	44	3	6	6	4	3	4	5
		Кількість лікарняних закладів, одиниць	38	1	1	1	4	2	4	7
		Використання свіжої води, млн. м. кв.	45	5	*	*	7	5	3	4
5	Соціальний	Кількість зареєстрованих шлюбів, на 1000 осіб	9	*	*	5	5	*	5	3
		Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	29	4	5	3	5	1	5	3
		Кількість вищих навчальних закладів, одиниць	35	4	4	5	5	6	6	5
6	Фактор визначення трудового потенціалу	Коефіцієнт народжуваності, на 1000 осіб	6	*	*	4	6	3	5	6
		Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб	21	2	2	5	6	1	6	4
		Ефективність використання трудового потенціалу, відсотків	46	2	6	6	6	5	6	4
7	Житловий	Кількість сімей та однаків, які одержали житло та поліпшили свої житлові умови, одиниць	34	3	7	4	7	1	3	5
		Кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку	33	1	1	1	1	7	5	1

* - відсутній вихідний показник

Аналізуючи змінні, що потрапили до першої підгрупи, можна побачити, що їх представляють більшою мірою показники, що характеризують ринок праці та стан трудового потенціалу (попит на робочу силу, вивільнення, працевлаштування, перекваліфікація тощо). Процеси відтворення, формування трудового потенціалу мають прямий і обернений зв'язок, що проявляється в усіх виділених факторах. Факторне навантаження показників у часовому аспекті також змінюється, навіть можлива зміна приналежності до певної підгрупи. Більш стабільні показники по відношенню до першого фактору:

- кількість населення;
- кількість міського населення;
- кількість працівників;
- працевлаштування незайнятого населення;
- перекваліфікація та підвищення кваліфікації кадрів.
- чисельність незайнятих громадян, які проходили профнавчання;

Так, наприклад, кількість працівників у регіоні протягом досліджуваного періоду має найбільші факторні навантаження в першій підгрупі і належить до першого фактору, переходячи лише в різні просторові площини, маючи до 2002 р. додатне значення, що визначає прямий зв'язок, а з 2003 по 2006 роки – від'ємне значення та обернений зв'язок [83].

Існує інша тенденція, особливо коли форми трудового потенціалу знаходяться під впливом багатьох чинників, яка характеризується певною нестабільністю показника в часі по відношенню до виділених підгруп:

- щільність населення;
- попит на робочу силу;
- середньомісячне число вільних робочих місць і вакантних посад;
- середньорічна кількість найманих працівників;
- житловий фонд;
- кількість потерпілих від травматизму, пов'язаних з виробництвом.

Наприклад, на вивільнення працівників впливають різні економічні, соціальні чинники, тому максимальні факторні навантаження в різні роки припадають на 7, 5, 2, 1 підгрупи. Але основне відношення до першого фактору цього показника визначається переважанням факторного навантаження в першій підгрупі в 2001, 2005, 2006 роках [81].

Другий фактор утворився на основі тринадцяти показників та інтерпретується як умови формування працересурсного потенціалу. До нього належать:

- сільське населення, тис. осіб (4);
- кількість зареєстрованих розлучень, на 1000 населення (10);
- міграційний приріст, осіб (11);
- кількість пенсіонерів, на 1000 населення (13);
- рівень зареєстрованого безробіття, осіб (14);
- середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців (16);
- пропозиція робочої сили, осіб (19);
- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, осіб (21);
- кількість незайнятого трудовою діяльністю громадян, осіб (24);
- забезпечення населення житлом, у сер. на 1 особу (32);
- чисельність студентів, тис. осіб (36);
- кількість випускників, осіб (37).

Найбільш стале факторне навантаження у вказаному періоді мають:

- показники міграційного приросту населення;
- рівня та середньої тривалості зареєстрованого безробіття;
- пропозиції робочої сили;
- рівня незайнятості трудовою діяльністю;
- чисельності студентів.

Вказані показники відносяться до другої підгрупи за факторним навантаженням у п'яти певних роках. Більшою мінливістю відзначаються нестабільні показники, що не мають стійких закономірностей розвитку та відзначаються, як правило, негативною характеристикою:

- кількість сільського населення;
- кількість розлучень;
- кількість осіб пенсійного віку;
- навантаження на 1 робоче місце;
- забезпечення житлом;
- кількість випускників.

Третій фактор визначається як економічний, тому що на основі демографічних показників, які є передумовою впливу всіх визначених факторів, забезпечує аналіз економічної складової ефективного використання

працересурсного потенціалу. Вказаний фактор утворився на основі чотирьох параметрів:

- коефіцієнта смертності, на 1000 осіб (7);
- коефіцієнта природного скорочення; на 1000 осіб (8);
- показника інвестицій в основний капітал на 1 особу, у факт. цінах (30);
- основних виробничих і невиробничих засобів в економіку, млн. грн. (42).

Найбільше значення мають інвестиції в основний капітал, які впливають на рівень розвитку виробничої і невиробничої сфери, обсяги виробництва, кількість робочих місць тощо.

Четвертий фактор інтерпретується як екологічно-медичний на основі таких показників:

- кількість лікарняних закладів, одиниць (38);
- кількість відвідувань лікарень на зміну, одиниць (39);
- кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб (41);
- викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та мобільних джерел, тис. тон (44);
- використання свіжої води, млн. м. кв. (45).

П'ятий фактор відображає наступні ознаки:

- середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн. (29);
- кількість вищих навчальних закладів, одиниць (35);
- коефіцієнт зареєстрованих розлучень, на 1000 осіб (10).

Це дозволяє визначити даний фактор як соціальний та зазначити прямий і опосередкований вплив на ефективність використання працересурсного потенціалу.

Шостий фактор визначає зміст працересурсного потенціалу, характеризує його суть, що підтверджує стабільне максимальне навантаження 46 показника:

- ефективності використання трудового потенціалу населення, відсотків.

Також до цього фактору належить:

- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб (21);
- коефіцієнт народжуваності, на 1000 осіб (6).

Сьомий фактор можна визначити як житловий. Факторні навантаження досить високі за показником кількості сімей та однаків, що поліпшили свої житлові умови (34), та кількості сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку (33).

Цей фактор має мінімальне значення та опосередкований вплив на формування працересурсного потенціалу [81, 83].

Значення факторного навантаження, що отримані в результаті розрахунків по факторній моделі, представлені за рахунок графіка розташування показників за першими двома факторами, які приймають на себе найбільше навантаження та проявляють максимальний вплив на формування працересурсного потенціалу області. Як приклад у додатку подаються графіки за 2005 та 2006 роки, що визначаються найбільш повним рядом даних (додаток Ж, рис. Ж.1, рис. Ж.2).

4.2. Територіальні особливості використання працересурсного потенціалу

Ранжирування районів області було проведено за показником ефективності використання трудового потенціалу населення (46 показник) [81]. Перш за все, постала необхідність виявити зміни ефективності трудового потенціалу населення протягом досліджуваного періоду. Для цього райони були впорядковані за зменшенням цього показника та за результатами цього отримали рейтингове місце (табл. 4.2).

Побудовані графіки Парето (один за 2006 р. як приклад наведений на рис. 4.1.) та інші на рисунках у додатку 3 дають можливість проаналізувати динаміку та територіальні відмінності за показником ефективності працересурсного потенціалу. Так, такі райони як: Близнюківський, Борівський, Богодухівський, Дергачівський, Зміївський, Золочівський, Красноградський, Краснокутський, Нововодолазький, Первомайський – характеризуються стабільністю рейтингу, тобто не являються змінними в часі за показником ефективності використання працересурсного потенціалу. Інші райони більш рухомі по рейтинговій шкалі, що свідчать про динамічність процесів в економічній та соціальній сфері району.

Останнім етапом аналізу стало визначення сумарного рейтингу та виділення основних груп районів за графіком Парето (рис. 4.2). Показник

ефективності трудового потенціалу населення по території Харківської області за 2000, 2003, 2006 роки представлено на рис. 4.3 – 4.5.

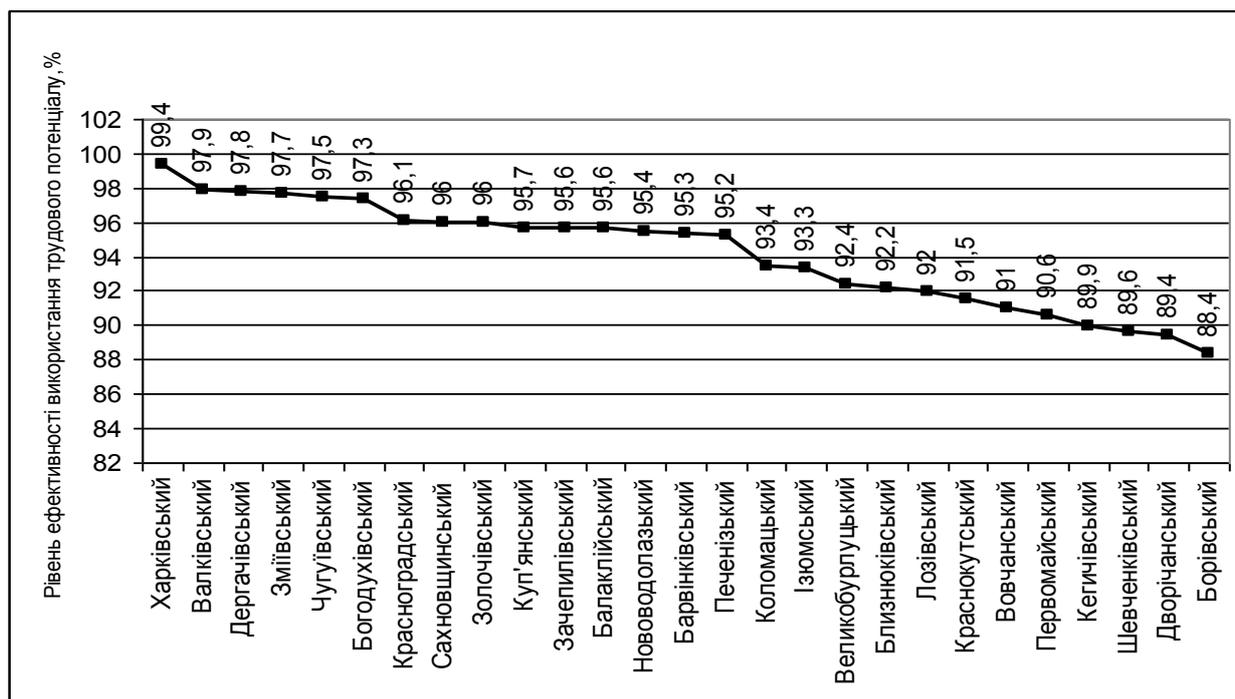


Рис. 4.1. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2006 р.

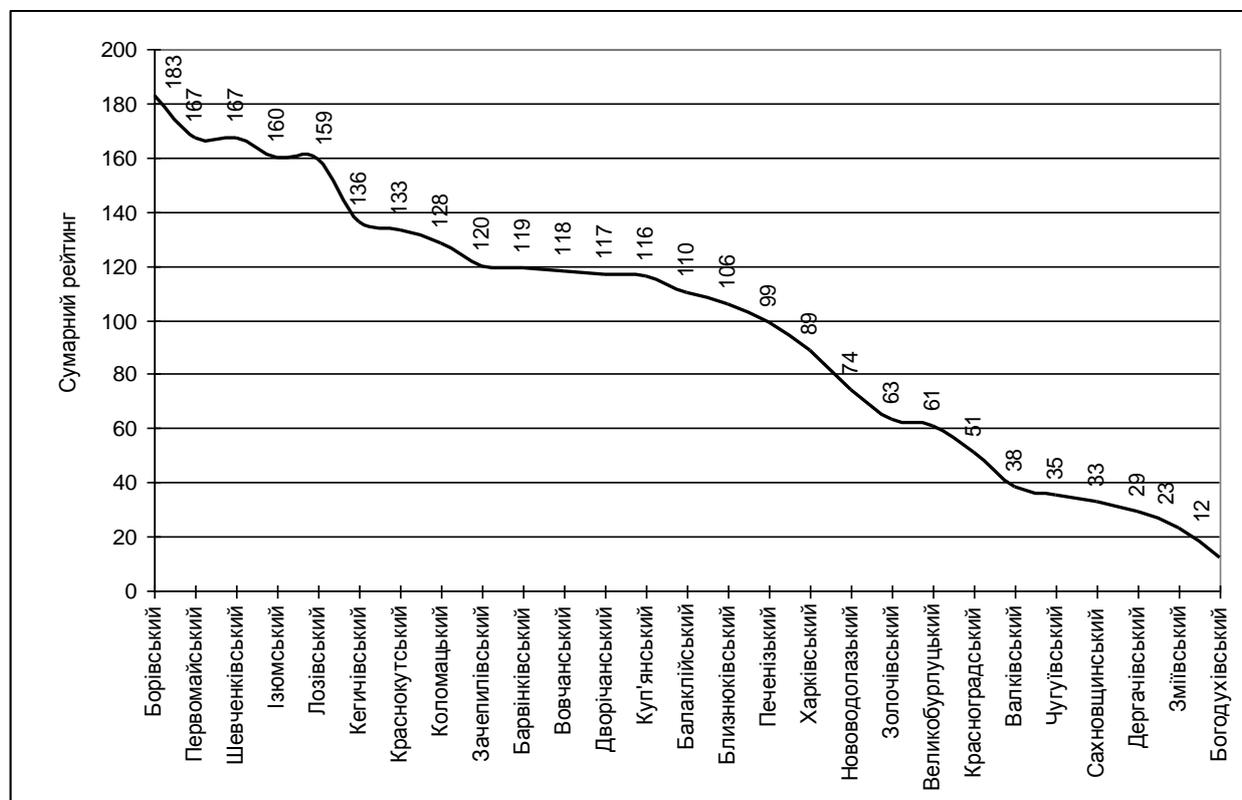


Рис. 4.2. Розподіл адміністративних районів Харківської області по сумарному рейтингу ефективності використання працересурсного потенціалу за період 2000-2006 рр.

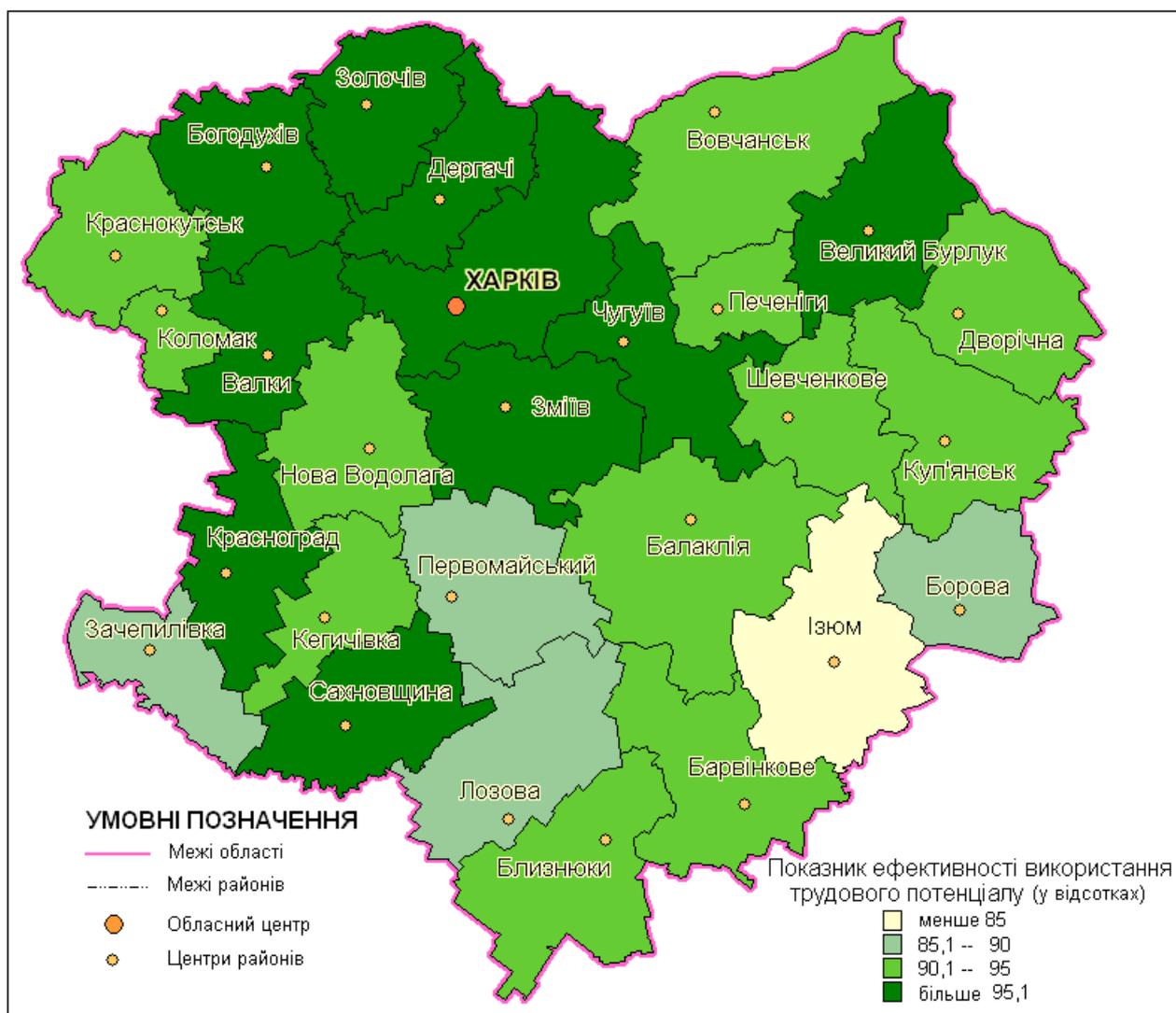


Рис. 4.3. Ефективність використання працересурсного потенціалу в розрізі адміністративних районів Харківської області, 2000 р.

Перша група включає в себе райони з найменшим сумарним рейтингом: Богодухівський, Зміївський, Дергачівський, Сахновщинський, Чугуївський, Валківський райони. Саме вони найчастіше займали перші місця в окремі роки. Показник ефективності трудового потенціалу у цих районах більше 97% і відзначається певною стабільністю. Характерною особливістю цієї групи є те, що вказані райони (окрім Сахновщинського) територіально близькі до м. Харкова та відчувають його вплив на формування та використання працересурсного потенціалу на локальному та регіональному ринку праці. Високий сумарний рейтинг Сахновщинського району сформувався за рахунок переважної зайнятості населення в підсобних домашніх господарствах [82].

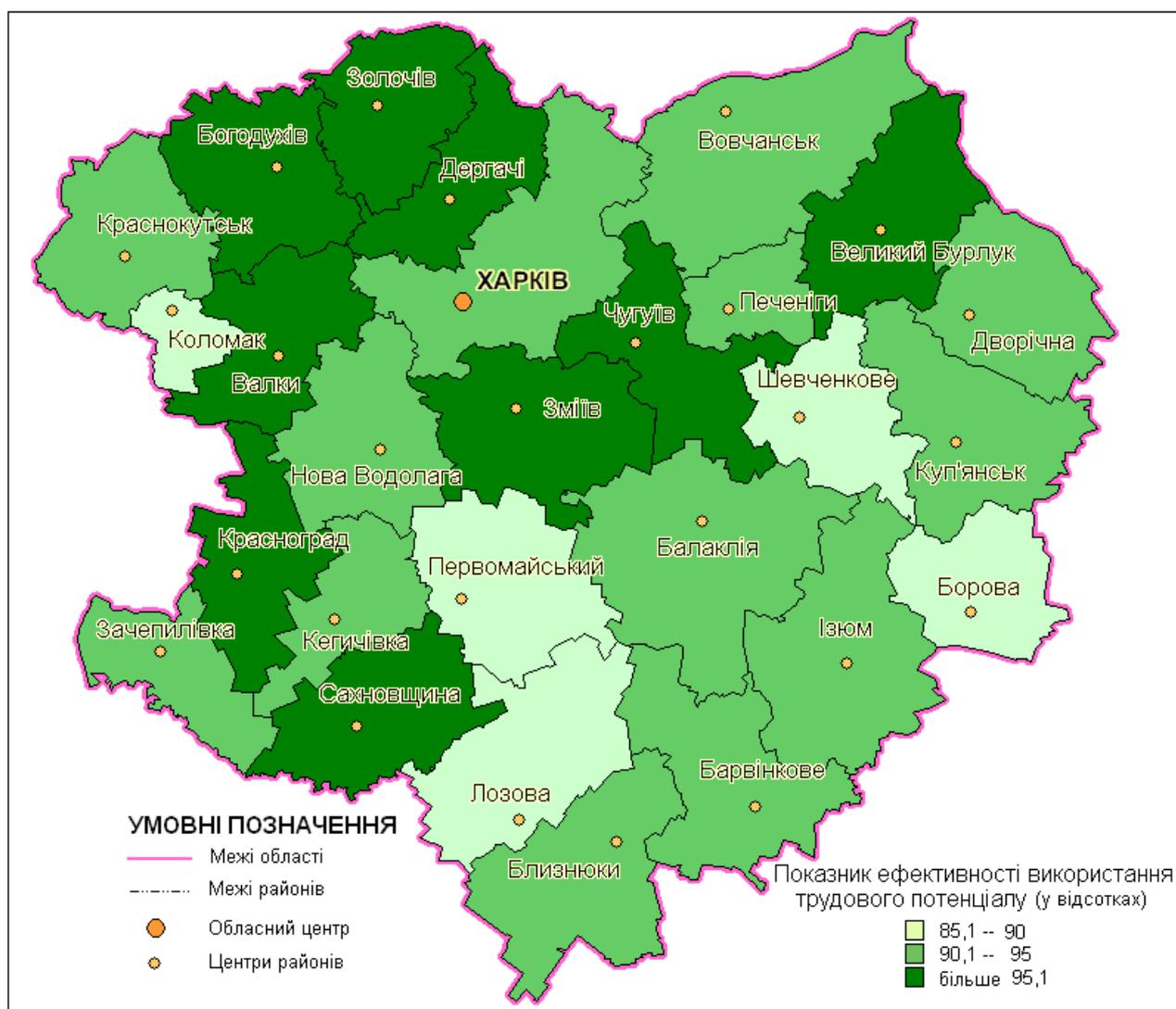


Рис. 4.4. Ефективність використання працересурсного потенціалу в розрізі адміністративних районів Харківської області, 2003 р.

Друга група. До другої групи відносяться Харківський, Красноградський, Великобурлуцький, Золочівський, Нововодолазький, Печенізький, Близнюківський, Балакліівський райони. Більшість із них являється прикордонними, і саме це впливає на формування високих показників ефективності працересурсного потенціалу (у середньому 95%). Цікава тенденція характерна для Харківського району, де вона виросла з 91,9% у 2003 році до 99,4 % у 2006 р., що дозволило району зайняти найвищу позицію у рейтингу.

Третя група. Форма графіка Парето підкреслює існування певної схожості районів за даним показником. Привертає увагу наявність на графіку майже горизонтальної лінії з інтервалом однієї рейтингової позиції, де розташувались Куп'янський, Дворічанський, Вовчанський, Барвінківський,

Зачепилівський райони. До цієї групи належать також Коломацький, Краснокутський, Кегичівський райони. Показники ефективності використання працересурсного потенціалу у середньому 92% та рейтингові позиції, характерні для цієї групи, коливаються в межах 10-21 місця.

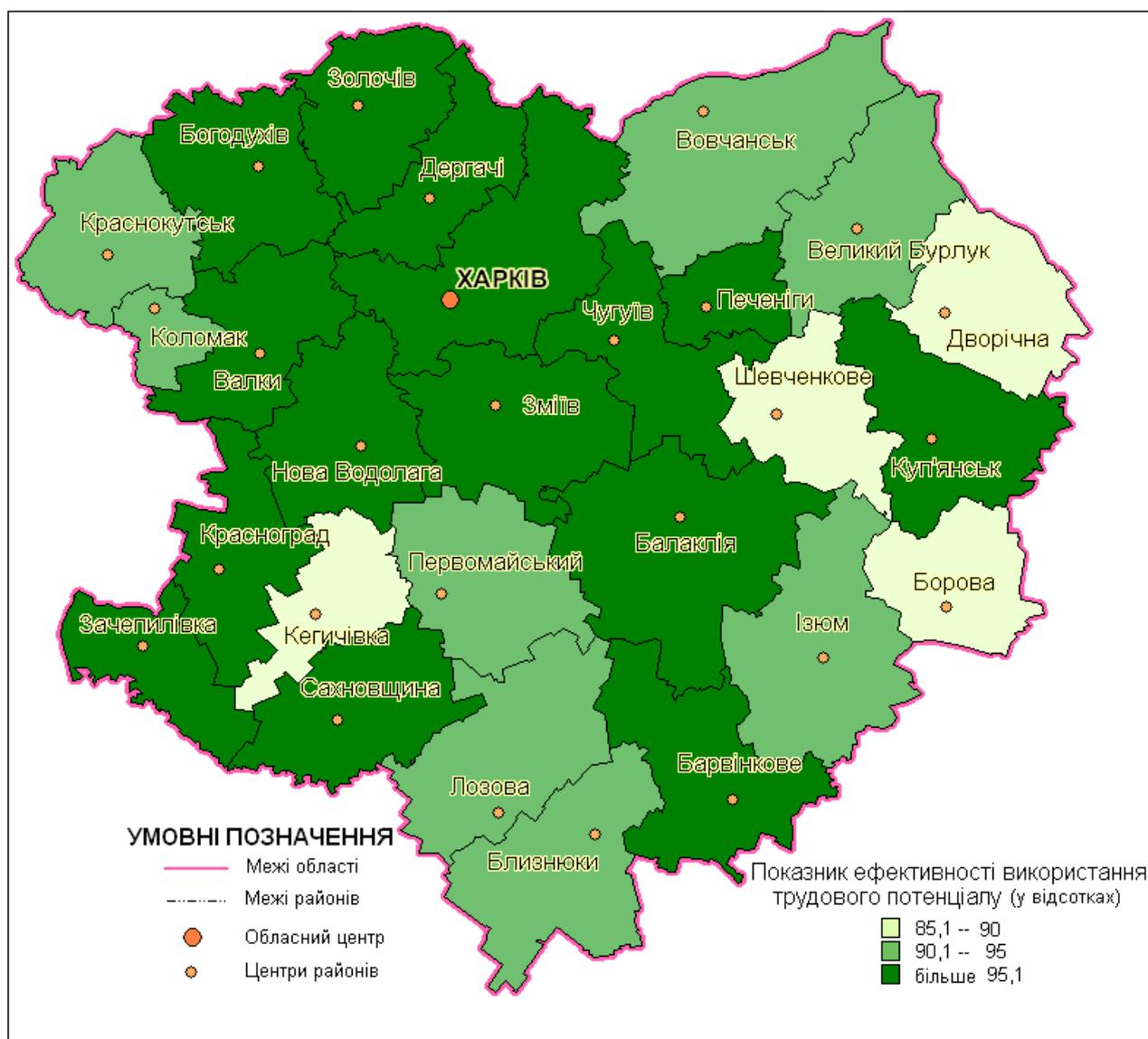


Рис. 4.5. Ефективність використання працересурсного потенціалу в розрізі адміністративних районів Харківської області, 2006 р.

Четверта група. Найбільший сумарний рейтинг мають Лозівський, Ізюмський, Первомайський, Шевченківський, Борівський райони, для яких характерні показники приблизно 90%. Впливає на сформовану ситуацію периферійність районів відносно обласного центру, а для Шевченківського і Борівського районів ще й занепад промислового виробництва [83].

Виконаний аналіз свідчить про існування відносно стійких та нестабільних районів за рівнем використання працересурсного потенціалу. Територіальний розподіл 4 груп районів зображено на рис. 4.6. Необхідно нагадати, що ці результати не треба вважати абсолютними, вони відображають лише розподіл районів за одним показником, тому не дозволяють зробити ґрунтовні висновки та провести остаточне групування районів, оскільки потрібно врахувати дію всіх чинників і вплив показників економічного і соціального розвитку на використання працересурсного потенціалу.

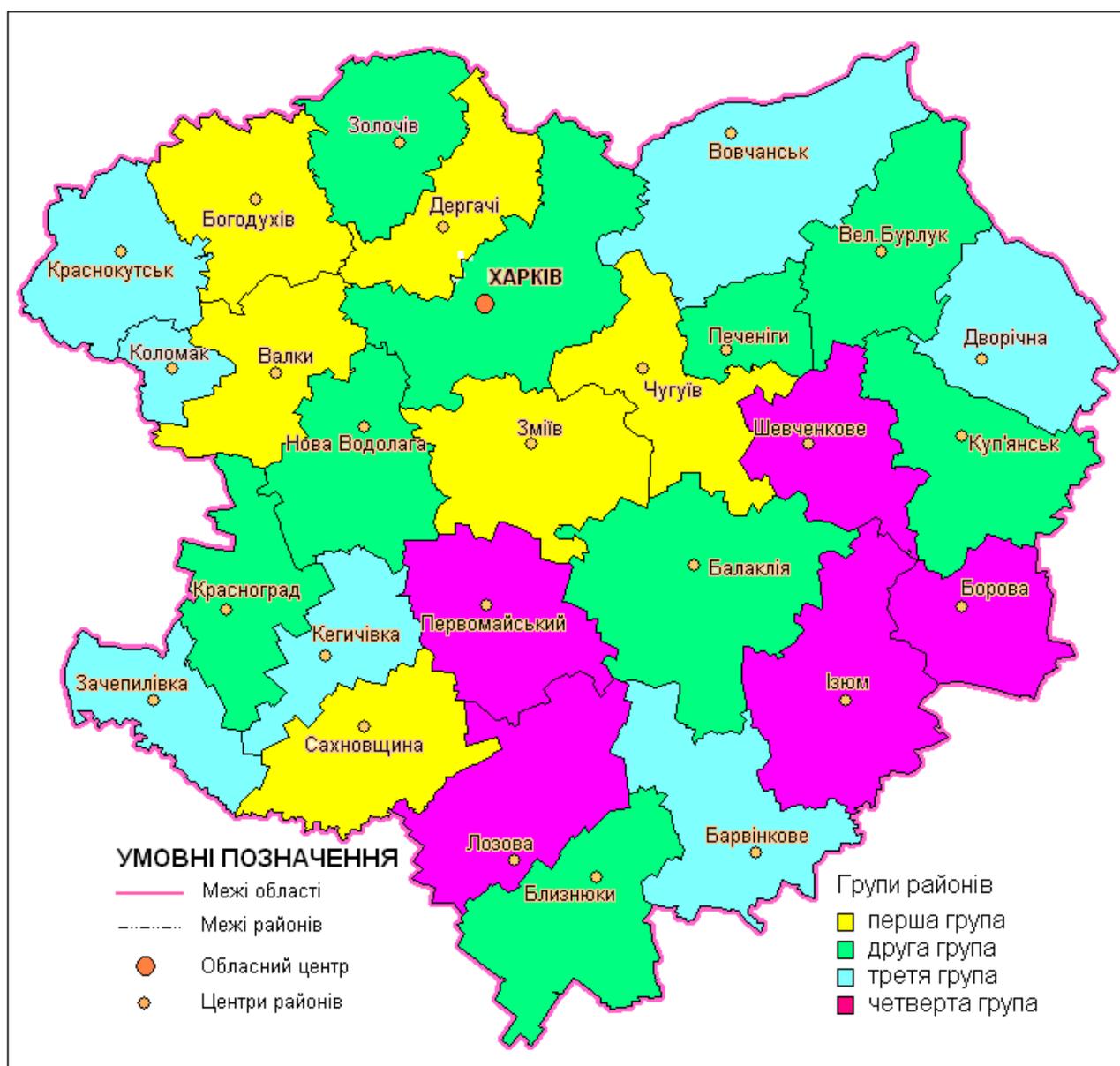


Рис. 4.6. Групування адміністративних районів Харківської області за сумарним рейтингом [81]

Таблиця 4.2. Зведена таблиця рейтингу адміністративних районів Харківської області за використанням працересурсного потенціалу [81]

Група	Місце	Райони	Сумарн. рейтинг	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
				Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг	Ефект. викор. Т.П., %	Рейтинг
I	1	Богодухівський	12	97,9	1	97,9	1	98,7	1	97,9	1	97,9	1	97,9	1	97,3	6
	2	Зміївський	23	97	4	97	4	97,4	3	97,5	2	97,2	2	97,6	4	97,7	4
	3	Дергачівський	29	96,7	5	96,7	5	96,9	6	96,6	4	96,9	4	97,8	2	97,8	3
	4	Сахновщинський	33	97,8	2	97,8	2	97,5	2	96,5	5	96,3	7	95,7	7	96	8
	5	Чугуївський	35	95,6	7	95,6	6	97,2	4	97,2	3	96,8	5	97,1	5	97,5	5
	6	Валківський	38	95,2	9	95,2	8	96,4	7	96,4	6	97	3	97,6	3	97,9	2
II	7	Красноградський	51	95,5	8	95,5	7	95,6	9	95,9	8	96,5	6	96,8	6	96,1	7
	8	Великобурульський	61	97,1	3	97,1	3	97,1	5	96,4	7	95,3	9	93,2	16	92,4	18
	9	Золочівський	63	95,2	10	95,2	9	95,9	8	95,8	9	96,1	8	95	10	96	9
	10	Нововодолазький	74	94,9	11	94,9	10	95,5	10	94,2	12	95	10	95,4	8	95,4	13
	11	Харківський	89	95,9	6	94,6	13	92,7	17	91,9	20	92,3	17	94,2	15	99,4	1
	12	Печенізький	99	94,2	14	94,2	14	90,8	23	94,3	11	93,7	13	95,3	9	95,2	15
	13	Близнюківський	106	94	15	94	15	92,9	16	93,4	15	93	14	94,8	12	92,2	19
	14	Балаклійський	110	92	20	92	20	91,8	20	93,7	14	94,2	11	94,6	13	95,6	12
	15	Куп'янський	116	91,8	21	91,8	21	92	19	93,1	16	92,5	15	94,6	14	95,7	10
III	16	Дворічанський	117	93,7	17	93,7	17	94,9	11	94,8	10	92,4	16	91,6	20	89,4	26
	17	Вовчанський	118	94,6	13	94,6	12	94,4	12	92,9	17	91,5	20	91,1	22	91	22
	18	Барвінківський	119	93,3	19	93,3	19	93,8	14	93,8	13	90,8	23	92,7	17	95,3	14
	19	Зачепилівський	120	89,9	23	89,9	23	90,9	22	92,4	18	94,1	12	94,9	11	95,6	11
	20	Коломацький	128	94,7	12	94,7	11	94	13	87,7	27	89,9	25	90,2	24	93,4	16
	21	Краснокутський	133	93,4	18	93,4	18	93,1	15	91,6	21	91,7	19	91,1	21	91,5	21
	22	Кегичівський	136	93,8	16	93,8	16	92,4	18	92,4	19	91,8	18	90	25	89,9	24
IV	23	Лозівський	159	86,6	26	87,8	25	88,8	25	89,8	23	91,4	21	91,9	19	92	20
	24	Ізюмський	160	84,6	27	84,6	27	85,1	27	90,5	22	91	22	92,7	18	93,3	17
	25	Первомайський	167	88,6	24	88,6	24	89,1	24	89,6	25	90,1	24	90,6	23	90,6	23
	26	Шевченківський	167	90,5	22	90,5	22	91,6	21	89,6	24	88,5	26	89,2	27	89,6	25
	27	Борівський	183	86,8	25	86,8	26	87,8	26	89	26	86,3	27	89,4	26	88,4	27

Існуючий вплив більшості показників на ефективність використання трудового потенціалу очевидний. Постала необхідність оцінити райони Харківської області за близькістю, схожістю умов розвитку та використання працересурсного потенціалу. Використовуючи кластерний аналіз, були побудовані дендрограми розподілу районів за 2000-2006 рр., за допомогою яких стало можливо виділити групи, простежити динаміку районів по відношенню до виділених кластерів, доводити прояв закономірностей та на основі цього здійснити групування районів. Виділення груп подібних районів дає можливість розробити рекомендації та вказати шляхи покращення управління, ефективності використання трудового потенціалу, а також встановити подібність районів у часі і визначити узгодженість та темпи розвитку локальних ринків праці. Результати кластерного аналізу дали можливість виділити на дендрограмі п'ять груп районів та побачити схожість районів за комплексом ознак в часовому аспекті (рис. 4.7 – 4.13). Побудова зведеної таблиці розкриває тенденції відношення районів до певних груп (табл. 4.3).

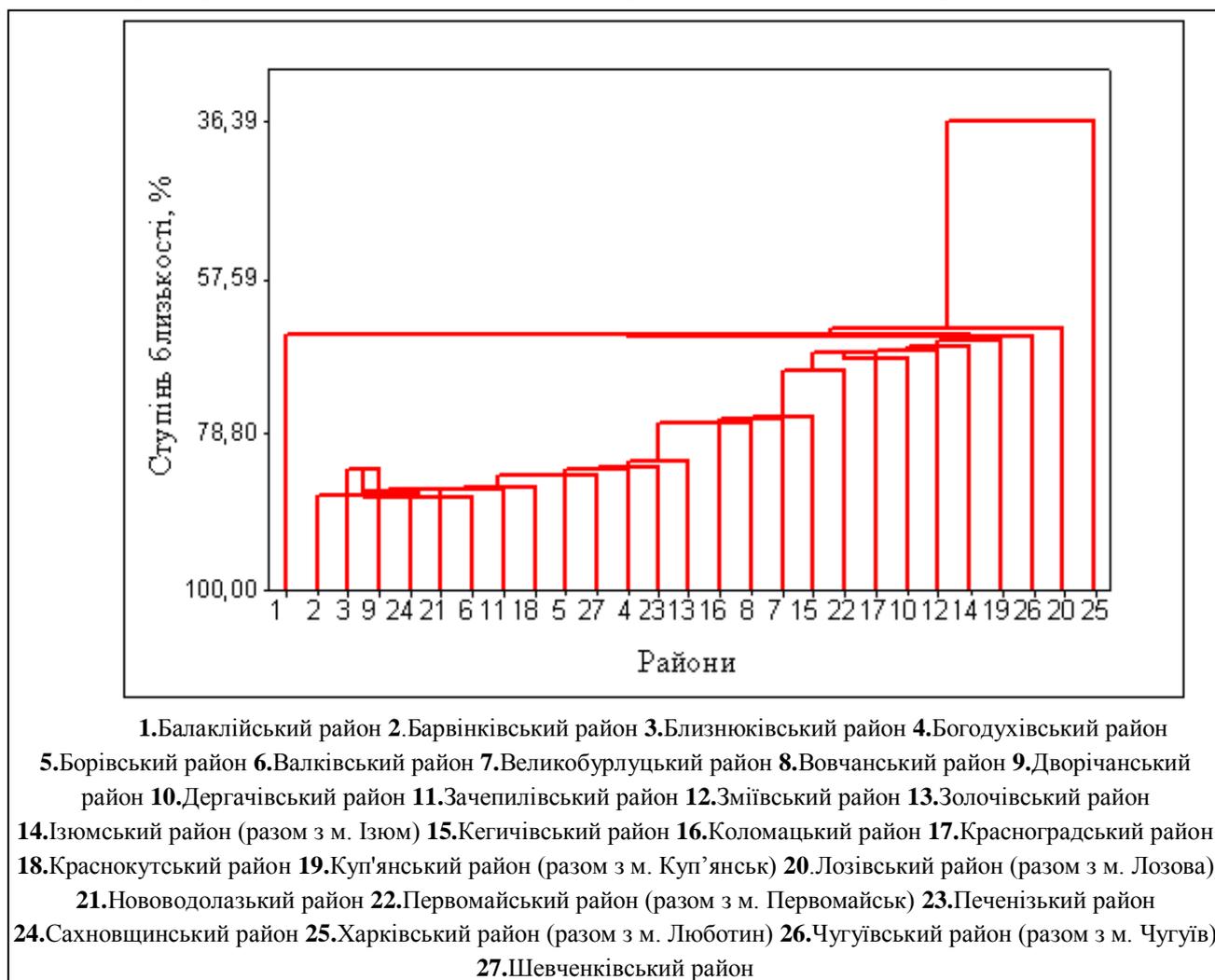


Рис. 4.7. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2006 р.

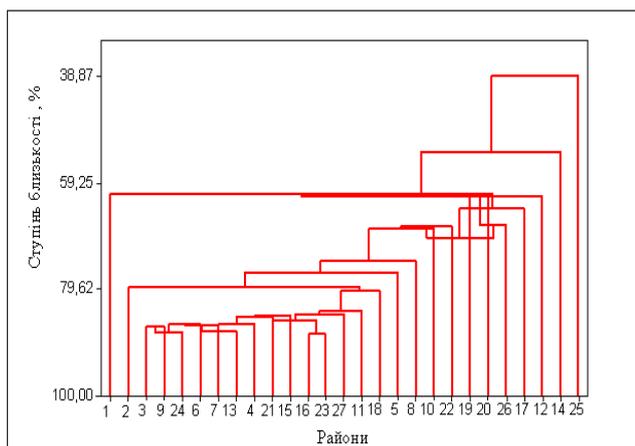


Рис. 4.8. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2000 р.

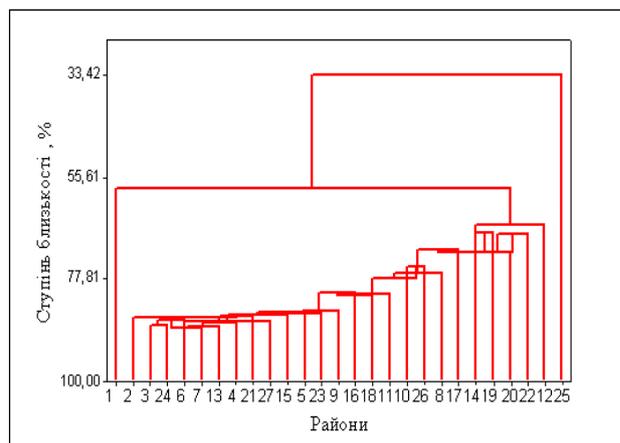


Рис. 4.9. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2001 р.

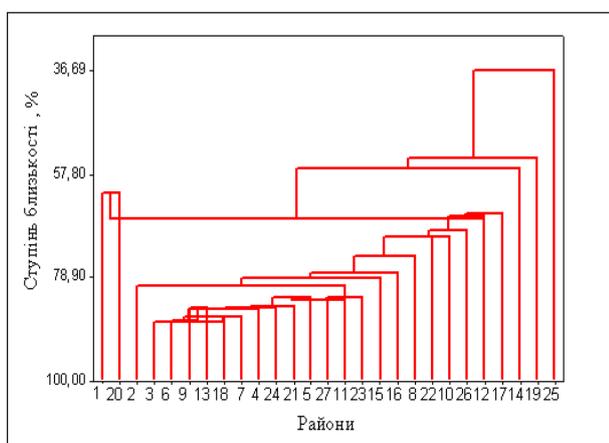


Рис. 4.10. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2002 р.

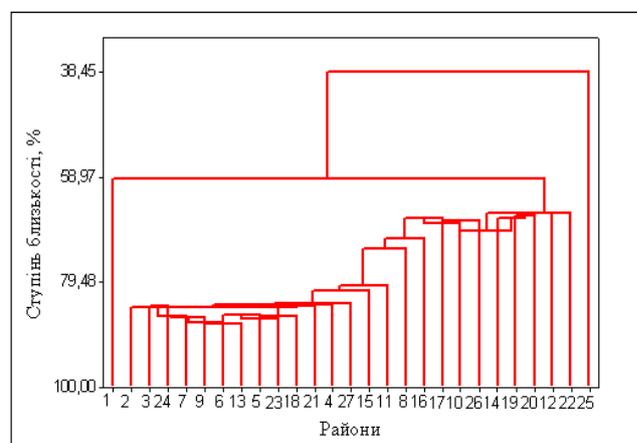


Рис. 4.11. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2003 р.

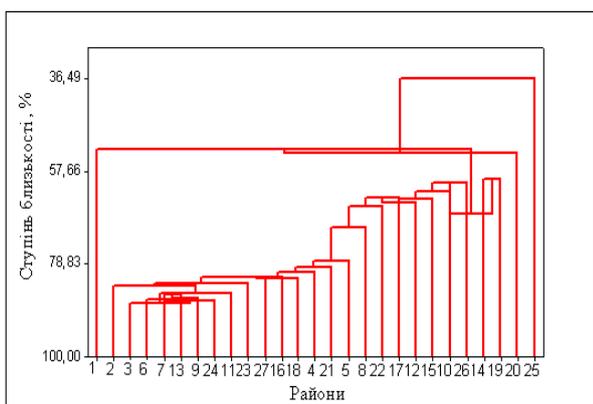


Рис. 4.12. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2004 р.

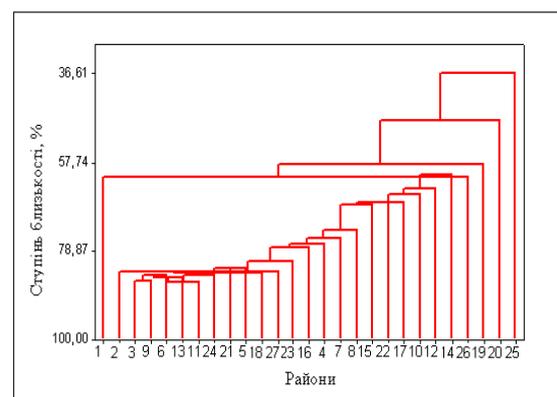


Рис. 4.13. Кластеризація адміністративних районів Харківської області, 2005 р.

Таблиця 4.3. Зведена таблиця адміністративних районів Харківської області по відношенню до виділених кластерів

Група		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
I група	Порядковий номер району	3	3	3	3	3	3	3
		24	24	24	24	24	24	24
		6	6	6	6	6	6	6
		9	в II	9	9	9	9	9
		13	13	13	13	13	13	в II
		21	21	21	21	в II	21	21
		7	7	7	7	7	в II	в II
		4	4	4	4	в II	в II	в II
		в II	в II	18	18	в II	18	18
					2			2
					5		5	
		15						
		23			23			
		16						
11					11	11		
27	27		27					
II група	Порядковий номер району	2	2	2	в I	2	2	в I
		5	5	5	в I	5	в I	5
		8	в III	в III	8	в III	8	8
		в I	15	15	15	в III	в III	15
		в I	23	23	в I	23	23	23
		в I	16	16	16	16	16	16
		в I	11	11	11	11	в I	в I
		в I	в I	27	в I	27	27	27
			9					
								13
						21		
							7	7
				4	4	4		
18	18			18				
III група	Порядковий номер району	1	1	1	1	1	1	1
		10	10	10	10	10	10	10
		22	22	22	22	22	22	22
		26	26	26	26	26	26	26
		17	17	17	17	17	17	17
		12	12	12	12	12	12	12
		19	19	в IV	19	19	19	19
		20	20	20	20	20	в IV	20
		в IV	14	в IV	14	14	14	14
			8	8		8		
				15	15			
IV група	Порядковий номер району	25	25	25	25	25	25	25
				19				
		14		14			20	

Так, можна визначити стійкі райони, які за комплексом ознак, що аналізуються протягом досліджуваного періоду, постійно відносяться до однієї і тієї ж групи. Сюди відносяться Близнюківський, Балаклійський, Сахновщинський, Первомайський, Чугуївський, Красноградський, Зміївський, Харківський райони.

Звісно, нестабільність трудового потенціалу проявляється в «міграціях» району до різних груп кожного року. До таких належать Вовчанський, Кегичівський, Барвінківський, Печенізький, Шевченківський та інші райони.

На основі детального аналізу даних (табл. 4.4) особливостей дендрограм, побудованих за даними з 2000 по 2006 рр., врахувавши комплекс всіх ознак, автором було виділено п'ять груп районів.

Детальніше за показником ефективності використання трудового потенціалу населення кожної групи та загальними особливостями кожна група була поділена на підгрупи:

- регресуюча – відзначається невисокими показниками ефективності використання трудового потенціалу, що має тенденцію до зниження, значного природного і механічного скорочення населення, нестабільний соціально-економічний розвиток та несприятливу ситуацію на ринку праці;
- стабільна – характеризується сталістю показника ефективності використання трудового потенціалу, відносно низькими показниками безробіття, значною часткою осіб пенсійного віку в структурі трудових ресурсів, прогресивними тенденціям показників аграрного та промислового секторів економіки;
- прогресуюча – виділяється за зростанням показника ефективності використання трудового потенціалу, покращенням соціально-економічної ситуації, гнучким ринком праці [81].

Детально зупинимось на характеристиці виділених груп. **Перша група – прикордонно-аграрна.** До неї належать: стабільна підгрупа – Близнюківський район, прогресуюча – Валківський район, регресуюча – Сахновщинський район. Райони відмічаються прикордонним положенням (Близнюківський, Сахновщинський райони межують з Дніпропетровською областю, Валківський район – з Полтавською областю), сільськогосподарською спеціалізацією, недостатньо розвиненою промисловістю, яка представлена галузями переробки сільськогосподарської продукції, позитивним сальдо міграції – Валківський район, рівень трудового потенціалу якого прогресує за рахунок територіальної близькості з обласним центром. Вказана група характеризується стійкими

тенденціями у використанні трудового потенціалу, рівень якого всередньому 95,6%. (рис. 4. 14)

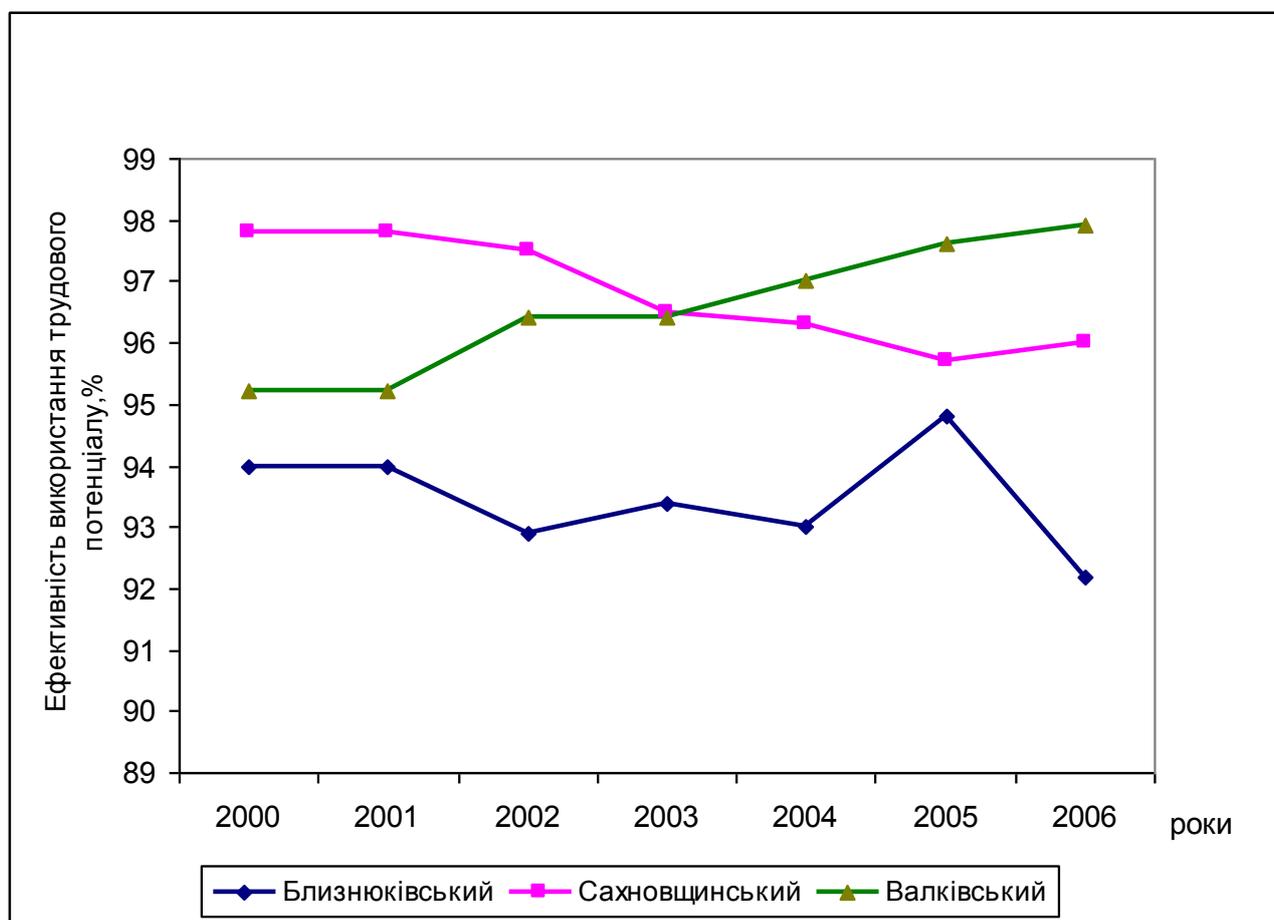


Рис. 4.14. Динаміка показника ефективності використання працересурсного потенціалу прикордонно-аграрної групи

Друга група – перифірійно-промисловоаграрна – характеризується нестійкими характеристиками трудового потенціалу та ринку праці, промисловою та сільськогосподарською спеціалізацією, добре розвиненою транспортною системою, наявністю навчальних закладів I-II рівнів акредитації. Важливою особливістю групи є те, що з 14 районів другої групи 10 являються прикордонними і розташовані по всій периферії Харківської області (зокрема, таких районів в області нараховується 19). Райони займають проміжне положення та в різні роки можуть переходити до іншої групи. Особливо це характерно для Барвінківського, Борівського, Печенізького, Коломацького, Зачепилівського, Шевченківського, Вовчанського, Кегичівського районів. У даній групі чітко виділяються підгрупи, які і будуть детально проаналізовані. До стабільної підгрупи належать Богодухівський, Борівський, Золочівський,

Нововодолазький райони. Рівень використання трудового потенціалу у цих районах коливається в межах від 86,8% до 97,9 % (рис. 4. 15). Підгрупа характеризується стабільними тенденціями використання трудового потенціалу, переважною промисловою спеціалізацією, прикордонністю двох районів (Богодухівського, Золочівського), добре розвинуеною транспортною мережею та значним розвитком сільського господарства. Золочівський район знаходиться під значним впливом Харківської агломерації, оскільки виступає приміською промисловою та сільськогосподарською зоною.

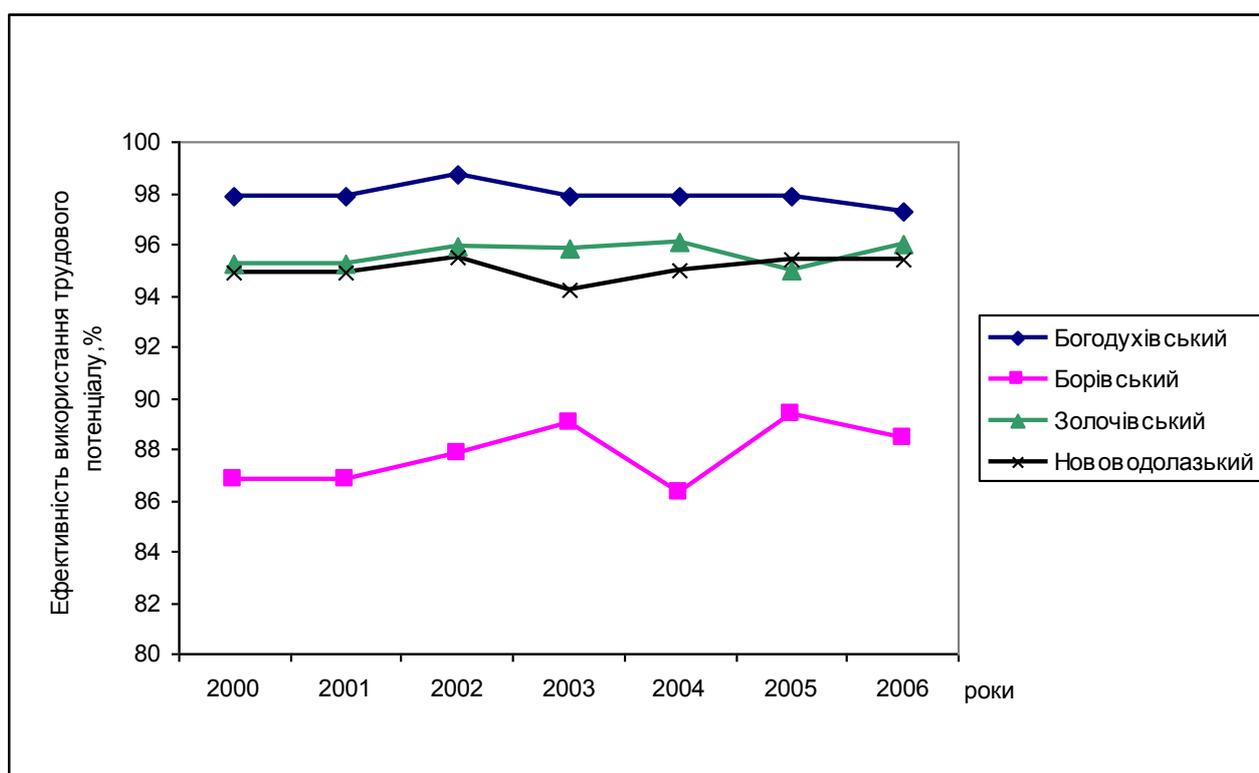


Рис. 4.15. Динаміка показника ефективності використання працересурсного потенціалу периферійно-промисловоаграрної групи стабільної підгрупи

Прогресуюча підгрупа включає в себе Зачепилівський, Печенізький, Барвінківський, Коломацький райони, які визначаються сільськогосподарським спрямуванням в економіці, слабо розвинуеною промисловістю (легка, харчова, будівельна). Коломацький район умовно віднесений до прогресуючої підгрупи, тому що за останні роки рівень трудового потенціалу стрімко наближається до його максимального значення, встановленого у 2000 р. В останні роки спостерігається закріплення трудового потенціалу, показники ефективності якого складають від 87,7 до 95,9% з тенденцією підвищення (рис. 4. 16)

Регресуюча підгрупа представлена Великобурлуцьким, Дворічанським, Краснокутським, Шевченківським, Кегичівським, Вовчанським районами і характеризується спеціалізацією в сільському господарстві, харчовій, будівельній промисловості, рівень трудового потенціалу знаходиться на рівні 92% і зазнає загального зменшення (рис. 4. 17).

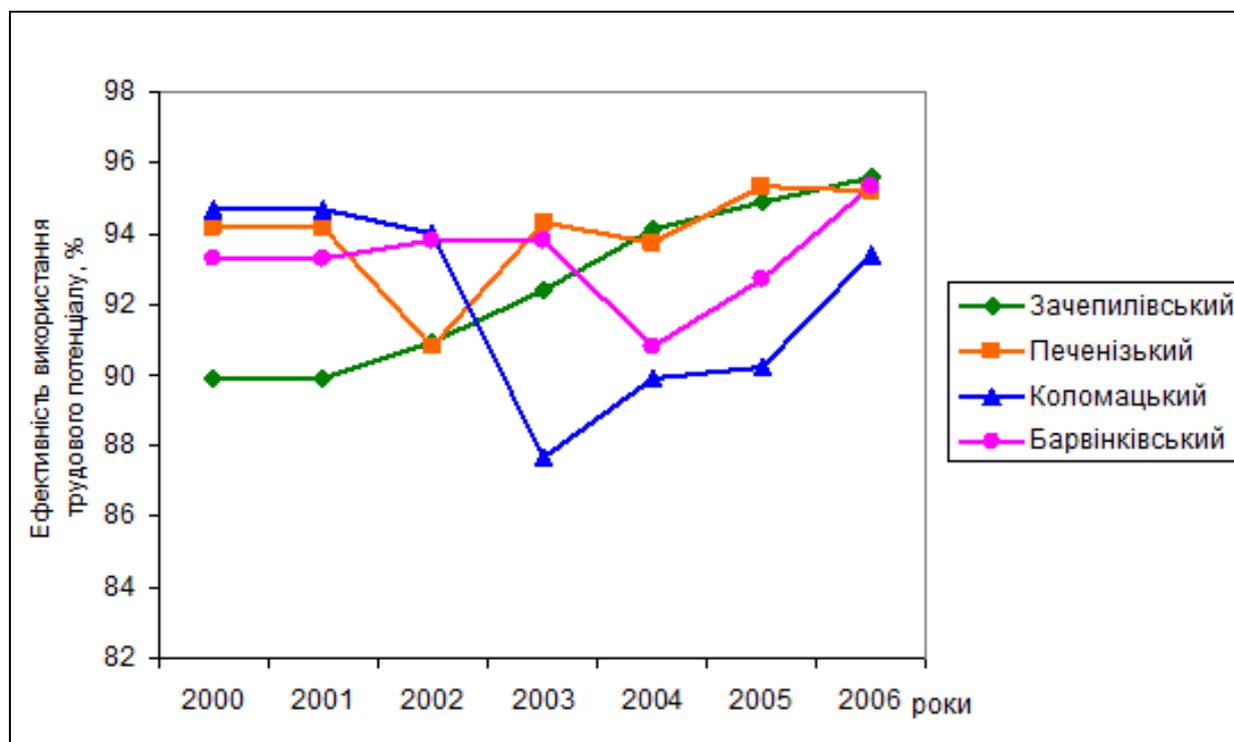


Рис. 4.16. Динаміка показника ефективності використання трудового потенціалу периферійно-промисловоаграрної групи прогресуючої підгрупи

Третя група – центрально-промислова – виділилась за рахунок стійкого промислового розвитку, має значну частку трудового потенціалу, показник ефективності досягає 97,8%. Вказана група характеризується відсутністю регресуючої підгрупи, що підкреслює стабільність розвитку. Зміївський, Красноградський, Чугуївський, Дергачівський райони (стабільні), Первомайський, Балаклійський (прогресуючі) (рис. 4.18). У даних районах добре розвинені промисловий комплекс, транспортна мережа, сільське господарство, що спеціалізоване на переробці сільськогосподарської продукції.

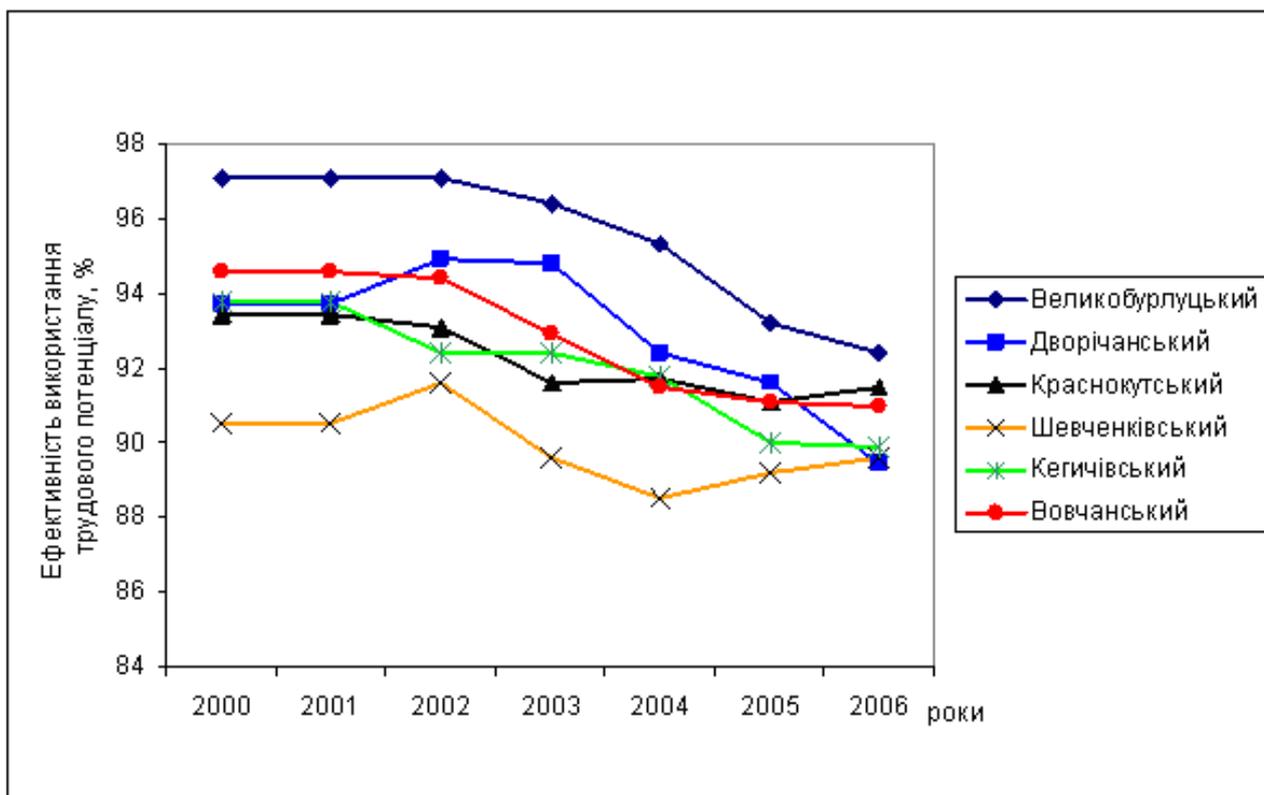


Рис. 4.17. Динаміка показника ефективності використання трудового потенціалу периферійно-промисловоаграрної групи регресуючої підгрупи

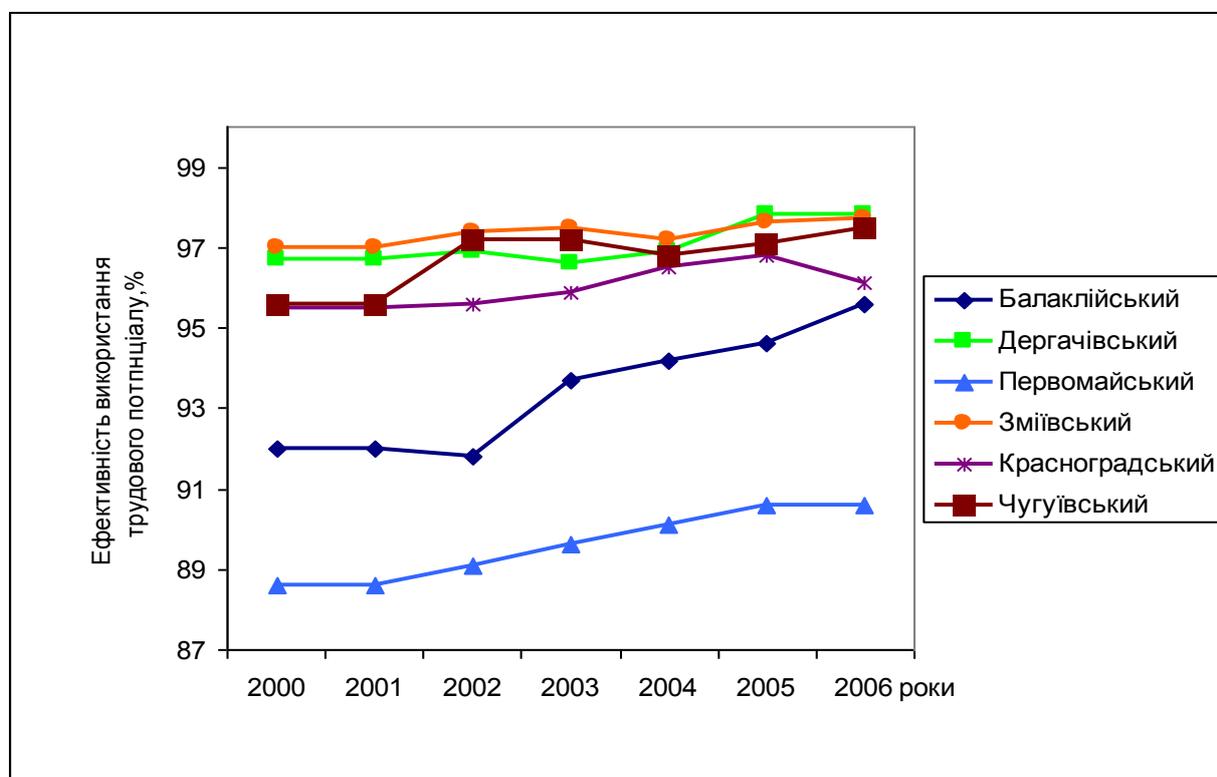


Рис. 4.18. Динаміка показника ефективності використання трудового потенціалу центрально-промислової групи

Четверта група – прикордонно-промислова включає в себе лише прогресуючі райони. В них розвинений трудовий потенціал пов'язаний зі значною часткою промислового виробництва у структурі господарства та спрямована на переробку сільськогосподарської продукції для обслуговування міст. Куп'янський, Лозівський, Ізюмський райони мають промислову спеціалізацію, представлену машинобудівною, видобувною, харчовою, будівельною, легкою промисловістю, в яких зайнята основна частка економічно активного населення. Розвинена транспортна мережа. Наявність навчальних закладів також формує сприятливі тенденції до ефективного використання трудового потенціалу, частка якого збільшується до 95,7 % (рис. 4.19).

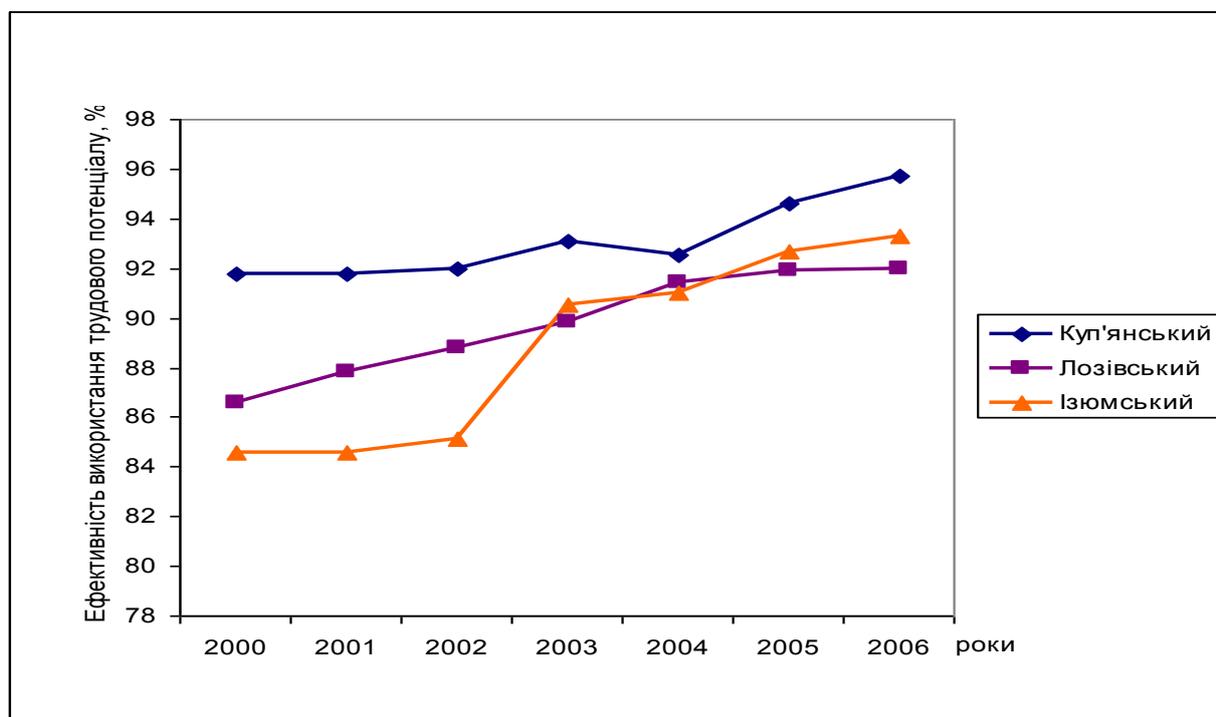


Рис. 4.19. Динаміка показника ефективності використання трудового потенціалу прикордонно-промислової групи

П'ята група – Харківсько-промислова – представлена Харківським районом, який знаходиться під великим впливом м. Харкова у формуванні трудового потенціалу, тому що є складовою частиною Харківського промислового вузла з розвинутою машинобудівною, металообробною, харчовою, будівельною промисловістю. Сільське господарство має приміську спеціалізацію, у районі розгалужена транспортна мережа, розташовані навчальні заклади I-II рівнів акредитації. Завдяки цьому район відзначається високими показниками зайнятості населення, працевлаштування, пропозицією і попитом на робочу силу (рис. 4.20).

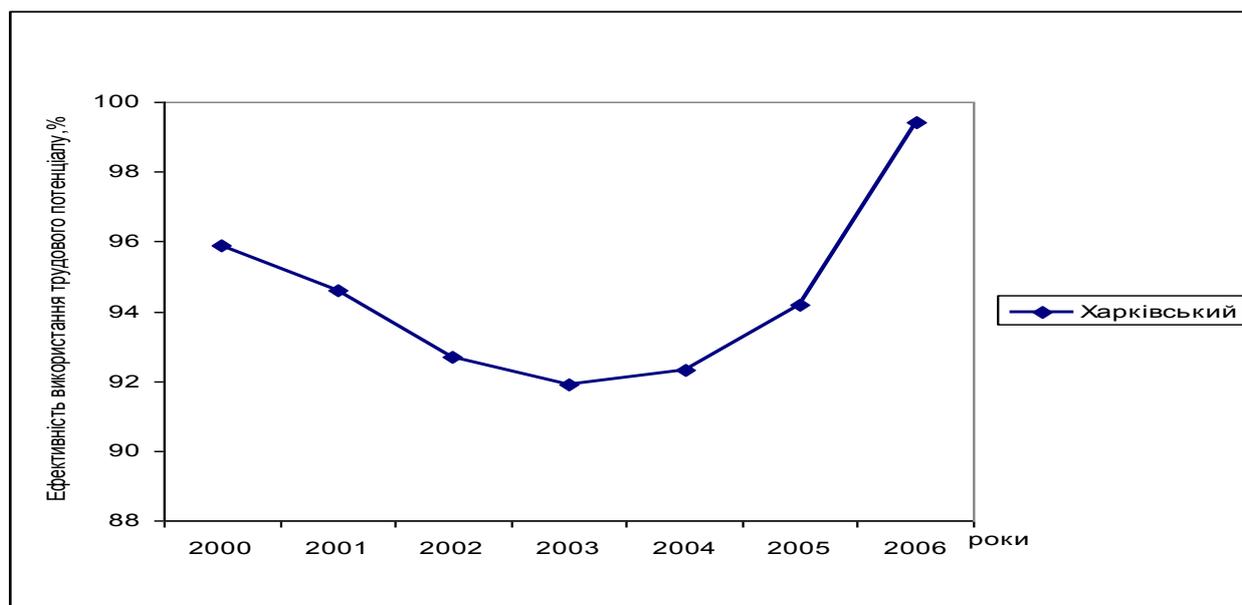


Рис. 4.20. Динаміка показника ефективності використання трудового потенціалу Харківсько-промислової групи



Рис. 4.21. Групування адміністративних районів Харківської області за кластерним аналізом [81]

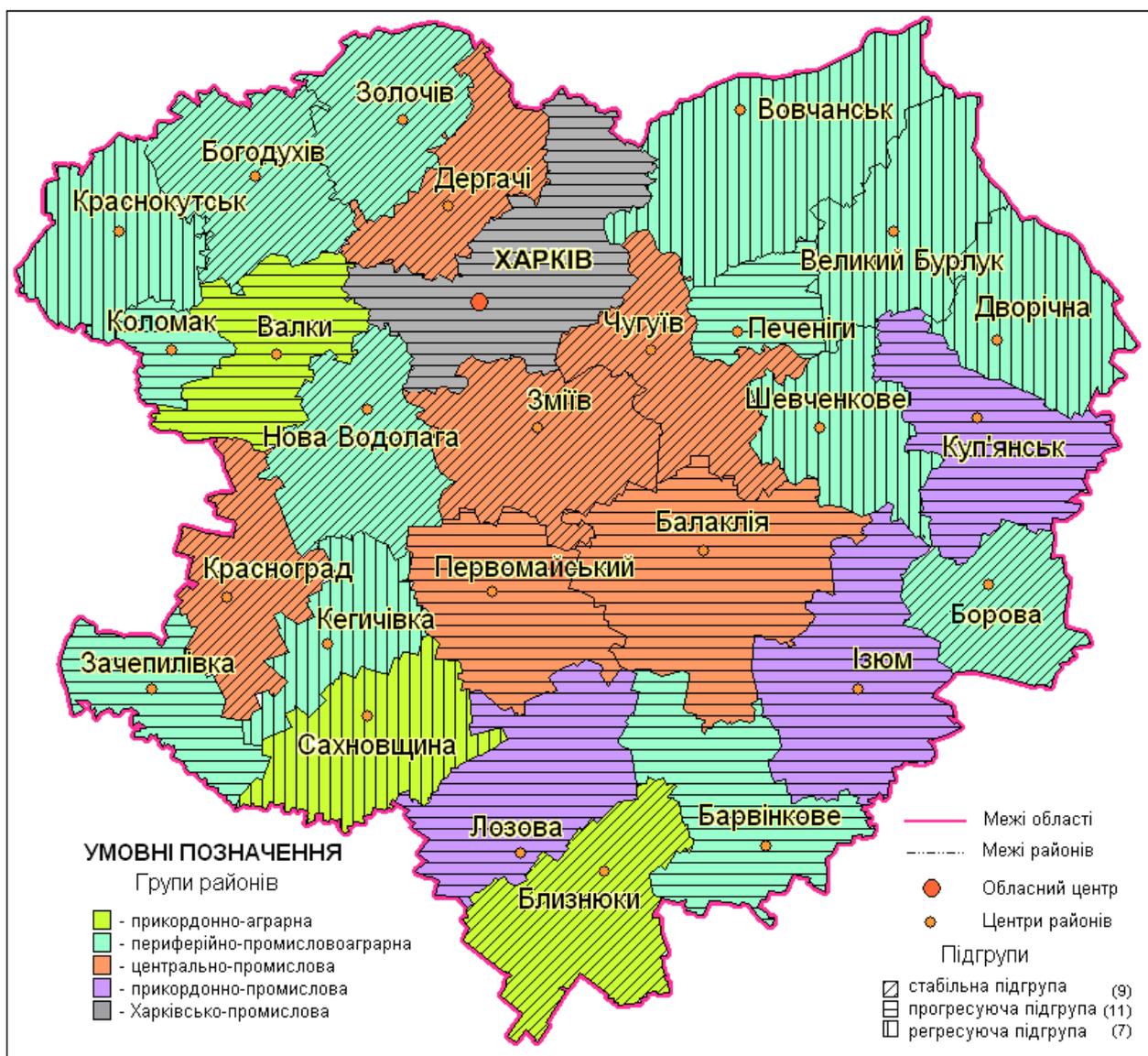


Рис. 4.22. Групування адміністративних районів Харківської області з виділенням підгруп за показником ефективності використання працересурсного потенціалу [83]

Отже, кластерний аналіз, враховуючи сукупну дію всіх 46 показників, дозволив згрупувати райони за ступенем близькості умов розвитку трудового потенціалу населення. Виділенні п'ять груп мають свої особливості і тенденції розвитку. Яскраво вони проявляються в аналізі стабільної, прогресуючої, регресуючої підгруп та динаміки використання трудового потенціалу. Результати дослідження зведені в таблиці 4.4, а територіальний розподіл груп показаний на картосхемам рис. 4.21 – рис. 4.22.

Таблиця 4.4. Групування адміністративних районів Харківської області за результатами кластерного аналізу [81]

Група	Підгрупа	Райони	Показник ефективності трудового потенціалу, %						
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
I Прикордонно-аграрна	стабільна	Близнюківський	94	94	92,9	93,4	93	94,8	92,2
	прогресуюча	Валківський	95,2	95,2	96,4	96,4	97	97,6	97,9
	регресуюча	Сахновщинський	97,8	97,8	97,5	96,5	96,3	95,7	96
II Периферійно-промисловоаграрна	стабільна	Богодухівський	97,9	97,9	98,7	97,9	97,9	97,9	97,3
		Борівський	86,8	86,8	87,8	89	86,3	89,4	88,4
		Золочівський	95,2	95,2	95,9	95,8	96,1	95	96
		Нововодолазький	94,9	94,9	95,5	94,2	95	95,4	95,4
	прогресуюча	Зачепилівський	89,9	89,9	90,9	92,4	94,1	94,9	95,6
		Печенізький	94,2	94,2	90,8	94,3	93,7	95,3	95,2
		Барвінківський	93,3	93,3	93,8	93,8	90,8	92,7	95,3
	регресуюча	Коломацький	94,7	94,7	94	87,7	89,9	90,2	93,4
		Великобурлуцький	97,1	97,1	97,1	96,4	95,3	93,2	92,4
		Дворічанський	93,7	93,7	94,9	94,8	92,4	91,6	89,4
		Краснокутський	93,4	93,4	93,1	91,6	91,7	91,1	91,5
		Шевченківський	90,5	90,5	91,6	89,6	88,5	89,2	89,6
III Центрально-промислова	стабільна	Кегичівський	93,8	93,8	92,4	92,4	91,8	90	89,9
		Вовчанський	94,6	94,6	94,4	92,9	91,5	91,1	91
		Зміївський	97	97	97,4	97,5	97,2	97,6	97,7
		Красноградський	95,5	95,5	95,6	95,9	96,5	96,8	96,1
	прогресуюча	Чугуївський	95,6	95,6	97,2	97,2	96,8	97,1	97,5
		Дергачівський	96,7	96,7	96,9	96,6	96,9	97,8	97,8
IV Прикордонно-промислова	прогресуюча	Балаклійський	92	92	91,8	93,7	94,2	94,6	95,6
		Первомайський	88,6	88,6	89,1	89,6	90,1	90,6	90,6
		Куп'янський	91,8	91,8	92	93,1	92,5	94,6	95,7
V Харківсько-промислова	прогресуюча	Лозівський	86,6	87,8	88,8	89,8	91,4	91,9	92
		Ізюмський	84,6	84,6	85,1	90,5	91	92,7	93,3
	прогресуюча	Харківський	95,9	94,6	92,7	91,9	92,3	94,2	99,4

4.3. Суспільно-географічні напрями вдосконалення використання трудового потенціалу області

Відповідно до результатів проведеного групування, що дозволяють оцінити територіальні особливості використання трудового потенціалу, ключовим питанням є визначення основних проблем та обґрунтування рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Слід сказати про необхідність першочергової реалізації загальнодержавних напрямків вдосконалення шляхів ефективного використання трудового потенціалу. У сфері зайнятості в регіонах головним є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого та непрацюючого населення. Виходячи з цього, зазначимо:

1. Необхідно розробити єдину облікову систему ринку праці та визначити систему статистичних показників для оптимальної оцінки ефективності використання трудового потенціалу населення.
2. Оптимізувати економічні, соціальні, правові заходи, що діють на всіх етапах функціонування трудового потенціалу: відтворення, формування, реалізації, розподілу, використання. Забезпечити кількісне і якісне зростання населення в рамках демографічної, міграційної, соціальної політики.
3. Враховуючи сучасні тенденції розвитку економічної системи, існує необхідно приділити увагу якості трудового потенціалу, а саме освітньо-професійному рівню населення та його морально-психологічним особливостям. Забезпечити відповідність професійного складу населення сучасному запиту економіки, створити необхідні умови для безперервного навчання, підготовки та підвищенні кваліфікації, формувати відповідні психологічні якості працівників у нових виробничих умовах.
4. Враховуючи державне фінансування економіки та спрямування на інвестиційну політику, необхідно створити сприятливі умови для оптимальної, ефективної зайнятості населення, гнучкого працевлаштування, зменшення безробіття, повернення тієї частки трудового потенціалу, що реалізується поза межами країни, області.

Виділені групи районів за кластерним аналізом визначаються відповідними суспільно-географічними умовами реалізації трудового потенціалу. Суттєва неоднорідність трудового потенціалу у різних групах дозволяє виділити слабкі сторони та обґрунтувати шляхи розвитку, спрямовані на підвищення ефективності використання трудового потенціалу у стабільних, прогресуючих та регресуючих підгрупах.

Регресуюча підгрупа відзначається тенденцією зниження показника ефективності використання трудового потенціалу, природним і механічним скороченням населення, високими показниками безробіття, значною часткою зайнятих в підсобних домашніх господарствах, диспропорцією попиту і пропозиції праці. Отже, враховуючи суспільно-географічні особливості розвитку такі райони потребують [81]:

- Розробки конкретних заходів для оптимізації процесів відтворення трудового потенціалу, оскільки Сахновщинський, Великобурлуцький, Дворічанський, Краснокутський, Шевченківський, Кегичівський, Вовчанський райони характеризуються незначною чисельністю населення, від'ємними показниками природного приросту, значною часткою осіб пенсійного віку (32-34% від загальної кількості населення).
- Галузева структура зайнятості населення визначається сільськогосподарською спеціалізацією районів. Тому враховуючи процеси реформування, необхідно сприяти створенню та відновленню аграрних підприємств та фермерських господарств, особливо у Великобурлуцькому, Шевченківському, Дворічанському, Кегичівському районах, що приведе до зменшення сектора неформальної зайнятості, рівня безробіття та підвищить показники ефективності використання трудового потенціалу.
- Економіко-географічне положення Сахновщинського, Вовчанського, Дворічанського, Великобурлуцького, Краснокутського районів характеризується прикордонністю та периферійністю, віддаленістю від обласного центру, тому в даних районах поряд з деструктуризацією господарства існує проблема відтоку робочої сили, недостатньої кількості працівників тощо. Першочерговим і довгостроковим завданням є збереження й ефективне використання трудового та інтелектуального потенціалу прикордонних районів, розробка заходів щодо повернення частки

трудового потенціалу, яка реалізується поза межами області, а також сприяння розвитку міжрайонного руху робочої сили, створенню центрів тяжіння працівників на районному ринку праці.

- Необхідна розробка і впровадження цільових програм малого та середнього бізнесу. Враховуючи спеціалізацію районів, потрібно сприяти інтегруванню сільськогосподарських підприємств з промисловими, створювати оптимальні умови для залучення інвестицій. Особливо привабливими в цьому відношенні є проекти з розвитку «зеленого туризму» у Дворічанському районі, підприємства авіаційної, машинобудівної, легкої, харчової промисловості: ВАТ «Вовчанський агрегатний завод», ЗАТ «Вовчанський ОЕЗ» у Вовчанському, агрофірма «Сади України», ВАТ «Насінневе» у Кегичівському, «Старк», «Старовірівський птахокомбінат» у Шевченківському районах.

Стабільна підгрупа включає в себе райони, які відзначаються достатньою сталістю показника ефективності використання трудового потенціалу, невисоким рівнем безробіття, значною часткою сільського населення, нестабільною демографічною ситуацією тощо. Слід зазначити, що райони віднесені до цієї підгрупи, умовно можна поділити на аграрні та промислові. Відповідно до цього необхідно [81]:

- Реалізовувати демографічну та соціальну політику спрямовану на збереження трудового потенціалу. Враховуючи вигідне економіко-географічне положення Золочівського, Дергачівського, Богодухівського, Чугуївського, Зміївського, Нововодолазького районів, що територіально близькі до обласного центру, який безпосередньо впливає на реалізацію трудового потенціалу, необхідно враховувати вплив на реалізацію трудового потенціалу прикордонності трьох перших зазначених районів та вигідне транспортно-географічне положення інших районів.
- Зміївський, Близьнюківський, Золочівський, Дергачівський, Чугуївський, Борівський райони потребують вирішення питання щодо зменшення зайнятості працівників у нефіксованому секторі економіки, підсобних домашніх господарствах та збільшення кількості економічно неактивного населення шляхом розгортання підприємницької діяльності, приватизації, кредитування, створення

бізнес-центрів та районного фонду сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, особливо в аграрному секторі.

- Перспективні шляхи здійснення подальшої реконструкції державних підприємств з посиленням фінансування та залучення інвестицій для створення нових робочих місць та реалізації ефективної зайнятості населення мають Борівський (розвиток санітарно-курортної зони), Золочівський (АР «Золочівське ХПП», підприємства мережі «зеленого туризму»), Зміївський («Кронекс-Україна», Зміївський машинобудівельний завод), Чугуївський («Новопокровський КХП», «Чугуївський завод мінеральних вод»), Дергачівський (ЗАТ «Солонцівський комбінат меблевих деталей», ДП «Енергосталь») райони.
- Враховуючи територіальну наявність навчальних закладів Золочівського (аграрний ліцей), Нововодолазького (Липкуватівський аграрний коледж, Рокитненський професійний аграрний ліцей, філіал ліцею Харківської академії міського господарства, філія Харківського коледжу кадрів управління), Красноградського, Чугуївського, Дергачівського (Харківська зооветеринарна академія) районів, необхідно сприяти розвитку молодіжного ринку праці через зв'язок закладів освіти з підприємствами, забезпечувати попит на відповідні спеціальності, працевлаштовувати випускників тощо.

Прогресуюча підгрупа характеризується тенденцією зростання показника ефективності використання трудового потенціалу. Дана підгрупа представлена в кожній виділеній за соціально-економічним розвитком групі. Тому слід зазначити [81]:

- Валківський, Зачепилівський, Печенізький, Барвінківський, Коломацький райони відносяться до I-II групи і відзначаються необхідністю стабілізації демографічної ситуації, зменшенням рівня безробіття через такі заходи як профорієнтація, перекваліфікація, розвитку самостійних фермерських господарств, покращення показників соціально-економічного розвитку за рахунок вигідного економіко-географічного положення (близькістю до обласного центру Печенізького, Коломацького, Валківського районів, прикордонного положення Зачепилівського району та його

сусідства з промислово розвиненими районами з гнучким ринком праці).

- Балакліївський, Первомайський, Куп'янський, Лозівський, Ізюмський, Харківський райони потребують розвитку інвестиційно привабливих проектів («Курганський бройлер», «Хенкель-Баутехнік-Україна») для забезпечення продуктивної зайнятості населення. Враховуючи активні механізми розвитку підприємницької діяльності, запровадити гнучкі форми зайнятості, сприяти виявленню прихованого безробіття [172]. Враховуючи велику кількість навчальних закладів, забезпечити удосконалення механізму формування державного замовлення в системі вищої і професійно-технічної освіти.

Підсумовуючи, слід сказати, що основними регіональними суспільно-географічними напрямками щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу Харківської області є:

- вигідне економіко-географічне положення та транспортне-географічне положення регіону, транскордонне співробітництво, цільові програми розвитку, які спрямовують зусилля на збереження та повернення трудового потенціалу області, що реалізується поза її межами;
- забезпечення чіткого взаємозв'язку Державної програми зайнятості з механізмами структурних перебудов в економіці Харківської області з метою попередження негативних наслідків функціонування трудового потенціалу і забезпечення оптимального територіального та галузевого перерозподілу робочої сили;
- враховуючи реконструкцію підприємств області, надання керованого характеру процесам вивільнення кадрів з метою попередження збільшення рівня безробіття та поширення неформальної зайнятості;
- вдосконалення трудового законодавства та правових норм регулювання трудових відносин на всіх рівнях управління;
- забезпечення співпраці місцевих органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок, проведення комплексної політики зайнятості, яка враховує взаємозалежність завдань економічного і соціального розвитку, а також пріоритети в сфері зайнятості окремих категорій працюючих, їх кваліфікацію в розвитку територій та галузей економіки [81].

ВИСНОВКИ

Аналіз історії становлення та розвитку поняття «працересурсний потенціал» показав необхідність його відокремлення від поняття «робоча сила», що визначається як сукупність фізичних і творчих здібностей людини до праці, яка бере участь у суспільному виробництві, та від поняття «трудові ресурси» – наявне працездатне населення країни у працездатному віці, а також працюючі підлітки і пенсіонери. Поняття «працересурсний потенціал» значно ширше і охоплює кількісні і якісні міри людських здібностей, що використовуються та можуть бути використані в перспективі. Термінологічна систематизація згруповує існуючі визначення трудового потенціалу за різними напрямками: соціально-економічним, трудоресурсним, політекономічним, екогеномологічним, етнокультурним.

Перспективним напрямом визначення працересурсного потенціалу є суспільно-географічний. Працересурсний потенціал розуміємо як сукупність працездатного населення, що характеризується наявними на даний час і передбачуваними в майбутньому трудовими можливостями, які реалізуються чи можуть бути реалізовані в просторово-часовому аспекті. Використання працересурсного потенціалу здійснюється через ринок праці, механізми та процеси, які пов'язані з його функціонуванням. Аналіз поняття «трудова потенціал» тісно пов'язаний із розвитком понять «ринок праці», «зайнятість», «безробіття», «економічно активне населення», «попит» та «пропозиція», а також із системою показників, що забезпечують аналітичний огляд використання трудового потенціалу.

Суспільно-географічне дослідження працересурсного потенціалу на регіональному рівні передбачало виконання таких етапів: формування теоретико-методологічних основ дослідження; аналіз поняттєво-термінологічного апарату; виявлення та аналіз факторів впливу на формування та використання трудового потенціалу регіону; якісний і кількісний аналіз вихідних даних; інтерпретація результатів аналізу та виявлення тенденцій використання працересурсного потенціалу; розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності використання працересурсного потенціалу регіону.

Кількісний аналіз статистичних показників передбачав відбір статистичних даних, ранжування адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, факторний аналіз використання працересурсного потенціалу, групування адміністративних районів Харківської області за вибірковою сукупністю

статистичних показників, що налічує 46 позицій по кожному року (для прикладу наведений період 2000-2006 рр.).

Реалізація повного циклу функціонування працересурсного потенціалу відбувається на таких ієрархічних рівнях: державному, регіональному, галузево-виробничому, особистісному. Визначенні групи факторів: економіко-географічний, соціально-географічний, геодемографічний, інституціональний. Основними економіко-географічними факторами впливу на формування та використання працересурсного потенціалу є структурні зрушення в економіці, рівень розвитку продуктивних сил, господарська спеціалізація, галузева і територіальна структура господарства, обсяги виробництва. Соціально-географічний фактор включає рівень розвитку соціальної інфраструктури, пропозиція робочої сили, оплата праці, рівень освіти та кваліфікації. Геодемографічний фактор включає територіальний поділ праці, система розселення, урбанізація, демографічні характеристики населення. Інституціональний фактор включає: форму державного устрою, законодавчо-правові механізми, регіональні цільові програми, систему підготовки і підвищення кваліфікації кадрів та інші. Враховуючи нові вектори розвитку економіки та соціальної сфери, на ринку праці цінуються конкурентоспроможність, зацікавленість у навчанні та здатність до безперервної освіти, мобільність, високий рівень кваліфікації та ін.

Особливості відтворення працересурсного потенціалу Харківської області характеризуються значною часткою осіб працездатного населення, збільшенням чисельності осіб пенсійного віку та зменшенням частки осіб молодших за працездатний вік. Харківська область має сприятливу ситуацію на ринку праці і за рівнем безробіття, зайнятості, працевлаштування входить у п'ятірку областей, що є лідерами.

Формування трудових традицій населення Слобожанщини залежало від історичних особливостей заселення території, від природно-кліматичних особливостей та природних ресурсів, а також економічний побут переселенців слобожан залежав від тієї матеріальної культури, яку здобули українці в Задніпрянщині. Головним промислом слобожан було землеробство (Ізюм, Чугуїв, Харків), хліборобство, млинарство (Харківський, ізюмський, Мереш'янський повіти), садівництво (Люботин, Нова Водолага, Валки), а також розвивались всі види скотарства (Зміївський, Вовчанський, Ізюмський повіти). Найбільш розповсюдженими ремеслами були ткацтво, чоботарство, чинбарство, кравецтво, ковальство та гончарство. А також були гонтарі та тепличники, римарі, шаповали, сидельники, склярі, бондарі, стельмахи тощо. Торгівля на Харківщині почалася разом із заселенням. Торгівлею займалися

міщани, особливо ярмарковою. Не тільки великі міста, а й містечки мали право устрою ярмарок й вільного ярмаркового торгу. Основні ярмарки біли у Харкові, Чугієві, Валках тощо. Розвиток трудових ресурсів з приходом радянської влади формувався під впливом націоналізації, на селі розвивались радгоспи та колективні господарства, створили централізовану планову економіку, ліквідували ринкові, товарно-грошові відносини. У цей час активно розвивалась промисловість, залізничний транспорт, будівництво, сільське господарство. На Харківщині будувались та відкривались машинобудівельні підприємства, підприємства харчової, легкої промисловості тощо. Основними містами розвитку трудових ресурсів стали Харків, Чугуїв, Лозова, Мерефа, Люботин, Ізюм та інші. Всі історичні та політичні процеси вплинули на формування системи навчальних закладів Харківщини для підготовки фахівців відповідних спеціальностей та робітничих професій. Промислове виробництво в умовах науково-технічної революції здійснило великий вплив на якісне зростання робочого класу, на зміну його професійної структури.

Сьогодні Харківська область є однією і найбільш густозаселених областей України, має значну чисельність населення. Система розселення Харківської області є моноцентричною та наближена до радіально-кільцевого типу опорного каркасу розселення, відповідно по території області населення розміщено нерівномірно: більше половини населення сконцентровано в обласному центрі. Для області характерно позитивне сальдо міграції, що у 2012 році змогло нівелювати обсяги депопуляції: вперше за роки незалежності України був в області зафіксований приріст населення. Харківська область є однією із найбільш міграційно привабливих.

Демографічні процеси характеризуються негативними значеннями із позитивними тенденціями: підвищення рівня народжуваності (9,9‰) та зменшення рівня смертності (14,5‰). В статеві-віковій структурі переважає населення працездатного віку, частка якого становить майже 65 %. Частка населення старшої вікової групи складає 22,2 %, молодша група ж найменшою і становить 12,9 %. Низький показник навантаження дітьми та частки цієї когорти населення в загальній його структурі в подальшому не забезпечить простої заміни поколінь. Існує значна диференціація демографічного розвитку в міській та сільській місцевості Харківської області, зокрема ступінь регресивності вікової структури значно вищий у сільського населення, ніж у міського.

Суспільно-географічний аналіз ринку праці Харківської області показав існування територіальних відмінностей. Так, найбільша кількість працездатного населення зафіксована в Харківському, Дергачівському, Чугуївському,

Зміївському, Балакліївському, Ізюмському, Лозівському, Куп'янському, Красноградському районах. Депресивними районами в цьому відношенні є Первомайський, Шевченківський, Ізюмський, Борівський. Основними факторами посилення процесу безробіття в них є скорочення обсягів виробництва, зниження інвестиційної активності, трансформування відносин власності, неконкурентноспроможність багатьох професій.

Аналіз регіонального ринку праці в професійному аспекті показав перенасиченість його економістами, бухгалтерами, продавцями, кухарями, перукарями і виявив підвищення попиту на технологічні спеціальності. За досліджуваний період в області стабілізувались процеси вивільнення працівників за рахунок зменшення мобільності робочої сили та її закріплення на підприємствах. Територіальний аналіз навантаження в розподілі вільних робочих місць показав, що особливо депресивними в цьому відношенні є Кегичівський, Борівський, Барвінківський, Краснокутський райони, де на одне вільне робоче місце або вакантну посаду претендують більше 25 осіб.

Факторний аналіз дозволив по кожному року за період 2000-2006 рр. інтерпретувати такі фактори: формування ринку праці, формування та визначення трудового потенціалу, економічний, еколого-медичний, соціальний, житловий, які визначаються стабільним і епізодичним впливом.

Спираючись на показник ефективності використання працересурсного потенціалу в адміністративних районах Харківської області, було проведено ранжування, що дозволило за сумарним рейтингом виділити чотири групи районів: перша група з найнижчими показниками ефективності використання трудового потенціалу населення (Богодухівський, Зміївський, Дергачівський, Сахновщинський, Чугуївський, Валківський райони); друга група з низькими показниками, що мають тенденцію до підвищення (Харківський, Красноградський, Великобурлуцький, Золочівський, Нововодолазький, Печенізький, Близнюківський, Балакліївський райони); третя група характеризується високими показниками (Куп'янський, Дворічанський, Вовчанський, Барвінківський, Зачепилівський, Коломацький, Красноградський райони); четверта група з найвищими показниками та стабільністю функціонування трудового потенціалу (Лозівський, Ізюмський, Первомайський, Шевченківський, Борівський райони).

За результатами кластер-аналізу було проведено групування районів та виділено п'ять груп районів з поділом кожної на підгрупи: прикордонно-аграрна, периферійно-промисловоаграрна, центрально-промислова, прикордонно-промислова, Харківсько-промислова групи. На основі аналізу використання працересурсного потенціалу у кожній групі були виділені

підгрупи: регресуюча, стабільна і прогресуюча. Регресуюча підгрупа відзначається низькими показниками використання трудового потенціалу, які мають тенденцію до зниження; стабільна підгрупа характеризується сталістю показника ефективності використання трудового потенціалу; прогресуюча підгрупа виділяється зростанням показника ефективності використання трудового потенціалу. Сприятливою ситуацією на ринку праці характеризуються центрально-промислова (Балаклійський, Зміївський, Красноградський, Первомайський, Чугуївський райони), прикордонно-промислова (Куп'янський, Лозівський, Ізюмський райони), Харківсько-промислова (Харківський район) групи. Прикордонно-аграрна (Близнюківський, Валківський, Сахновщинський райони), периферійно-промислово-аграрна (Богодухівський, Борівський, Золочівський, Нововодолазький, Зачепилівський, Печенізький, Барвінківський, Коломацький, Великобурлуцький, Дворічанський, Краснокутський, Шевченківський, Кегичівський, Вовчанський райони) групи відзначаються зворотними тенденціями на ринку праці.

На основі групування районів Харківської області було визначено основні суспільно-географічні напрями вдосконалення використання працересурсного потенціалу регіону для регресуючої, стабільної та прогресуючої підгрупи. Враховуючи вигідне економіко-географічне положення, спеціалізацію господарства, транскордонне співробітництво, регіональні цільові програми розвитку, основні заходи розв'язання проблем працезбереження для районів регресивної підгрупи мають спрямовуватись на оптимізацію процесів відтворення населення, збереження існуючої робочої сили, оскільки є проблема її відтоку. Спираючись на спеціалізацію більшості районів, необхідно сприяти створенню й відновленню аграрних підприємств та фермерських господарств, впроваджувати цільові програми розвитку малого та середнього бізнесу. Для більшості районів стабільної підгрупи, враховуючи вигідне економіко-географічне положення, необхідно створювати умови для зменшення зайнятості працівників у нефіксованому секторі економіки, підсобних домашніх господарствах, здійснювати подальшу реконструкцію державних підприємств з посиленням фінансування та залученням інвестицій для створення нових робочих місць, зміцнювати молодіжний ринок праці. Для районів прогресуючої підгрупи необхідно забезпечити збільшення рівня зайнятості, підвищення його продуктивності, удосконалення механізмів функціонування державного замовлення в системі освіти; розвиток інвестиційно приваблюючих проектів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко Л. А. Промышленность и рабочий класс Харьковщины, 1917 – июнь 1941 / Л. А. Адаменко, С. В. Дягільов – Х.: Прапор, 1986. – 224с.
2. Адаменко Л. А. Промышленность и рабочий класс Харьковщины, 1945 –1980 / Л.А. Адаменко, С. В. Дягільов – Х.: Прапор, 1987. – 243с.
3. Алаев Э. Б. Социально-экономическая география: Понятийно-терминологический словарь / Э. Б. Алаев. – М.: Мысль, 1983. – 290 с.
4. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці: Методичні рекомендації НАН України / Розміщення продуктивних сил України, Львівський обласний центр зайнятості; С. І. Бандур, О. М. Дрозд, В. В. Онікієнко, Т. П. Петрова, Ю. П. Туранський– К., 1999. – 116 с.
5. Баб`як Г. П. Методика дослідження формування і використання трудового потенціалу / Г. П. Баб`як // Регіональні аспекти розвитку та розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка, 1998. – С. 183-193.
6. Баб`як Г. П. Трудовий потенціал регіону: особливості формування і використання в умовах переходу до ринкової економіки: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Г. П. Баб`як. – Львів, 1997. – 20 с.
7. Багалій Д. І. Історія Слобідської України / Д. І. Багалій. – Х.: Основа, 1990. – 258 с.
8. Багалій Д. І. Історія Слобідської України / Д. І. Багалій. – Х.: Дельта, 1993. – 256 с.
9. Багров Н. В. География в информационном мире / Н. В. Багров. – К.: Либідь, 2005. – 182 с.
10. Базилевич В. Д. Макроекономіка / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик – К.: Атака, 2002. – 368 с.
11. Базилюк А. Визначальні проблеми соціального розвитку України / А. Базилюк // Економіка України. – 1996. – № 12. – С. 27-34.
12. Балабанов Г. В. Територіальний соціально-економічний моніторинг в Україні / Г. В. Балабанов, В. В. Вишневський. – К.: Нора-Друк, 2001. – 58 с.
13. Баланда А. Неформальна зайнятість як новітній фактор розвитку національного ринку праці України / А. Баланда. – К., 1999. – 57 с.
14. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко, В. Т. Зінич, Л. В. Головка. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 619с.

15. Бандур С. І. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 260 с.
16. Баркова Г. А. Територіальна організація медичної системи Харківської області та шляхи її вдосконалення: Дис. ... канд. геогр. наук: 11.00.02 / Г. А. Баркова. – Харків, 2006. – 223 с.
17. Бебик В. М. Політологія для політика і громадянина / В. М. Бебик. – К.: МАУП, 2003. – 424 с. – Бібліогр.: с.406 – 422.
18. Безпала О. «Ринок праці» у суспільній географії / О. Безпала // Часопис соціально-економічної географії. Випуск 1. – Харків, 2006. – С. 162-168.
19. Богиня Д. Структурні зрушення в зайнятості населення як наслідок ринкової трансформації економіки / Д. Богиня, О. Матієшина // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 5. – С. 31-39.
20. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання – Прес, 2001. – 77 с.
21. Богиня Д. П. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 3 – 6.
22. Богиня Д. П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д. П. Богиня. – Львів, 1992. – С. 28-42.
23. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал/ Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
24. Бугуцький О. А. Демографічна ситуація та використання людських ресурсів на селі / О. А. Бугуцький. – К., 1999. – 280 с.
25. Булко М. Ринок праці та процеси його регіональної трансформації / М. Булко, К. Білокур // Економіка України. – 1998. – № 5. – С. 14-21.
26. Бушмарин И. В. Рынок труда в современной экономике / И. В. Бушмарин // Общество и экономика. – 1994. – № 1. – С. 114-128.
27. Васильченко В. С. Продуктивна зайнятість населення / В. С. Васильченко // Зайнятість та ринок праці. – №6. – 1998. – С. 90-106.
28. Васильченко В. С. Реформи, конверсія, зайнятість / В. С. Васильченко. – К.: Ленвіт, 1995. – 99 с.
29. Вейц В. И. Потенциальные и кинетические производительные силы мирового хозяйства / В. И. Вейц. – М., 1927. – Кн.1. – 275 с.

30. Височин М. Ю. Исторические этапы и факторы формирования системы расселения в Харьковском регионе / М. Ю. Височин // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Геологія – Географія – Екологія: Зб. наук. праць. – Харків: ВЦ ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2006. – № 736. – С. 16 – 22.
31. Владимиров К. Н. Проблемы занятости и социальная защита безработных в условиях рынка / К. Н. Владимиров. – Херсон, 1994. – 112с.
32. Воблый К. Г. Производительные силы Украины / К. Г. Воблый // Техника, экономика и право. Научные записки Киевского ин-та нар. х-ва– 1924. – № 4-5. – С. 126 – 149.
33. Волкова О. В. Ринок праці: Навч. посіб / О. В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
34. Географический энциклопедический словарь. Понятия и термины / Гл. ред. А. Ф. Трешников; Ред. кол.: Э. Б. Алаев, П. М. Алампиев, А. Г. Воронов и др. – М.: Сов. энциклопедия, 1988. – 432с.
35. Герасимчук В. І. Залежність сфери зайнятості від стану і розвитку базових галузей промисловості і сільського господарства / В. І. Герасимчук // Зайнятість та ринок праці. Міжвід. наук. зб. Випуск 9. – К., 1999. – С. 62-78.
36. Герасимчук В. І. Заробітна плата і зайнятість населення України / В. І. Герасимчук. – К., 1999. – 31 с.
37. Герасимчук В. І. Інституційні перетворення та їх вплив на зайнятість населення / В. І. Герасимчук. – К., 1999. – 30 с.
38. Герасимчук В. І. Тенденції розвитку економіки та зайнятості населення України / В. І. Герасимчук // Вісник ТУП. Ч.3. – Хмельницький, 2001. – С. 110-113.
39. Голиков А. П. Економіка України: фактори виробництва, галузева структура, розміщення, тенденції розвитку: Навч. посіб. / А. П. Голиков, Н. А. Казакова, О. А. Шуба. – Х.: ХНУ, 2005. – 238с.
40. Голиков А. П. Словник-довідник суспільно-географічних термінів / А. П. Голиков, П. О. Черномаз, Н. А. Казакова. – Х., 2000.
41. Головне управління статистики в Харківській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kh.ukrstat.gov.ua/>
42. Гольдфарб А. Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / А. Г. Гольдфарб. – Харківський національний економічний університет. – Х., 2005. – 20 с.

43. Гриненко А. Проблеми формування продуктивної зайнятості в Україні / А. Гриненко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 38-44.
44. Грішнова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 26-28. с. 28
45. Грішнова О. А. Вплив рівня освіти на зайнятість: теоретичний та емпіричний аналіз / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 6. – С. 3-11.
46. Дадашев А. З. Формирование условий занятости / А. З. Дадашев // Экономист. – 1993. – №6. – С. 56-64.
47. Данилишин Б. М. Продуктивні сили економічних районів України / Б. М. Данилишин, Л. Г. Чернюк, О. В. Горська, М. І. Фащевський, Л. С. Антоньєва. – Нічлава, 2000. – 517 с.
48. Данилишин Б. М. Методологічні засади комплексного розвитку і розміщення продуктивних сил регіонів / Б. М. Данилишин, Л. Г. Чернюк, М. І. Фащевський, Л. С. Антоньєва, О. В. Горська. – К., 1998. – 158 с.
49. Данюк В. М. Управління трудовими ресурсами: Навчально-методичний посібник / В. М. Данюк, А. М. Колот. – К., 1995. – С. 25-38.
50. Дебс М. Системно-структурний аналіз економіко-географічного району / М. Дебс // Економічна географія. – К., 1991. – № 43. – С. 23-28.
51. Демография: современное состояние и перспективы развития / Д. И. Валентей, А. И. Алексеев и др. – М.: Высшая школа, 1997. – 271 с.
52. Демоекономічні дослідження / НАН України, ІЕУ; В. С. Стешенко та ін. – К., 1995 – 93 с.
53. Державна служба зайнятості – виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного страхування України на випадок безробіття: три роки на страхових засадах. – К., 2004. – 106 с.
54. Деятельность отдела пенсий Наркомсобеза Украины (с 17-го марта по 17-е июня 1919 г.) // Социальное обеспечение. – 1919. - № 2-3. – С. 107
55. Джаман В. О. Демогеографія: Навч. посібник / В. О. Джаман, В. П. Круль, Г. Я. Чернюх. – Чернівці: Рута, 2002. – 160 с.
56. Джаман В. О. Регіональні системи розселення: демогеографічні аспекти / О. В. Джаман. – Чернівці: Рута, 2003. – 392 с.
57. Джонстон Р. Дж. География и географы: Очерк развития англо – американской социальной географии после 1945 г. / Пер. с англ; Под ред. Э. Б. Алаева. – М., 1987. – 368 с.

58. Долішній М. І. Регіональна політика на рубежі ХХ-ХІ століть: нові пріоритети / М. І. Долішній. – К.: Наукова думка, 2006. – 512 с.
59. Долішній М. І. Трудовий потенціал у нових умовах господарювання / М. І. Долішній // Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. – Київ: ІЕ АН УРСР, 1990. – С. 4-12.
60. Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Алушко, Т. Б. Токарський. – Львів, 1997. – 341 с.
61. Дорогунцов С. І. Розміщення продуктивних сил України: Навч.-метод. Посібник / С. І. Дорогунцов, Ю. І. Пітюренко, Я. Б. Олійник, Т. А. Заяць, С. І. Бандур. – К.: КНЕУ, 2000. – 363 с.
62. Доценко А. І. Адміністративно-територіальний устрій і розселення в Україні / А. І. Доценко. – К.: РВПС України НАН України, 2003. – 76 с.
63. Доценко А. І. Регіональне розселення: проблеми та перспективи / А. І. Доценко. – К.: Наук. думка, 1994. – 196 с.
64. Дюран Б. Кластерный анализ / Пер. с англ. Е.З. Демиденко; Под ред. А.Я. Боярського. – М.: Статистика, 1977. – 127 с.
65. Дяків О. П. Формування механізмів регулювання зайнятості / О. П. Дяків // Україна: аспекти праці.-1998. – № 5. – С. 18-23.
66. Економічна активність населення за статтю та місцем проживання у 2013 році [Електронний ресурс] // Головне управління статистики у Харківській області. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/ekonomichna-aktyvnist-n5aseleennia-za-stattiu-ta-mistsem-prozhyvannia-u-2013-rotsi>
67. Економічна активність населення Харківської області у 2006 році: статистичний збірник / О. П. Дяків // Головне управління статистики у Харківській області: №45/01-2 від 30.09.2007 р.
68. Економічна активність населення Харківської області у 2013 році / Статистичний щорічник. – [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2014. – 97 с.
69. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ляміна, Л. Фокас, М. Руженський, В. Поліванов та ін. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 300 с.
70. Жук М. В. Розміщення продуктивних сил і економіка регіонів України: Підручник / М. В. Жук, В. П. Круль. – К.: Кондор, 2004. – 296 с.
71. Жуковская В. М. Факторный анализ в социально-экономических

исследованиях / В. М. Жуковская, И. Б. Мучник. – М.: Статистика, 1976. – 151с.

72. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навчально-методичний посібник / Г. Т. Завіновська. – К.; КНЕУ, 2001. – 200 с.

73. Заволока Ю. До аналізу компонентної структури трудового потенціалу Харківської області / Ю. Заволока // Часопис соціально-економічної географії. Випуск 3. – Харків, 2007. – С. 142 – 148.

74. Заволока Ю. Ю. Географія безробіття в Харківській області / Ю. Ю. Заволока, І. В. Варвинська // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Регіон-2008: стратегія оптимального розвитку» (16-17 жовтня 2008 року м. Харків) / Гол. ред. колегії В.С. Бакіров. – Харків: РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2008. – 366 с. – с. 209-213.

75. Заволока Ю. Ю. До питання розвитку суспільно-географічних досліджень трудового населення регіону / Ю. Ю. Заволока, Л. В. Ключко // Українська історична географія та історія географії в Україні: Матеріали Міжнародної наукової конференції (Чернівці, 7-10 жовтня 2009). – Чернівці: Рута, 2009. – 186 с. – с. 105.

76. Заволока Ю. Ю. Зайнятість молоді в гендерному аспекті (по галузям економіки Харківської області) / Ю. Ю. Заволока, О. О. Яновська // Географія, геоecологія, геологія: досвід наукових досліджень: Матеріали VI Міжнародної наукової конференції студентів і аспірантів, присвяченої 250-річчю від дня народження першовідкривача криворізьких руд Василя Зуєва / Під ред. проф. Л.І. Зеленської. – К.: ДНВП «Картографія», 2009. – Вип. 6. – с. 349-351.

77. Заволока Ю. Ю. Зайнятість населення Харківської області в соціальній сфері / Ю. Ю. Заволока, О. О. Яновська // Часопис соціально-економічної географії: Міжрегіональний збірник наукових праць. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2011. – Вип. 11 (2). – 202 с.

78. Заволока Ю. Ю. Молодіжний ринок праці Харківської області (суспільно-географічний аспект) / Ю. Ю. Заволока // Часопис соціально-економічної географії: Міжрегіональний збірник наукових праць. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2009. – Вип. 6(1). – 206 с. – с. 133-136.

79. Заволока Ю. Ю. Основи суспільно-географічного вивчення сільського ринку праці / Ю. Ю. Заволока, А. В. Грудіна // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих

науковців «Регіон-2009: суспільно-географічні аспекти» (Харків, 23-24 квітня 2009 року) / Гол. ред. колегії К.А. Немець. – Харків: РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2009. – 279 с. – с. 88-91.

80. Заволока Ю. Ю. Попит і пропозиція на ринку праці України / Ю. Ю. Заволока, О. О. Яновська // Географія, геоекологія, геологія: досвід наукових досліджень: Матеріали VII Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів і молодих вчених / За ред. проф. Л. І. Зеленської. – К.: ДНВП «Картографія», 2011. – Вип. 8. – с. 312-313.

81. Заволока Ю. Ю. Суспільно-географічні аспекти використання трудового потенціалу Харківської області [Текст]: дис. ... канд. геогр. наук: 11.00.02 / Ю. Ю. Заволока. – Київ, 2008. – 210 с.

82. Заволока Ю. Ю. Деякі суспільно-географічні аспекти безробіття в системі управління трудовими ресурсами Харківської області / Ю. Ю. Заволока // Конструктивна географія: становлення, сучасні досягнення та перспективи розвитку: Зб. тез доповідей. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2006. – С. 144 – 145.

83. Заволока Ю. Ю. Ефективність використання трудового потенціалу Харківської області / Ю. Ю. Заволока, Л. М. Немець, К. А. Немець // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Геологія – Географія – Екологія: Зб. наук. праць. – Харків: ВЦ ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2007. – № 769. – С. 140 – 155

84. Заволока Ю. Ю. Особливості відтворення та формування трудового потенціалу (на прикладі Харківської області) / Ю. Ю. Заволока // Часопис соціально-економічної географії. Випуск 2. – Харків, 2007. – С. 169-175.

85. Заволока Ю. Ю. Особливості суспільно-географічного дослідження безробіття / Ю. Ю. Заволока // Вісник Харківського університету. Геологія – Географія – Екологія: Зб. Наук. Праць. – Харків: ВЦ ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2006. – № 753. – С. 71 – 75.

86. Заволока Ю. Ю. Трудовий потенціал Харківської області / Ю. Ю. Заволока // Регіональні географічні дослідження України та суміжних територій: Зб. наук. праць. – Луганськ: Альма-матер, 2006. – С. 114 – 116.

87. Заволока Ю. Ю. Функціональна та управлінська структура трудового потенціалу регіону (на прикладі Харківської області) / Ю. Ю. Заволока // Матеріали міжкафедрального студентського науково-практичного семінару, присвяченого пам'яті академіка Степана Рудницького (4

грудня 2007) / Гол. ред. колегії К.А.Немець // РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, 2007. – С. 55 – 64.

88. Заєць Т. А. Відтворення робочої сили України: регіональні проблеми/ Т. А. Заєць. – К., 1996. – 99 с.

89. Заєць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили / Т. А. Заєць. – К.: Ленвіт, 1997. – 151 с.

90. Заєць Т. А. Регіональні ринки праці: стан і перспективи розвитку / Т. А. Заєць // Український географічний журнал. – 1996. – № 1. – С. 15 – 20.

91. Закон СРСР «Про пенсії і допомогу членам колгоспів» від 15.07.1964 року.

92. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №14.

93. Закон України «Про зайнятість населення» Відомості Верховної Ради документ № 803-12, чинний, остання версія – Редакція від 01.10.2011, підстава 3668-17. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12>

94. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты и перспективы / За ред. Л. С. Чижова– М.: Наука, 1998. – 254 с.

95. Занятость населения: Изучение и регулирование: (Монография) / А. Э. Котляр, И. Н. Кирпа, В. В. Трубин и др. – М.: Финансы и статистика, 1983. – 183 с.

96. Запухляк Н. І. Суспільно-географічні засади функціонування ринку праці та зайнятості населення (на прикладі Івано-Франківської області): Автореф. дис. канд. геогр. наук: 11.00.02 / Н. І. Запухляк // Інститут географії НАН України, К., 2007 р. – 21 с.

97. Заставецька О. В. Комплексний економічний і соціальний розвиток території: теоретичні і методичні основи дослідження / О. В. Заставецька. – Тернопіль, 1997. – 235 с.

98. Заставний Ф. Проблеми депресивності в Україні (соціально-економічної, екологічної, демографічної) / Ф. Заставний. – Л.: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 348 с.

99. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Л. О. Заглат-Лозинська. – К., 2002. – 18 с.

100. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. посіб. / С. М. Злупко, Й. І. Родецький. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 44 с.

101. Злупко С. М. Суть і компоненти соціально-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу регіону / С. М. Злупко, О. Г. Мушак // Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. – Київ: ІЕ АН УРСР, 1990. – С. 12-18.
102. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М.: Academia, 1998. – 640 с.
103. Історія міст і сіл Української РСР. Харківська область. – К.: УРЕ АН УССР, 1976.
104. Іщук С. І. Розміщення продуктивних сил: (теорія, методи, практика) / С. І. Іщук. – К.: Видавництво Європейського інституту, 2006. – 216 с.
105. Калініченко В. В. Історія України 1917-2003 рр. / В. В. Калініченко, І. К. Рибалка – Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2004. – 628 с.
106. Канигін Ю. Інтелект народу / Ю. Канигін // Вісник Академії наук України. – 1993. – № 7. – С. 37-47.
107. Качан Є. П. Розвиток трудового потенціалу регіону: сучасні тенденції та інтереси суспільства / Є. П. Качан // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – С. 18 – 22.
108. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28-33.
109. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учебное пособие / М. Н. Ким. – Харьков.: ХНУ имени В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.
110. Колешня Л. Методологічні основи вдосконалення професійної структури підготовки і перепідготовки безробітного населення / Л. Колешня // Україна аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 19 – 26.
111. Концепція сталого розвитку України / В. В. Волошин, Н. М. Гордієнко, І. О. Горленко, Б. М. Данилишин, С. І. Дорогунцов. – К., 1997. – 17 с.
112. Коровяковская Н. В. Совокупный работник социалистического общества / Н. В. Коровяковская. – Москва : Экономика, 1987. – С. 42.
113. Корчевська Л. О. Інтеграція України до світового ринку праці через використання трудового потенціалу: Автореф. дис. ... канд. економ. наук / Л. О. Коровяковська. – Донецьк, 2006. – 20 с.
114. Косаев А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А. Г. Косаева. – М.: Наука, 1990. – 160 с.

115. Костаков В. Интенсификация использования трудового потенциала / В. Костаков, А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 60 – 67.
116. Котляр А. Е. Методология оценки безработицы / А. Е. Котляр // Человек и труд. – 1993. – №8. – С. 16 – 20.
117. Котляр А. Э. Экономико–демографические проблемы занятости. – В кн.: Демографические аспекты занятости / А. Е. Котляр. – М., 1985.
118. Краснов Ю. Стратегія ефективної зайнятості населення / Ю. Краснов // Україна аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 3 – 8.
119. Кузьмин С. А. Рыночная экономика и труд / С. А. Краснов. – М.: Наука, 1993. – 142 с.
120. Кузьмин С. А. Эффективная занятость населения / С. А. Кузьмин. – М.: Экономика, 1990. – 144 с.
121. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.
122. Курило І. Деякі демографічні передумови формування економічної активності та соціальної стратифікації населення України / І. Курило // Україна: аспекти праці. – 2003. – №8. – С. 19 – 25.
123. Куценко В. Освіта як фактор стабільності та національної безпеки України / В. Куценко, В. Удовиченко, І. Опалева // Економіка України. – 1998. – № 1. – С. 12-21.
124. Куценко В. І. Соціальна сфера регіону (стан та перспективи розвитку) / В. І. Куценко, Л. Г. Богуш, І. В. Опалева. – К.: РВПС України НАН України, 1997. – 252 с.
125. Куценко В. І. Сфера охорони здоров'я: соціально-економічні та регіональні аспекти / В. І. Куценко, Г. І. Трілленберг. – К., 2005. – 367с.
126. Лазаренко Є. К. Питання формування трудового потенціалу в методиці планування економічного і соціального розвитку регіону / Є. К. Лазаренко, О. В. Григоренко // Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. – Київ: ІЕ АН УРСР, 1990. – С. 32 – 38.
127. Левада О. М. Суспільно-географічна оцінка та обґрунтування основних напрямів вдосконалення ринку праці у сільській місцевості (на прикладі Запорізької області) / О. М. Левада. – Мелітополь, МДПІ, 1998. – 50 с.
128. Левада О. М. Суспільно-географічні основи формування та функціонування регіонального ринку праці сільської місцевості (на прикладі Запорізької області): Автореф. дис. ... канд. геогр. наук: 11.00.02 / О. М. Левада // Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечнікова – Одеса, 1999. – 18 с.

129. Либанова Э. Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки / Э. Либанова, Е. Палий // Вестник статистики. – 1990. – №3. – С. 10-15.
130. Лич В. Економічна активність сільського населення / В. Лич // Україна аспекти праці. – 2004. – №4. – С. 8-14.
131. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України: Автореф. дис. ... доктора екон. наук / В. М. Лич // Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України. – К., 2005. – 35 с.
132. Лібанова Е. М. Бідність зайнятого населення / Е. М. Лібанова // Зайнятість та ринок праці. Випуск 6. – К., 1998. – С. 82-92.
133. Лібанова Е. М. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання / Е. М. Лібанова // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 3 – 8.
134. Лібанова Е. М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти) / Е. М. Лібанова. – К., 1996. – 132 с.
135. Лібанова Е. М. Соціально-економічна політика держави та її вплив на зміну соціальної структури суспільства / Е. М. Лібанова // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 8. – С. 25-31.
136. Логвин М. М. Трудовий потенціал Полтавської області і його територіальна організація: Автореф. дис. ... канд. геогр. наук: 11.00.02 / М. М. Логвин // Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – Київ, 2002. – 17 с.
137. Масляк П. О. Словник-довідник учня з економічної і соціальної географії світу / П. О. Масляк, Я. Б. Олійник, А. В. Степаннко. – К.: Лібра, 1996. – 328 с.
138. Матковський Р. Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Р. Б. Матковський // Київський національний економічний університет. – К., 2003. – 20 с.
139. Мезенцев К. В. Моделювання суспільно-географічних процесів в сільському адміністративному районі: Автореф. дис... канд. географ. наук / К. В. Мезенцев. – Київський університет ім. Т. Шевченка. – К., 1997. – 18 с.
140. Мезенцев К. В. Регіональне прогнозування соціально-економічного розвитку: Навчальний посібник / К. В. Мезенцев. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2004. – 82 с.

141. Мезенцева Н. І. Ринок праці в Україні: суспільно-географічний аналіз / Н. І. Мезенцева // Україна: географічні проблеми сталого розвитку. – 2004. – Т. 2. – С. 84-86.
142. Мельник І. Г. Суспільно-географічні засади розвитку малих та середніх міст Луганської області: Автореф. дис... канд. географ. наук / І. Г. Мельник // Київський університет ім. Т.Шевченка. – К., 2006. – 20 с.
143. Мімандусова Г. Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз) / Г. Мімандусова. – К., 1999. – 96 с.
144. Мімандусова Г. Рівень безробіття та категорії безробітних в структурі населення України / Г. Мімандусова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 4-5. – С. 195 – 211.
145. Мірко Н. Демографічні процеси в сучасній Україні / Н. Мірко, Г. Старостенко // Розбудова держави. – 1998. – № 5/6. – С. 42 – 44.
146. Мороз С. А. Методологія географічної науки: Навч. посібник / С. А. Мороз, В. І. Онопрієнко, С. Ю. Бортник. – К.: Заповіт, 1997. – 333 с.
147. Мосіюк І. П. Соціально-економічні аспекти зайнятості робочої сили в аграрному секторі економіки / І. П. Мосіюк. – К., 1998. – 101 с.
148. Мочерний С. В. Основи економічних знань: запитання і відповіді / С. В. Мочерний. – К.: Феміна, 1996. – 120 с.
149. Мыца Е. Региональные аспекты использования трудовых ресурсов / Е. Мыца // Бизнес-информ. – 1997. – № 22. – С. 41 – 42.
150. Немец Л. Н. Устойчивое развитие: социально-географические аспекты / Л. Н. Немец. – Харьков: Факт, 2003. – 383 с.
151. Немець К. А. Інформаційна взаємодія природних і соціальних систем: (Монографія) / К. А. Немець. – Харків: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005. – 428 с.
152. Немець Л. М. Демографічний розвиток Харківського регіону: монографія / Л. М. Немець, К. Ю. Сегіда, К. А. Немець. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2012. – 200 с.
153. Немець Л. М. Просторова організація соціально-географічних процесів в Україні: Монографія / Л. М. Немець, Я. В. Олійник, К. А. Немець. – Х.: РВВ ХНУ, 2003. – 160 с.
154. Немець Л. М. Ретроспективний аналіз заселення Харківського регіону / Л. М. Немець, К. Ю. Сегіда, К. А. Немець // Часопис соціально-економічної географії: Міжрегіональний збірник наукових праць. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2008. – Вип. 5(2). –

С. 171-177.

155. Немець Л. М. Фактори та рівні формування трудового потенціалу (суспільно-географічний підхід) / Л. М. Немець, Ю. Ю. Заволока // Регіональні проблеми України: Географічний аналіз та пошук шляхів вирішення: Зб. наук. пр. – Херсон: П. П. Вишемирський, 2007. – 360 с.

156. Нидерле Л. Славянские древности / Пер.с чешского Т. Ковалева, М. Хазанова / Л. Нидерле. – М.: Алетейа, 2001. – 592с.

157. Одягов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одягов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1991. Часть 1. – 176 с.

158. Оникиенко В. В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов / В. В. Онопрієнко. – К.: Наукова думка. – 1978. – 183 с.

159. Оникиенко В. В. Совершенствование территориальной организации трудовых ресурсов / В. В. Онопрієнко, М. В. Шаленко. – К., 1989. – 193 с.

160. Онищенко В. Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований / АН УССР. СОПС УССР; Отв. ред. В. В. Оникиенко, Киев: Наук. думка, 1989. – 208 с.

161. Онікієнко В. В. Зайнятість населення / В. В. Онопрієнко // Географічна енциклопедія України. – К., 1993. – Т. 2: З-О. – 480 с.

162. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи вдосконалення / В. В. Онопрієнко, Н. І. Коваленко. – К.: Вид-во Принт Експрес, 1999. – 50 с.

163. Онікієнко В. В. Трудовий потенціал / В. В. Онопрієнко // Географічна енциклопедія України. – К., 1993. – Т. 3: П-Я. – 480 с.

164. Основні показники діяльності установ охорони здоров'я Харківської області. – Харків: Обласний медико-статистичний інформаційно-аналітичний центр, 2006. – 590 с.

165. Офіційний web-сайт Ліга законів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua>

166. Офіційний сайт Головного управління статистики в Харківській області. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/>

167. Офіційний сайт Державної служби статистики України – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

168. Офіційний сайт Харківської обласної державної адміністрації. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://kharkivoda.gov.ua>.

169. Охорона здоров'я в Харківській області у 1990-2005 рр. // Статистичний бюллетень. ДУ статистики у Харківській області. – Харків, 2006. – 54 с.
170. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А. С. Панкратов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 214 с.
171. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А. С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 279 с.
172. Петрова І. Л. Загострення проблем прихованого безробіття / І. Л. Петрова // Економіка України. – 1997. – №3. – С. 47 – 55.
173. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика / І. Л. Петрова. – К.: Таксон, 1997. – 301 с.
174. Петрова Л. І. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебудови національної економіки / Л. І. Петрова. – Львів: ЛДУ. – 1997. – С. 219 – 224.
175. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посіб./ В. М. Петюх – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
176. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятості: Навч. посіб. / В. М. Петюх – К.: Прінт-Експрес, 2001. – 280с. с. 56
177. Пирожков С. И. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект / С. И. Пирожков, Е. А. Малиновская, А. У. Хомра. – К.: НИПМБ, 2003. – 134 с.
178. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала / С. И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала. – К.: ИЭ АН УССР, 1990. – С. 41 – 53.
179. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. – 179 с.
180. Піскунов В. П. До з'ясування чинників сучасної кризи демореальності в Україні / В. П. Піскунов. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1999. – 30 с.
181. Пістун І. П. Працездатність та здоров'я людини: Навч. посібник / І. П. Пістун, М. К. Хобзей, Г. В. Сілін. – Л.: Афіша, 2003. – 280 с.
182. Пістун М. Д. Основи теорії суспільної географії: Навч. посібник / М. Д. Пістун. – К.: Вища школа, 1996. – 231с.
183. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич. – Ужгород: Карпати, 1996. – 139 с.

184. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні / О. Позняк // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 13-16.
185. Покрищук В. Ринок праці України і найважливіші напрямки його регулювання / В. Покрищук, В. Ковальський // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 3-9.
186. Положення про Міністерство праці та соціальної політики України. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 2 листопада 2006 р. № 1543. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
187. Попов В. М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектора економіки: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02 / В. М. Попов // Кіров.нац.тех.ун-т. – Миколаїв, 2005. – 20 с.
188. Попов С. В. Трудові ресурси України: проблеми та перспективи розвитку / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – №3. – С. 419–426 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08psvtpr.pdf>.
189. Поповкін В. А. Трудові ресурси / В. А. Поповкін // Географічна енциклопедія України. – К., 1993. – Т. 3: П-Я. – 480 с.
190. Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи по подальшому підвищенню благоустрою радянського народу» від 26 вересня 1967 р.
191. Праця Харківської області / Статистичний щорічник. – [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2014. – 220 с.
192. Прибиткова І. М. Основи демографії: посібник для студентів / І. М. Прибилова. – К.: Артек, 1997. – 256 с.
193. Приймак В. Характеристика ринку праці західного регіону України і найважливіші напрямки його регулювання / В. Приймак // Україна: аспекти праці. – 1998 – № 5. – С. 9 – 15.
194. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні: (Монографія) / В. І. Приймак. – Львів: видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. – 383 с.
195. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України (чинний від 03.08.1999 р.). – Київ, 1999. – № 958/99
196. Проблеми праці, економіки та моделювання: збірник наукових праць / Б. М. Ігумнов та ін. – Хмельницький, 1998. – Ч.1. – 293 с.

197. Прогнозна оцінка демоекономічного розвитку України та її регіонів / Е. М. Лібанова, С. І. Бандур, Т. А. Заєць та ін. – К., 1993. – 65 с.
198. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» (нова редакція). – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>
199. Прокопенко Н. Занятость населения как важный показатель эффективности использования трудовых ресурсов / Н. Прокопенко, Ф. Поклонський, С. Дзюба // Вісник технологічного університету Поділля. – 1998. – № 6. – С. 92 – 109.
200. Прошак В. Концепція інтелектуального капіталу у сучасній економічній теорії / В. Прошак // Вісник Львівського ун-ту : серія економічна. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка. – 2003. – Вип. 32. – С. 598.
201. Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. / за ред. Д. П. Богині. – К., 1999. – 168 с.
202. Реформування економіки України: Зб. наук. пр. / В. І. Голіков, І. А. Шовкун. – К., 1997. – 107 с.
203. Ринок праці у Харківській області [Електронний ресурс] // Головне управління статистики у Харківській області. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/stat-informatsiya/rynok-pratsi>
204. Рівень зайнятості населення України і основні групи на ринку праці // Праця і зарплата. – 1997. – № 18. – С. 3 – 4.
205. Розміщення продуктивних сил / В. І. Антонюк, В. А. Ковальчук, В. Д. Кононенко, Є. К. Бабець, В. П. Стасюк. – К.: Професіонал, 2006. – 224 с.
206. 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.
207. Розміщення продуктивних сил України: Підручник / Г. П. Баб'як, В. Я. Брич, М. П. Дусановська та ін. – К.: Вища шк., 1999. – 375 с.
208. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк. – Львів: Світ, 1999. – 290 с.
209. Романюк М. Д. Міграції населення України: національні пріоритети та регіональна диференціація механізму регулювання / М. Д. Романюк // Економіка України. – 1999. – № 9. – С. 38-44.

210. Руденко Л. Г. Сталий розвиток: пошуки моделей для України // Проблеми сталого розвитку / Г. Г. Руденко. – К.: НАН України, 1998. – С. 125-138.

211. Самойленко С. М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / С. М. Самойленко // Харківський національний економічний університет. – Х., 2005. – 18 с.

212. Сегіда К. Ю. Вплив міграції населення на формування трудового потенціалу регіону / К. Ю. Сегіда, І. В. Варвинська // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців «Регіон-2009: суспільно-географічні аспекти» (23-24 квітня 2009 р., м. Харків) / Гол. ред. колегії К.А. Немець // РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, 2009. – С. 28-31.

213. Сегіда К. Ю. Зайнятість населення Харківської області: сучасна ситуація та шляхи оптимізації / К. Ю. Сегіда // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Регіон-2008: стратегія оптимального розвитку» (16-17 жовтня 2008 року м. Харків) / Гол. ред. колегії В.С. Бакіров. – Харків: РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, 2008. – С. 161-163.

214. Сегіда К. Ю. Моделювання демографічної ситуації як важливий напрям суспільно-географічного дослідження населення регіону в контексті системного підходу / К. Ю. Сегіда, Л. М. Немець, Ю. Ю. Заволока // Регіональні проблеми України: географічний аналіз та пошук шляхів вирішення: Зб. наук. праць. – Херсон: ПП Вишемирський, 2009. – 488 с. – с. 340-343.

215. Сегіда К. Ю. Особливості використання працересурсного потенціалу Харківської області / К. Ю. Сегіда, В. О. Лозицкая // Часопис соціально-економічної географії: Міжрегіональний збірник наукових праць. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2014. – Вип. 17 (2). – с. 86-92.

216. Сегіда К. Ю. Статеві-вікова структура населення Харківського регіону: закономірності формування та особливості розвитку / К. Ю. Сегіда // Збірник наукових праць «Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна: Геологія – Географія – Екологія». – Випуск № 956. – Харків: Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2011. – с. 164-172.

217. Сегіда К. Ю. Сучасні тенденції зайнятості населення Харківської

області / К. Ю. Сегіда, Ю. Ю. Заволока // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців «Регіон-2008: суспільно-географічні аспекти» / гол. ред. кол. К.А. Немець // РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, 2008. – С. 107-110.

218. Сегіда К. Ю. Трансформація поняття «трудові ресурси» в економічній географії / К. Ю. Сегіда // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих науковців «Регіон-2007: суспільно-географічні аспекти» / гол. ред. кол. К.А. Немець // РВВ Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, 2007. – С. 22-25.

219. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки (на матеріалах міста Ужгорода): Автореф. дис. ... канд. екон. наук / С. В. Сембер // Ін-т регіон. дослідж. НАНУ – Л., 2000. – 19 с.

220. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – Москва: Знание, 1982. – 302 с.

221. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук / Т. В. Синиця // Харківський державний економічний університет. – Х., 2004. – 20 с.

222. Скаба А. Д. Українська РСР в період Громадянської війни 1917-1920 рр. / А. Д. Скаба, П. П. Гудзенко, М. Р. Доній – К.: Видавництво політичної літератури України, 1968. – 423 с.

223. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Н. М. Слівінська // Терноп. акад. нар. госп. – Д, 2003. – 19 с.

224. Словник сучасної економіки Макміллана/ Пер. з англ. – К.: АртЕк, 2000. – 640 с.

225. Слюсарський А. Г. Слобідська Україна. Історичний нарис XVII-XVIII ст. / А. Г. Слюсарський. – Х.: Харківська книжково-газетне видавництво, 1954. – 280 с.

226. Слюсарський А. Г. Социально-экономическое развитие Слобожанщины XVII-XVIII вв. / А. Г. Слюсарский. – Х.: Харьковское книжное издательство, 1964. – 459 с.

227. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заєць, В. В. Онікієнко, О. О. Кубинська. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2001. – 106 с.
228. Соціально-економічна географія України: Навч. посібник / За ред. проф. І. О. Шаблія. – Львів: Світ, 1994. – 608 с.
229. Соціально-економічні наслідки безробіття в Україні та шляхи його запобігання / О. М. Дрозд, В. В. Онікієнко, В. Т. Пухлий, Л. А. Страхолес. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – 56 с.
230. Стешенко В. Демографічні перспективи України до 2026 року / В. Стешенко, О. Рудницький, О. Хомра, А. Стефаносвський // НАН України; Інститут економіки. – К., 1999. – 55 с.
231. Сус Т. Й. Формування і використання сільського соціально-трудоного потенціалу регіону (на матеріалах Івано-Франківської області): Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Т. Й. Сус // Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ – К., 2006. – 20 с.
232. Теория и методология географической науки: учеб. пособ. для студентов вузов / М. М. Голубчик. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005. – 463 с.
233. Тернова І. А. Економічне регулювання потенціалу в сучасних умовах (на прикладі АПК): Автореф. дис. ... канд. екон. наук / І. А. Тернова // Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Х., 2005. – 20 с.
234. Тітова Н. А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці: Автореф. дис. ... доктора екон. наук / Н. А. Тітова. – Львів, 1996. – 48 с.
235. Топчієв О. Г. Суспільно-географічні дослідження: методологія, методи, методики: Навч. посіб. / О. Г. Топчієв. – Одеса: Астропринт, 2005. – 632 с.
236. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С. Ю. Трубич. – Тернопіль: Поліграфіст, 1996. – 200 с.
237. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки: Автореф. дис. ... доктора екон. наук / С. Ю. Трубич // Львівський національний університет ім. І. Франка. – Львів, 2000. – 38 с.
238. Трудовые ресурсы: Социально-экономический анализ / Под. ред. В. Г. Костакова. – М., 1976. – 18 с.

239. Трудовые ресурсы: эффективность использования / Под. ред. И. С. Маслова; АН СССР, Ин-т экономики. – М.: Наука, 1988. – 263 с.
240. Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р.»// Праця і зарплата, 1999. – № 18. – С. 11 – 13.
241. Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки – 2005 / За ред. О. С. Власюка. – К.: Знання України, 2005. – 608 с.
242. Філіпенко А. Модернізація економіки України в умовах глобалізації / А. Філіпенко // Вісник НАН України – 2000. – №1. – С. 34 – 41.
243. Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць: Спец. вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Демократичний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики». – Т.2: Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу – К.: КНЕУ, 2006. – 400 с.
244. Харківська область у 2002 році [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 604 с.
245. Харківська область у 2003 році [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. Х.: ПП «КримАрт», 2004. – 643 с.
246. Харківська область у 2004 році [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2005. – 608 с.
247. Харківська область у 2005 році: [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. – Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2006. – 606 с.
248. Харківська область у 2006 році: [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. – Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2007. – 562 с.
249. Харківська область у 2007 році: [статистичний щорічник] / Головне управління статистики у Харківській області / [за редакцією М. Л. Чмихала]. – Х.: ТОВ «Золоті сторінки», 2008. – 588 с.
250. Харківська область у 2008 році: статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала; відп. за вип. М. Ю. Григорчук]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2009. – 577 с.

251. Харківська область у 2009 році: статистичний щорічник / [за ред. О. С. Никифорова; відп. за вип. М. Ю. Григорчук]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2010. – 598 с.
252. Харківська область у 2010 році: статистичний щорічник / [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2011.
253. Харківська область у 2011 році: статистичний щорічник / [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2012.
254. Харківська область у 2012 році: статистичний щорічник / [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2013.
255. Харківська область у 2013 році: статистичний щорічник / [Електронне видання]. – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2014.
256. Харківська область, регіональний розвиток: стан і перспективи: монографія / А. П. Голіков, Н. А. Казакова, М. В. Шуба / За ред. чл.-кор. НАН України, проф. В. С. Бакіров. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2012. – 224 с.
257. Хаффнер Ф. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід / Ф. Хаффнер // Міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці». Випуск 3. – Київ: АТ «Українська видавнича група», 1995. – С. 51 – 59.
258. Хомра А. У. Воспроизводство населения (территориально-организационный аспект) / А. У. Хомра // АН УССР. Ин-т экономики. – К.: Наукова думка, 1990. – 176 с.
259. Хомра О. У. Добробут сільського населення працездатного віку напередодні кардинальних реформ: оцінки, очікувані зміни в близькій перспективі / О. У. Хомра, Л. А. Чвертко // Вісник ТУП. Ч.3. – Хмельницький, 2001. – С. 26 – 33.
260. Хомра О. У. Освітній потенціал з зайнятості населення України: динаміка, структури, оцінки на перспективу / О. У. Хомра // Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці. – К., 1994. – 14 с.
261. Хомра О. У. Трудова міграція громадян України. Біла книга / О. У. Хомра, М. А. Ожеван, Т. П. Петрова, В. І. Нагорний О. Г. Примак. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2006. – 201 с.

262. Чвертко Л. А. Трудовий потенціал Східного Поділля та Центрального Придніпров'я: демографічний та працересурсний вимір: Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Л. А. Чвертко // Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ – К., 2005. – 20 с.

263. Череп А. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки / А. В. Череп, В. В. Сьомченко. – [Електронний ресурс] Режим доступу. – http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vznu/eco/2011_1/078-84.pdf.

264. Чолбаев К. К. Формирование трудового потенциала в условиях интенсификации / К. К. Чолбаев // Трудовой потенциал: формирование и использование в условиях перестройки. – Л., 1990. – С. 48 – 50.

265. Шаблій О. І. Нові підходи до категорії «рекреаційний потенціал» / О. І. Шаблій, З. О. Шаблій // Проблеми регіональної політики: Зб. наук. праць / Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 1995. – С. 104.

266. Шаблій О. І. Суспільна географія: теорія, історія, українознавчі студії / О. І. Шаблій. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 744 с.

267. Шаленко М. В. Развитие территориальной организации трудовых ресурсов (теория и практика): Автореф. дис. ... доктора екон. наук: 08.00.04 / АН У краины / М. В. Шаленко // Совет по изучению призыв. сил Украины. – К., 1992. – 39 с.

268. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / М. В. Шаленко. – К.: Наук. думка, 1992. – 129 с.

269. Шевченко В. О. Теоретико-методичні основи медико-географічного аналізу території України: дис. ... доктора геогр. наук: 11.00.11 / В. О. Шаленко // Київський національний університет імені Т.Шевченка. – Київ. – 1997. – 297 с.

270. Шевченко І. Б. Регулювання регіонального ринку праці за умов структурної трансформації економіки (на прикладі Тернопільської області): Автореф. дис. ... канд. екон. наук / І. Б. Шевченко // Інститут регіональних досліджень НАНУ – Л., 2003. – 16 с.

271. Шило К. М. Сутність та економічна природа категорії «трудовий потенціал»/ К. М. Шило // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2010. – №2(10). – С. 101–106 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2010_2/18.pdf

272. Шищенко П. Г. Методи географічних досліджень / П. Г. Шищенко // Географічна енциклопедія України. – К., 1993. – Т.2: З-О. – 480 с.
273. Штундер І. О. Соціально-економічна природа і тенденції безробіття в перехідній економіці України: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. / І. О. Штундер // Київ. нац. екон. ун-т. – Київ, 2003. – 20 с.
274. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд-ва «Экономика»; Ин-т экон. РАН; гл. ред. Л. И. Абалкин. – М.: ОАО Издательство «Экономика», 1999. – 1055 с.
275. Ярова Л. Г. Регулювання регіонального ринку праці Запорізької області через підготовку кадрів для сільськогосподарських підприємств / Л. Г. Ярова // Культура народів Причорномор'я. – 2005. – № 63. – С. 77 – 80.
276. Doringer P., Piore M., Internal labor markets and manpower analysis, Heath, Lexington:1791p 1-9, 13-28.
277. Full house: Reassessing the Earth's population carrying / L. R. Brown, Hal Kane. – New York, 1994. – p. 261.
278. Generous betrayal: politics of culture in the new Europe / Unni Wikan. – Chicago and London, 2002. – p. 330.
279. Ivancevich Sohu M. Human resource management. – Bostan, 2001. – p. 622.
280. Manprint: An approach to systems integration / Ed by Harold R.Booher.- New York: Van Nostrand Reinhold, 1990. – p. 612.
281. Migration Theory: taking across disciplines / edited by Carolin B. Brettell and James F.Hollifiend. – New York and London, 2000. – p. 239.
282. Pflaumer Peter. Bevolkerung, Haushalte, Konsum: Statistics Analyze and Prognoses. – New York: Compus, 1989. – p. 218.
283. Sims Ronald R. An experiential learning approach to employee training systems. – New York; Westport; London: Quorum, 1990. – p. 252. The age of migration. International Population Movements in the Modern World / Stephen Castles and Mark J. Miller, 1998. – p. 336.
284. Tryon R. C. Cluster Analysis. Ann Arbor, MI: Edwards Brothers, 1939. – 120 с.
285. Vilmunen Jouko. Labour markets, wage indexation and exchange rate policy. – Helsinki: Suomen Pankki, 1992. – p. 152.

ДОДАТОК А

Таблиця А.1. Напрямки визначення поняття «трудоий потенціал» за Л. Корчевською [113] (доповнена)

Напрямок	Зміст	Автор
1	2	3
Соціально- економічний	<p>1. Трудоий потенціал – це прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, наслідком якої є новостворені духовні і матеріальні цінності.</p> <p>2. Трудоий потенціал – це трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині й передбачувані на перспективу, що сформовані і формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення. Вони характеризуються певною діалектичною єдністю кількісних та якісних ознак; це складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову й часову орієнтацію, є процесом, перебуває у кожний означений момент водночас у різних формах .</p> <p>3. Трудоий потенціал – це системна економічна категорія, яка виражає соціально-трудоі відносини, з одного боку – між трудовим фактором економічного відтворення і конкретною системою, спрямованою на задоволення потреб населення у праці і одержання доходу за її використання, з іншого – роботодавців, що забезпечують ефективне використання цього потенціалу та одержання додаткового прибутку, сприяючи створенню умов до високопродуктивної праці.</p> <p>4. Трудоий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, що характеризує трудові можливості та потенції індивіда, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою діяльності людини у сфері прикладання праці.</p>	<p>М.Долішний (1986)</p> <p>М.Саєнко (2000)</p> <p>В.Лич (2003)</p> <p>А.Калина (2004)</p>
Трудоресурсний	<p>1. Трудоий потенціал – це ресурси праці, які має суспільство. Чисельність працездатного населення і його якісні характеристики, такі, як стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація та інше визначають реальне значення трудового потенціалу.</p> <p>2. Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням технологічної і технічної оснащеності.</p> <p>3. Трудоий потенціал – це гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.</p> <p>4. Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.</p> <p>5. Трудоий потенціал – це сукупність громадян країни, що за наявності відповідних ознак і умов, можуть бути задіяні у процесі виробництва товарів і послуг.</p> <p>6. Трудоий потенціал є ресурсами праці з визначеними можливостями населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.</p>	<p>Г.Сергійова, Л.Чижова (1982)</p> <p>В.Онікієнко (1982)</p> <p>В.Адамчук, О. Романов (1999)</p> <p>І. Тимош (2001)</p> <p>О.Стоян (2004)</p> <p>Л.Шаульська (2006)</p>

продовження таблиці А. 1.

Демографічний	<p>1. Трудовий потенціал – це розвинута у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі праці та суспільній діяльності [90].</p> <p>2. У визначенні трудового потенціалу розкривається зв'язок між відтворенням і використанням трудового потенціалу, де особлива увага приділена ролі окремих поколінь у його функціонуванні.</p>	<p>С.Пірожков (1992)</p> <p>І.Лукінов</p>
Політекономічний	<p>1. Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності до вимог його розвитку [88].</p> <p>2. Трудовий потенціал – це сукупний працівник у його єдності з продуктивними силами [17].</p>	<p>А.Панкратов (1983)</p> <p>В.Врубле-вський (1984)</p>
Етнокультурний	<p>1. Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [86].</p>	<p>Г. Осовська, О.Крушельницька (2000)</p>
Екологологічний	<p>1. При вивченні трудового потенціалу акцент робиться на біосистемі людини, враховується вплив техногенних процесів на життєдіяльність людини та оцінюються їхні природоресурсні наслідки [35].</p> <p>2. Трудовий потенціал – це сукупність кількісних і якісних властивостей працездатного населення, що реалізовані чи можуть бути реалізовані і зумовлюють його здатність до продуктивної трудової діяльності конкретних геопросторових і часових координатах, яка залежить від економічних, освітньо-культурних, науково-технічних, демографічних, медико-соціальних та екологічних умов.</p>	<p>С. Злупко (1997)</p> <p>Л.Корчевська (2006)</p>
Суспільно-географічний	<p>1. Трудовий потенціал розглядається як суспільно-географічна система. Трудовий потенціал – це частина народно – господарського потенціалу суспільства, що являє собою сукупну здатність працездатного населення до суспільно-корисної діяльності, детерміновану рівнем освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, статево-віковою структурою населення, станом здоров'я та духовно моральними якостями.</p> <p>2. Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення, що характеризує наявні наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що реалізуються чи можуть бути реалізовані в просторово-часовому аспекті.</p>	<p>В. Онікієнко (2003)</p> <p>Ю.Заволока (2008)</p>

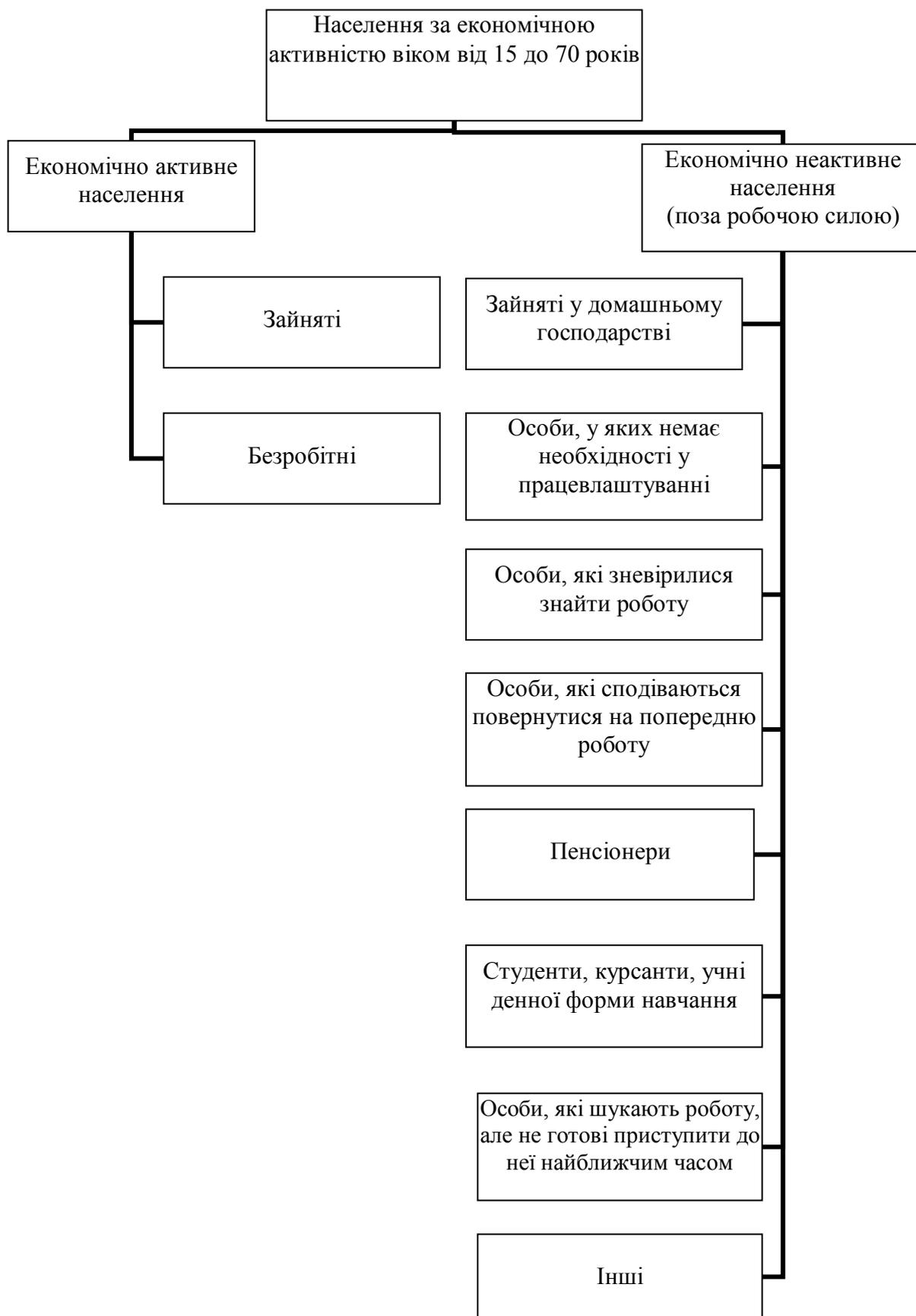


Рис. А.1. Структура населення за економічною активністю (за методологією МОП) (побудовано за даними [175])

Таблиця А.2. Особливості визначення поняття «зайняті» [175]

Зайняті	
За методологією МОП	За законом України «Про зайнятість населення»
<p>Особи незалежно від статі віком 16 років і старші, а також особи молодшого віку, які в даний період:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ виконували роботу за наймом за винагороду на умовах повного або неповного робочого часу, а також іншу роботу, яка приносить прибуток, самостійно або в окремих громадян незалежно від термінів безпосередньої оплати або доходу за свою діяльність; ▪ тимчасово були відсутні на роботі через: хворобу або травми; догляд за хворими; щорічну відпустку або вихідні дні; компенсаційну відпустку або відгули, відшкодування понадурочних робіт або робіт у святкові дні; роботи за спеціальним графіком; перебування в резерві (при роботі на транспорті); встановлену законом відпустку по вагітності, пологах і доглядом за дитиною; навчання, перепідготовку поза своїм робочим місцем, навчальну відпустку; відпустку без збереження утримання або зі збереженням утримання за ініціативою адміністрації; страйки; з інших подібних причин; ▪ виконували роботу без оплати на сімейних підприємствах. <p>(Військовослужбовці та працівники органів внутрішніх справ за методологією МОП належать до найманих працівників.)</p> <p>Не включаються до складу зайнятих зареєстровані безробітні, які виконують оплачувані громадські роботи, одержані через службу зайнятості; учні та студенти, які виконують оплачувані сільськогосподарські роботи за направленням закладів освіти</p>	<p>В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території країни на законних підставах:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, в міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном; ▪ громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кореспондентів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві; ▪ обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; ▪ які проходять службу в Збройних силах України, Національній гвардії України, Служби безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ та інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу; ▪ які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах, вищих навчальних закладах; ▪ працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій

Таблиця А.3. Особливості визначення поняття «безробітні» [175]

Безробітні	
За методологією МОП	За законом України «Про зайнятість населення»
<p>Особи 16 років і старше, які в даний період:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ не мали роботи (доходного заняття); ▪ займались пошуком роботи, тобто звертались в державну або комерційну службу зайнятості, використовували або розміщували оголошення в періодичних виданнях, безпосередньо звертались до адміністрації підприємств (роботодавця), використовували особисті зв'язки і т.п. або вживали заходи щодо організації власної справи; ▪ були готові стати до роботи; ▪ навчались за направленням служби зайнятості; ▪ учні, студенти, пенсіонери та інваліди, які займаються пошуком роботи та готові стати до неї. <p>У складі безробітних виокремлюються особи: не зайняті трудовою діяльністю, зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу, а також визнані безробітними</p>	<p>Безробітними визначаються працездатні громадяни працездатного віку, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів; ▪ шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи; ▪ зареєстровані в державній службі зайнятості. <p>Не можуть бути визнані безробітними громадяни:</p> <ul style="list-style-type: none"> • віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням, ліквідацією підприємства, установи та організації або скороченням чисельності (штату); • які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки, включаючи роботу тимчасового характеру; • які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, що шукають роботу; • які мають право на пенсію відповідно до законодавства України

Таблиця А.4. Підходи до виділення компонентів у структурі трудового потенціалу

Компонентна структура трудового потенціалу	Автор
<ul style="list-style-type: none"> ◆ демографічна; ◆ природньо-біологічна; ◆ духовна (інтелектуальна); ◆ соціальна. 	Піскунов В. П. [180]
<ul style="list-style-type: none"> ◆ природньо-біологічна; ◆ освітньо-професійна; ◆ соціально-мотиваційна. 	Долішній М. І. [58-60]
<ul style="list-style-type: none"> ◆ природньо-біологічна; ◆ освітньо-професійна; ◆ соціально-мотиваційна; ◆ мобільність робочої сили; ◆ енергетичний потенціал людини; ◆ особливості культури та духовності населення; ◆ економічна та правова грамотність; ◆ мотиваційні орієнтири. 	Тітова Н. А. [234]
<ul style="list-style-type: none"> ◆ здоров'я; ◆ освіта; ◆ професіоналізм; ◆ моральність; ◆ вміння працювати в колективі; ◆ творчий потенціал; ◆ активність; ◆ організованість; ◆ ресурс робочого часу. 	Богиня Д. П. [20-22]
<ul style="list-style-type: none"> ◆ рівень зайнятості; ◆ рівень безробіття; ◆ відповідність кваліфікації працівників освітнім рівням і професійним навикам, які потребують їхні робочі місця. 	Приймак В. І. [193]
<ul style="list-style-type: none"> ◆ природньо-біологічна; ◆ освітньо-професійна; ◆ економіко-мотиваційна; ◆ соціальна. 	Згалат-Лозинська Л.О. [99]

<i>Група факторів</i>	<i>Економіко-географічна</i>	<i>Соціально-географічна</i>	<i>Геодемографічна</i>	<i>Інституціональна</i>
Рівень дії чинників				
Державний рівень	Структурні зрушення в економіці	Державні заходи соціального захисту населення	Державна демографічна політика	Форма державного устрою
	Розвиток нових форм господарства	Державне регулювання ринку праці	Територіальний поділ праці	Структура влади
	Рівень розвитку продуктивних сил		Система розселення населення	Законодавчо-правові механізми норми
	ЕГП		Рівень урбанізації	
	Природно-ресурсні особливості			
Регіональний рівень	Господарська спеціалізація	Рівень розвитку соціальної інфраструктури	Статеві-вікова структура населення	Структура управління
	Територіальна структура господарства	Регіональні особливості менталітету	Природний приріст населення	Регіональні цільові програми
	Галузева структура господарства	Пропозиція робочої сили	Міграція робочої сили	Організація ринку праці
	Рівень розвитку господарства	Релігійні, етнічні, соціокультурні особливості, трудові традиції та господарські цінності народу	Сімейна структура населення	Територіальна організація освітнього комплексу
	Виробничо-територіальні зв'язки			
	Транспортна інфраструктура			
	Попит на робочу силу			
Галузево-виробничий рівень	Спеціалізація підприємства	Рівень оплати праці	Статеві-вікова структура працівників підприємства	Система управління підприємством та персоналом
	Обсяги виробництва	Кількість робочих місць	Обліковий склад підприємства	Система підготовки і підвищення кваліфікації кадрів
	Рівень розвитку новітніх технологій та комп'ютеризації праці	Соціальна інфраструктура підприємства		Умови та рівень організації праці
	Структура підприємства			
Особистісний рівень	Спеціальність та спеціалізація	Рівень освіти	Рівень здоров'я	Самоорганізація
	Володіння суміжними професіями	Рівень кваліфікації	Стать, вік	Самоосвіта
		Життєво-цільові установки	Сімейний стан	Самовиховання
		Умови розвитку особистості		

Рис. А.2. Структурна схема факторів та рівнів формування працересурсного потенціалу [81].

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1. Перелік вихідних статистичних показників

Порядковий номер	Показники
1	Територія, км. кв.
2	Все населення, тис. осіб
3	Міське населення, тис. осіб
4	Сільське населення, тис. осіб
5	Щільність населення, осіб на км. кв.
6	Коефіцієнт народжуваності, на 1000 осіб
7	Коефіцієнт смертності, на 1000 осіб
8	Коефіцієнт природного скорочення, на 1000 осіб
9	Кількість зареєстрованих шлюбів, на 1000 осіб
10	Кількість зареєстрованих розлучень, на 1000 осіб
11	Міграційний приріст, осіб
12	Кількість працівників, осіб
13	Кількість пенсіонерів, які одержують пенсію у Пенсійному фонді, на 1000 населення
14	Рівень зареєстрованого безробіття, осіб
15	Рівень зареєстрованого безробіття, відсотків
16	Середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців
17	Працевлаштування незайнятого населення, осіб
18	Попит на робочу силу, осіб
19	Пропозиція робочої сили, осіб
20	Середньомісячне число вільних робочих місць і вакантних посад, один.
21	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб
22	Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб
23	Вивільнення працівників, осіб
24	Кількість незайнятого трудовою діяльністю громадян, осіб
25	Кількість працівників, які прийняті на роботу в умовах неповної зайнятості, осіб
26	Перекваліфікація кадрів, осіб
27	Підвищення кваліфікації, осіб
28	Чисельність незайнятих громадян, які проходили профнавчання, осіб
29	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.
30	Інвестиції в основний капітал на 1 особу, (у факт. цінах)
31	Житловий фонд, тис. м. кв. загальної площі
32	Забезпеченість населення житлом (у сер. на одну особу, м. кв.)
33	Кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку, одиниць
34	Кількість сімей та однаків, які одержали житло та поліпшили свої житлові умови, одиниць
35	Кількість вищих навчальних закладів, одиниць
36	Чисельність студентів, тис. осіб

37	Кількість випускників, тис. осіб
<i>продовження таблиці Б.1.</i>	
38	Кількість лікарняних закладів, одиниць
39	Кількість відвідувань за зміну, на 10 тис. осіб
40	Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаних з виробництвом, осіб
41	Кількість загиблих від травматизму пов'язаного з виробництвом, осіб
42	Основні виробничі і невиробничі засоби в економіці, млн. грн.
43	Пасажирооборот автомобільного транспорту, млн. пас. км.
44	Викиди шкід. реч. в атмосфер. повітря від стаціонарних та мобільних джерел, тис. тон
45	Використання свіжої води, млн. м. кв.
46	Ефективність використання трудового потенціалу населення, відсотків

Таблиця Б.2. Перелік адміністративних районів Харківської області

Порядковий номер	Міста, райони Харківської області
1	Балаклійський район
2	Барвінківський район
3	Близнюківський район
4	Богодухівський район
5	Борівський район
6	Валківський район
7	Великобурлуцький район
8	Вовчанський район
9	Дворічанський район
10	Дергачівський район
11	Зачепилівський район
12	Зміївський район
13	Золочівський район
14	Ізюмський район (разом з м. Ізюм)
15	Кегичівський район
16	Коломацький район
17	Красноградський район
18	Краснокутський район
19	Куп'янський район (разом з м. Куп'янськ)
20	Лозівський район (разом з м. Лозова)
21	Нововодолазький район
22	Первомайський район (разом з м. Первомайськ)
23	Печенізький район
24	Сахновщинський район
25	Харківський район (разом з м. Люботин)
26	Чугуївський район (разом з м. Чугуїв)
27	Шевченківський район

ДОДАТОК В

Таблиця В.1. Чисельність населення Харківській області за статтю та віком, 2013 рік, осіб [166]

Вік (років)	<i>Міські поселення та сільська місцевість</i>			<i>Міські поселення</i>			<i>Сільська місцевість</i>		
	обидві статі	чоловіки	жінки	обидві статі	чоловіки	жінки	обидві статі	чоловіки	жінки
Всього	2 721 606	1 257 318	1 464 288	2 182 759	1 003 691	1 179 068	538 847	253 627	285 220
0 - 4	132 210	68 191	64 019	104 346	53 814	50 532	27 864	14 377	13 487
5 - 9	119 677	61 686	57 991	95 760	49 369	46 391	23 917	12 317	11 600
10 - 14	98 735	50 679	48 056	76 129	39 120	37 009	22 606	11 559	11 047
15 - 19	132 778	68 804	63 974	106 933	55 346	51 587	25 845	13 458	12 387
20 - 24	189 187	100 029	89 158	153 817	81 673	72 144	35 370	18 356	17 014
25 - 29	227 409	116 857	110 552	184 528	93 955	90 573	42 881	22 902	19 979
30 - 34	229 320	118 971	110 349	192 125	99 648	92 477	37 195	19 323	17 872
35 - 39	206 208	102 836	103 372	169 939	84 137	85 802	36 269	18 699	17 570
40 - 44	193 568	93 917	99 651	156 880	75 399	81 481	36 688	18 518	18 170
45 - 49	180 414	84 532	95 882	143 850	66 194	77 656	36 564	18 338	18 226
50 - 54	211 219	94 514	116 705	170 216	74 568	95 648	41 003	19 946	21 057
55 - 59	196 875	83 418	113 457	159 363	65 882	93 481	37 512	17 536	19 976
60 - 64	184 460	74 507	109 953	149 617	59 237	90 380	34 843	15 270	19 573
65 - 69	114 510	43 685	70 825	93 480	35 435	58 045	21 030	8 250	12 780
70 - 74	110 193	37 632	72 561	83 062	28 426	54 636	27 131	9 206	17 925
75 - 79	107 107	34 554	72 553	80320	25437	54883	26 787	9 117	17 670
80 років і старше	87 736	22 506	65 230	62 394	16 051	46 343	25 342	6 455	18 887

Таблиця В.2. Коефіцієнт смертності населення Харківської області
у 1990-1999 рр. за віковими групами та статтю
(на 1000 осіб відповідного віку) [169]

Стать	Вікова група, років	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
обидві статі	0-4	3,1	3,4	3,6	3,8	3,8	3,5	3,2	3,5	3,2	3,3
	5-9	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4
	10-14	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
	15-19	0,9	0,4	1	1	1,1	1,1	1	0,9	0,9	0,9
	20-24	1,1	0,9	1,6	1,5	1,8	1,8	1,8	1,6	1,5	1,5
	25-29	1,7	1,2	2,1	2	2,4	2,8	2,5	2	2	2
	30-34	2,3	1,8	2,7	2,9	3,2	3,5	3,3	2,8	3	3,1
	35-39	3	2,6	3,6	4	4,5	5,1	4,8	4,5	3,9	4,1
	40-44	4,2	3,7	5,1	5,9	6,7	7,8	6,7	6,6	6	6,2
	45-49	6,9	5	7,4	8,2	9,2	10,2	10,1	9,5	8,3	9
	50-54	9,5	7,3	12,4	12,3	13,2	15,5	14,4	13,5	11,5	12,4
	55-59	14,2	11	14,3	15,9	18,1	19,4	19,1	18,6	16,9	17,8
	60-64	19,9	15	24,1	23,8	25,9	27,5	26,7	24,9	23,4	25,1
65-69	23,1	29,5	30,2	33,9	35,4	36,8	36,2	36,6	35,2	35,5	
Чоловіки	0-4	3,7	3,9	4	4,3	4,3	3,7	3,7	3,9	3,7	3,8
	5-9	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6	0,4	0,6	0,5
	10-14	0,5	0,5	0,5	0,8	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
	15-19	1,3	1,3	1,1	1,5	1,6	1,7	1,4	3,1	1,1	1,3
	20-24	2	1,8	2,4	2,3	2,7	2,7	2,7	2,5	2,2	2,3
	25-29	2,6	2,9	3,2	3,4	3,8	4,5	3,9	3	3	3,1
	30-34	3,7	4,2	4,4	4,6	5,2	5,5	5,4	4,7	4,8	4,8
	35-39	4,7	5,9	5,9	6,4	7,2	8,2	7,8	7,4	6,3	6,7
	40-44	6,5	8	8,4	9,5	10,8	12,2	11,3	10,6	9,8	10,2
	45-49	10,9	10,9	11,8	12,6	14,7	16,5	15,8	15,3	13,3	14,7
	50-54	14,6	17,1	19,9	19,8	20,8	25	23,5	21,6	17,8	19,8
	55-59	21,5	22,8	21,6	23,7	27,6	30,4	30,1	30	26,3	28,1
	60-64	29,4	35	36,5	35,6	38,7	41,8	41,2	37,5	36	38,5
65-69	46	43,4	44,3	49,7	52,4	55	54,5	55,6	52,2	52,4	
Жінки	0-4	2,6	3	3,1	3,3	3,4	3,3	2,6	3,1	2,6	2,8
	5-9	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
	10-14	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
	15-19	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6
	20-24	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6
	25-29	0,7	0,8	0,9	0,6	0,9	1	1,1	0,9	1	0,9
	30-34	1	1,1	1	1,2	1,4	1,6	1,4	1,1	1,3	1,5
	35-39	1,4	1,7	1,6	1,8	2	2,3	2,1	1,8	1,7	1,8
	40-44	2,1	2,3	2,2	2,6	3,1	3,9	2,7	3,1	2,6	2,7
	45-49	3,5	4,1	3,6	4,3	4,4	4,8	5,2	4,5	4,1	4,2
50-54	5,1	5,8	6	6,1	6,9	7,6	6,9	6,9	6,3	6,2	

Таблиця В.3. Смертність населення Харківської області у 2013 р.
за віковими групами та статтю (осіб) [166]

ВІК (років)	Міські поселення та сільська місцевість			Міські поселення			Сільська місцевість		
	Обидві статі	Чоловіки	Жінки	Обидві статі	Чоловік и	Жінки	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
Всього	39465	19031	20434	29668	14344	15324	9797	4687	5110
0 - 4	221	118	103	154	83	71	67	35	32
5 - 9	24	16	8	18	10	8	6	6	0
10 - 14	16	12	4	8	7	1	8	5	3
15 - 19	80	50	30	54	34	20	26	16	10
20 - 24	147	118	29	96	75	21	51	43	8
25 - 29	301	218	83	210	143	67	91	75	16
30 - 34	471	355	116	351	260	91	120	95	25
35 - 39	676	501	175	505	378	127	171	123	48
40 - 44	837	624	213	643	469	174	194	155	39
45 - 49	1127	805	322	824	574	250	303	231	72
50 - 54	1889	1336	553	1426	1009	417	463	327	136
55 - 59	2480	1675	805	1875	1257	618	605	418	187
60 - 64	3801	2545	1256	2905	1913	992	896	632	264
65 - 69	2891	1717	1174	2304	1384	920	587	333	254
70 - 74	5178	2656	2522	3841	2006	1835	1337	650	687
75 - 79	6276	2730	3546	4687	2022	2665	1589	708	881
80 - 84	5538	1812	3726	4201	1389	2812	1337	423	914
85 - 89	5296	1357	3939	3947	1036	2911	1349	321	1028
90 - 94	1747	298	1449	1276	225	1051	471	73	398
95 - 99	375	59	316	280	48	232	95	11	84
100 і більше	69	8	61	45	6	39	24	2	22

Таблиця В.4. Поширеність хвороб по Харківській області, 2009-2013 рр. [166]

	Зареєстровано захворювань усього					Поширеність на 100 тис. населення				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Балаклійський	152996	148212	149450	149853	150323	173 780,3	173 780,3	176 113,6	177 780,6	179 417,3
Барвінківський	60358	57426	53339	55214	49044	221 996,3	221 996,3	211 017,9	224 547,6	204 477,8
Близнюківський	32559	32942	31436	32680	32064	155 138,0	155 138,0	150 699,9	159 119,7	158 968,8
Богодухівський	79616	79479	78968	79045	76220	194 768,1	194 768,1	194 780,7	196 151,2	190 564,3
Борівський	34170	34603	34468	34282	34439	189 865,6	189 865,6	191 808,6	194 144,3	196 951,9
Валківський	56390	61810	59293	59210	56250	186 343,1	186 343,1	180 397,4	181 308,8	173 493,3
Великобурлуцький	46189	41790	41193	40236	41878	173 301,8	173 301,8	172 471,1	170 549,3	179 218,6
Вовчанський	97769	99484	99777	100247	105506	203 764,6	203 096,9	206 206,2	208 556,8	220 793,1
Дворічанський	36514	36149	34845	34954	34793	190 840,5	190 840,5	185 099,6	187 250,2	188 019,5
Дергачівський	176274	178248	177400	167284	172990	187 548,5	187 548,5	186 837,1	176 283,3	181 855,5
Зачепилівський	33342	31669	31133	29965	32385	191 515,5	191 515,5	190 346,1	185 220,7	202 355,7
Зміївський	142003	144749	136164	135199	134965	197 195,0	189 985,6	186 735,8	185 769,1	186 038,0
Золочівський	51548	52737	52221	51359	50633	186 369,6	186 369,6	188 041,5	188 404,3	188 003,1
Ізюмський	117597	123654	124815	121590	122112	161 736,5	171 732,1	174 975,1	172 287,2	174 715,3
Кегичівський	41508	41691	43017	43137	44838	190 430,7	190 430,7	197 271,4	199 026,5	208 161,6
Коломацький	13292	12927	13664	14625	13559	165 074,7	165 074,7	176 378,0	191 828,4	182 073,3
Красноградський	82973	82361	78382	77840	75589	178 637,9	178 637,9	170 990,4	170 597,0	166 400,3
Краснокутський	50781	52805	52241	52670	52013	178 190,6	178 190,6	177 908,3	180 494,2	179 633,9
Куп'янський	142699	140938	138828	133291	134059	165 894,4	164 847,5	163 292,5	157 737,1	159 799,5
Лозівський	192156	202714	209726	205138	203212	207 820,3	201 432,9	209 648,4	206 677,8	206 403,0
Нововодолазький	73822	71561	72797	69400	69178	201 614,4	201 614,4	207 292,6	199 988,5	201 632,2
Первомайський	98649	96646	89707	88754	86879	197 051,8	197 051,8	184 063,4	183 296,5	180 595,3
Печенізький	17927	17889	17144	16771	16983	167 218,2	167 218,2	162 271,7	159 998,1	163 172,6
Сахновщинський	41999	41656	39668	38736	40272	179 955,1	179 955,1	173 026,3	170 590,6	179 641,4
Харківський	415787	460727	455645	457912	424697	252 272,1	252 272,1	249 357,0	250 459,2	232 069,8
Чугувський	147952	147515	146799	143205	143894	183 325,9	183 325,9	183 514,8	179 160,8	180 515,1
Шевченківський	39623	38795	38027	35799	34742	181 022,8	181 022,8	178 471,9	168 751,8	165 092,2
м.Люботин	39317	38445	38349	41017	41790	156 899,2	156 899,2	156 188,7	167 027,7	169 850,4
Усього по області	5 575 922	5 651 902	5 590 288	5 430 642	5 316 916	205 266,0	205 266,0	204 064,4	199 176,8	194 845,7

Таблиця В.5. Захворюваність по Харківській області, 2009-2013 рр. [166]

	Зареєстровано захворювань вперше в житті					Захворюваність на 100 тис. населення				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Балаклійський	58128	56856	54944	54404	52913	67 775,9	66 664,3	64 746,6	64 543,1	63 154,1
Барвінківський	21204	20558	18585	20498	15772	80 467,5	79 472,7	73 525,3	83 362,5	65 757,8
Близнюківський	14541	13971	13206	13471	13173	67 613,7	65 795,4	63 307,8	65 590,6	65 309,9
Богодухівський	30859	30397	30954	30827	28042	75 086,4	74 489,7	76 350,5	76 497,6	70 110,3
Борівський	11801	13105	12779	12290	11462	63 934,3	71 906,7	71 113,0	69 600,2	65 549,6
Валківський	21814	21871	19721	20353	19615	65 295,7	65 936,1	60 000,6	62 323,5	60 499,0
Великобурлуцький	16208	13126	13512	13213	14238	66 328,4	54 433,1	56 573,4	56 006,3	60 932,1
Вовчанський	34344	34848	35022	33002	31866	69 663,3	71 376,2	72 378,9	68 658,3	66 686,2
Дворічанський	13398	13292	12964	13171	13008	70 032,9	70 172,1	68 865,9	70 557,7	70 294,5
Дергачівський	78325	79311	77292	69319	73955	82 237,9	83 449,3	81 403,7	73 048,1	77 745,1
Зачепилівський	12419	11004	10931	10409	12420	74 458,9	66 545,7	66 831,7	64 340,5	77 605,6
Зміївський	52977	51592	49796	48863	48728	71 476,6	70 285,0	68 290,4	67 139,8	67 167,5
Золочівський	17758	19036	18596	18686	15611	61 649,0	67 272,2	66 961,9	68 547,3	57 964,5
Ізюмський	47096	48975	50126	48888	46946	64 773,3	68 017,1	70 270,4	69 272,0	67 169,4
Кегичівський	19487	19432	19785	19358	19593	88 492,8	88 759,0	90 731,9	89 314,4	90 961,0
Коломацький	5191	5610	5673	5874	4884	65 353,1	71 638,4	73 228,4	77 046,2	65 583,5
Красноградський	30825	28496	23525	22607	22358	66 486,2	61 806,8	51 319,8	49 546,3	49 218,5
Краснокутський	17733	17783	15910	14091	12593	59 323,6	60 008,8	54 182,0	48 288,3	43 491,6
Куп'янський	55677	53005	50705	46121	45268	64 727,2	61 997,1	59 640,3	54 579,8	53 959,9
Лозівський	83859	89489	87998	82136	81497	82 855,6	88 923,5	87 965,5	82 752,5	82 776,7
Нововодолазький	23337	22008	24661	23675	23730	65 040,0	62 004,9	70 223,3	68 223,7	69 165,5
Первомайський	36330	35433	33329	32340	29276	73 596,1	72 244,4	68 385,4	66 789,2	60 856,0
Печенізький	4946	4912	4849	4161	4422	45 673,7	45 915,1	45 896,8	39 696,6	42 486,6
Сахновщинський	16849	15005	13258	12654	12146	72 155,4	64 822,0	57 829,5	55 727,3	54 179,7
Харківський	144273	144614	137571	131121	127567	78 736,2	79 183,7	75 287,3	71 717,8	69 707,2
Чугувський	55900	57717	56948	53888	55119	68 825,4	71 728,4	71 191,2	67 418,2	69 146,8
Шевченківський	14669	14798	13219	12578	10397	68 294,6	69 049,5	62 040,6	59 291,0	49 406,0
м.Люботин	15757	13024	14807	15673	15888	64 118,0	53 152,7	60 306,3	63 822,9	64 574,9
Усього по області	2 146 276	2 153 670	2 092 169	1 957 175	1 899 485	77 572,9	78 217,1	76 371,3	71 782,3	69 609,2

ДОДАТОК Д

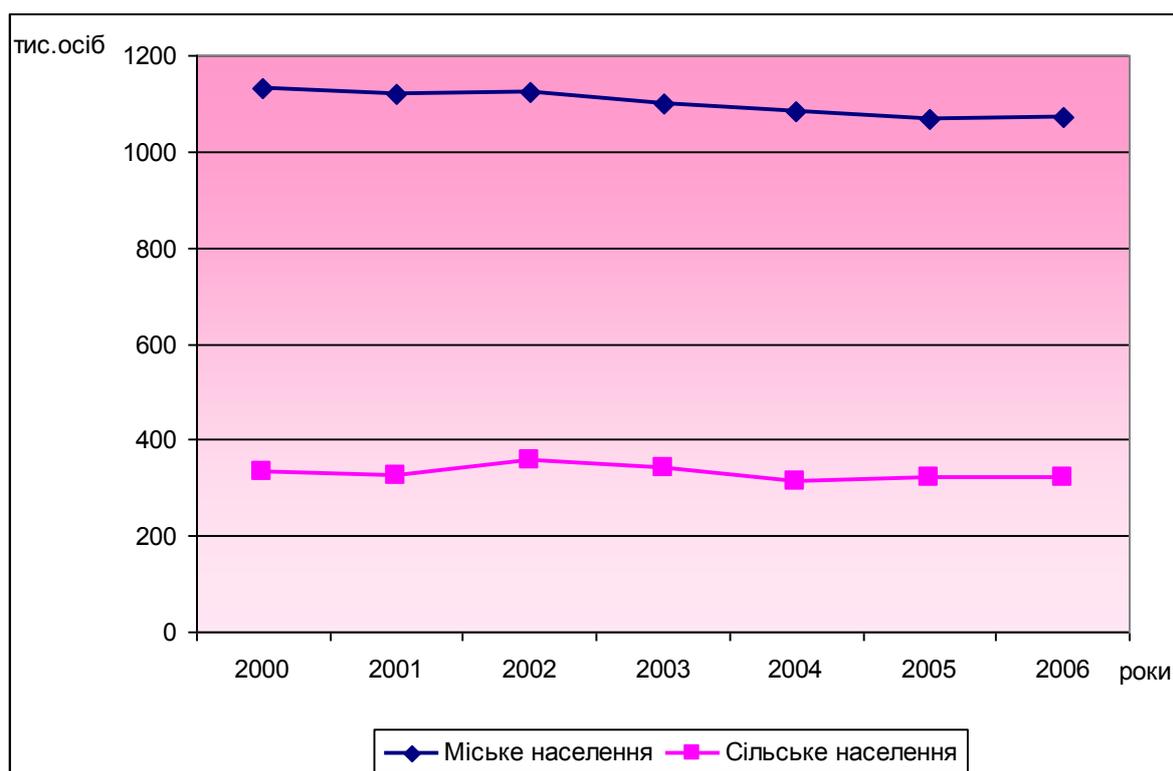


Рис. Д.1. Динаміка економічно активного населення у віці 15-70 років Харківської області за місцем проживання [81]

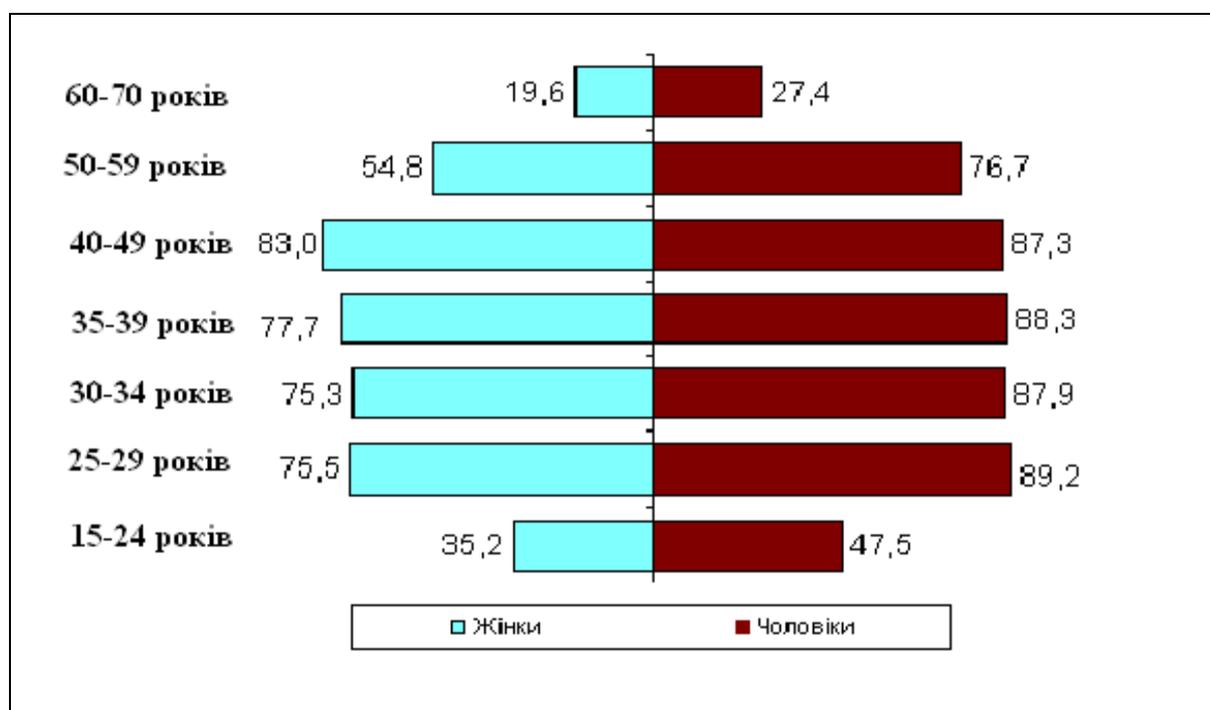


Рис. Д.2. Рівень економічної активності населення Харківської області у % до населення відповідної групи, 2006 р. [81].

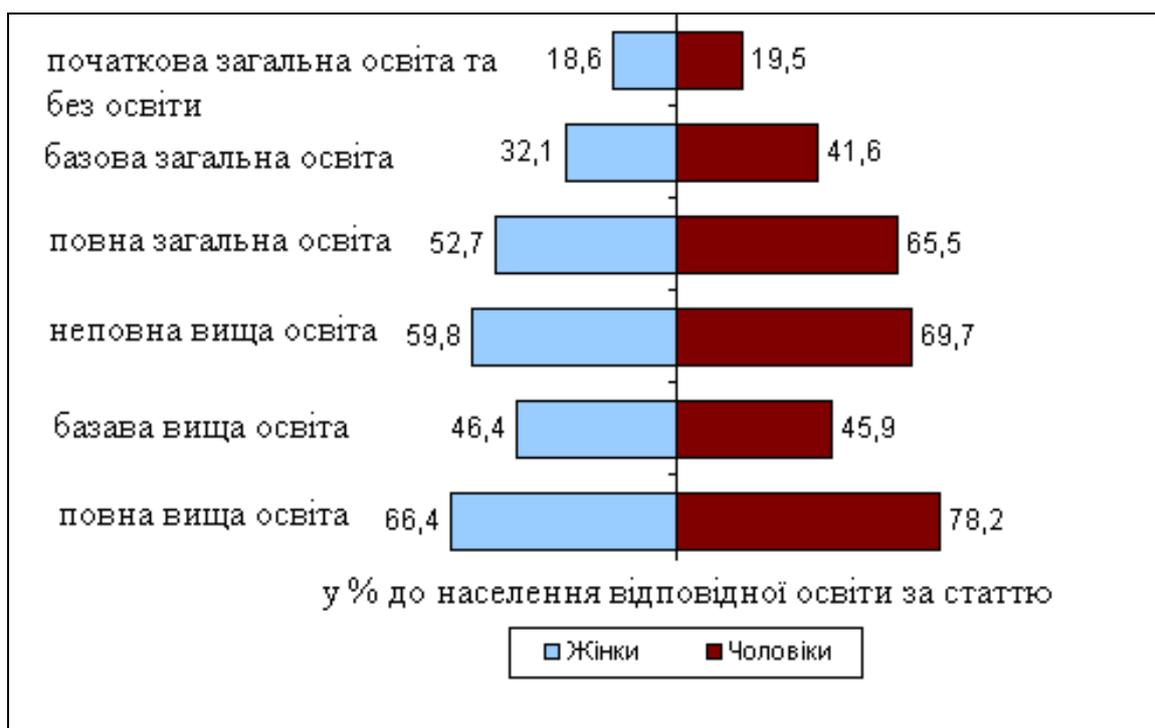


Рис. Д.3. Рівень зайнятості населення Харківської області за освітою, 2006 р.

[81]

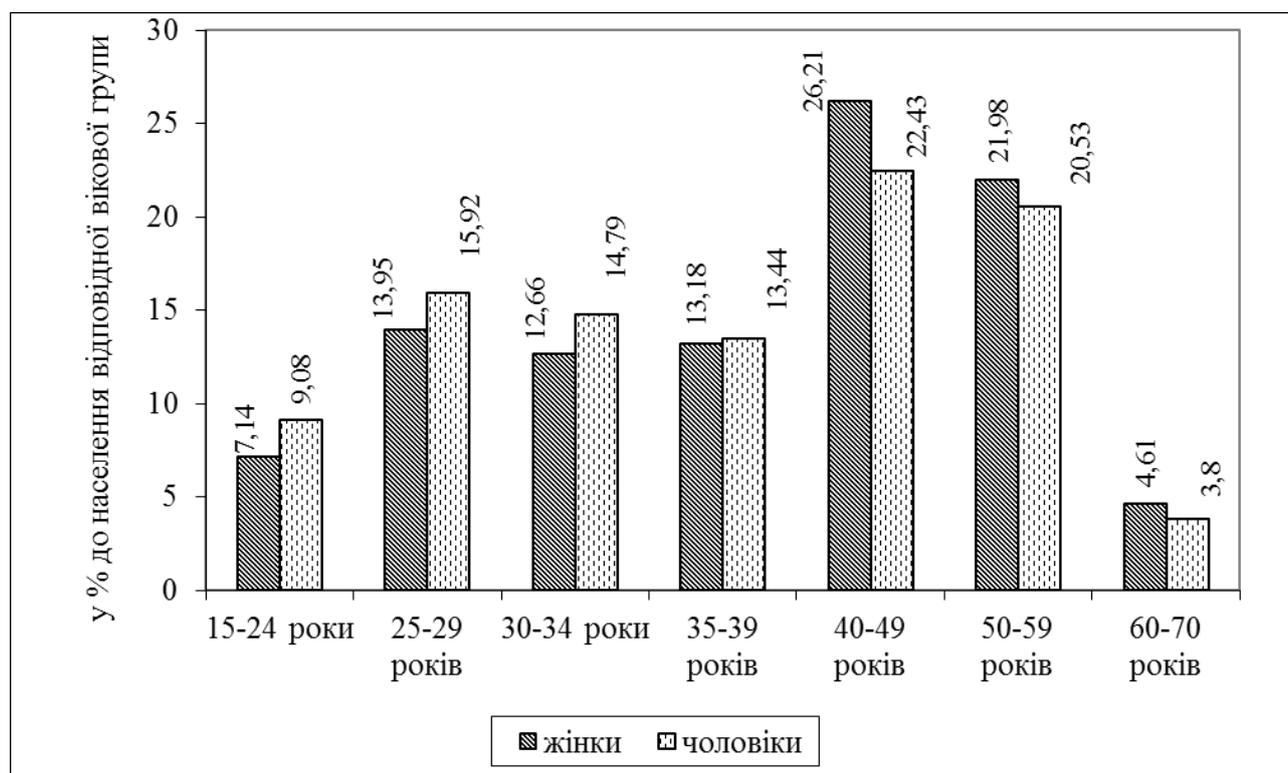


Рис. Д.4. Економічно активне населення Харківської області за статтю та віком у 2013 році (побудовано за даними [68])

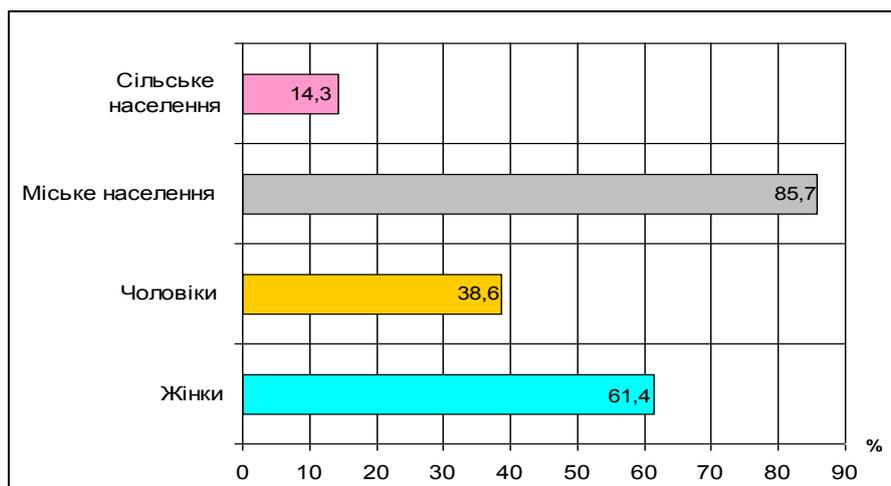


Рис. Д.5. Розподіл економічно неактивного населення Харківської області за статтю та місцем проживання, 2006 р. [248].

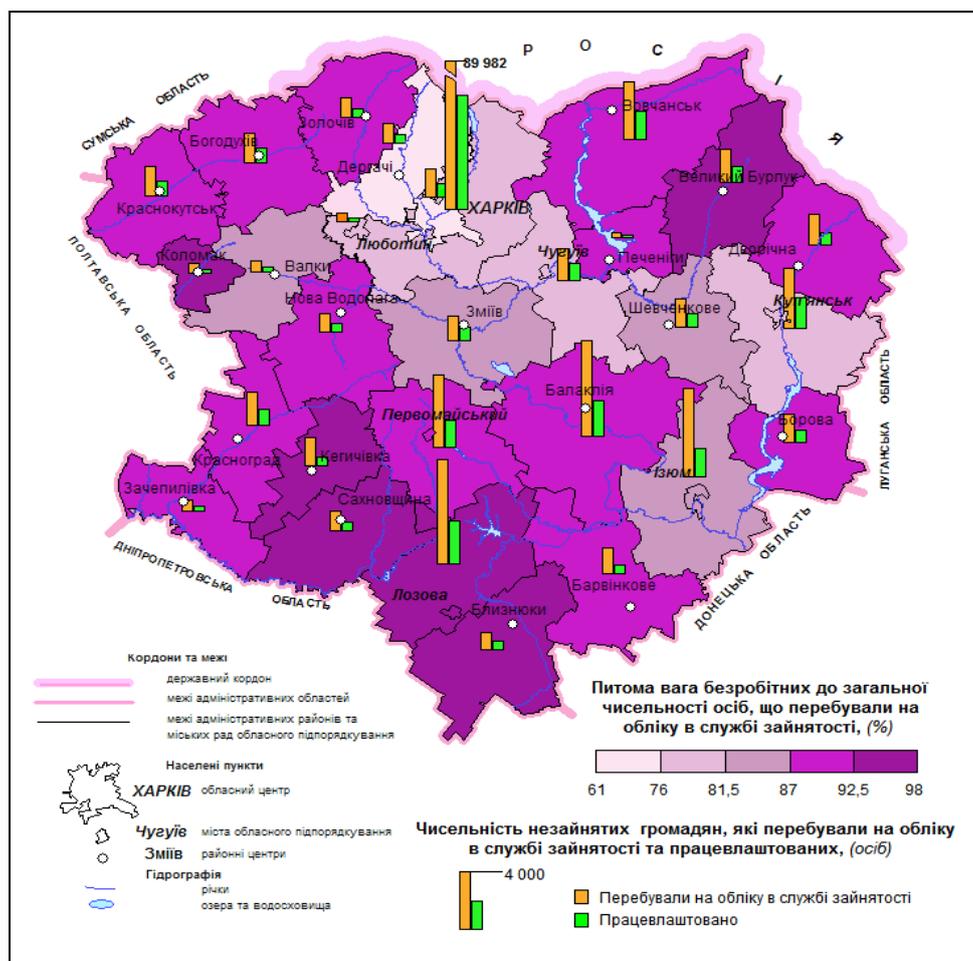


Рис. Д.6. Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості в розрізі районів Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [68, 166, 255])



Рис. Д.7. Кількість працівників по Харківській області за видами економічної діяльності, 2000-2006 рр. (сер.значення, осіб) [81]

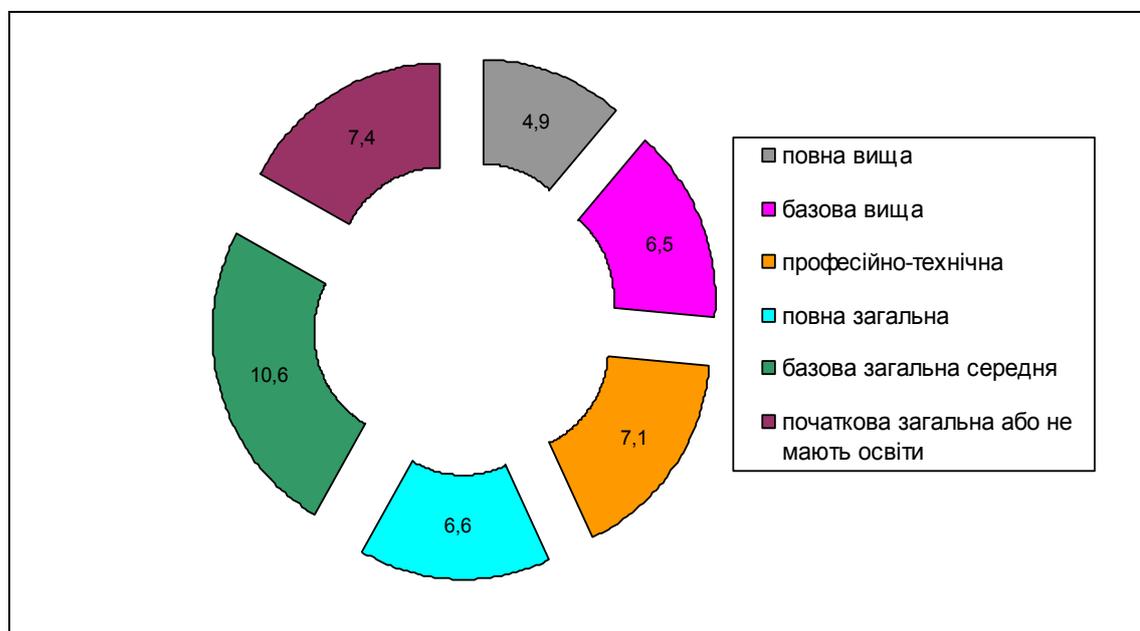


Рис. Д.8. Рівень зареєстрованого безробіття в Харківській області за рівнем освіти в 2006 році (у % середнє значення за рік) [81]

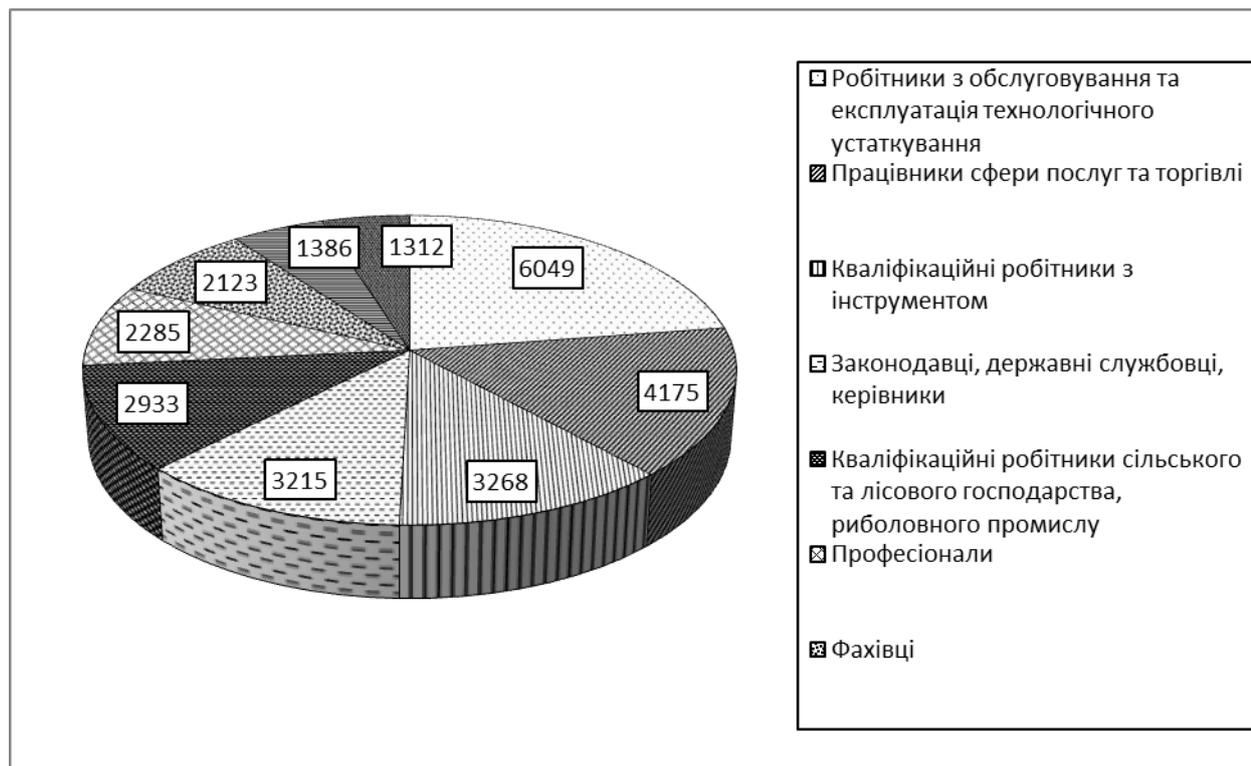


Рис. Д.9. Структура безробітного населення Харківської області за професійними групами у 2013 році, тис. осіб (побудовано за даними [68])

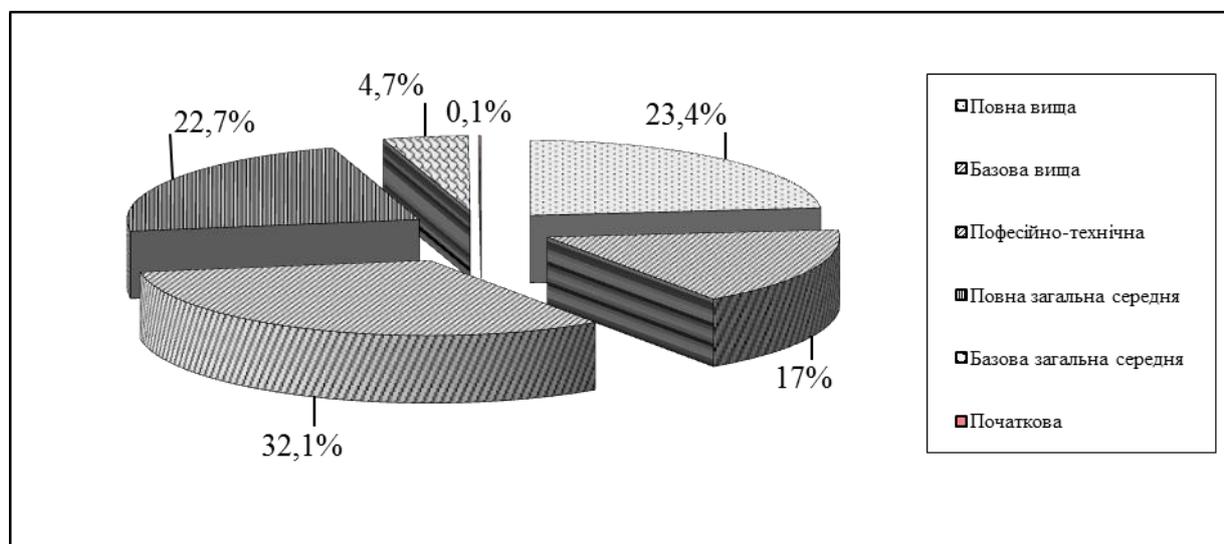


Рис. Д.10. Структура безробітних за рівнем освіти у Харківській області, 2013 р., % (побудовано за даними [68])

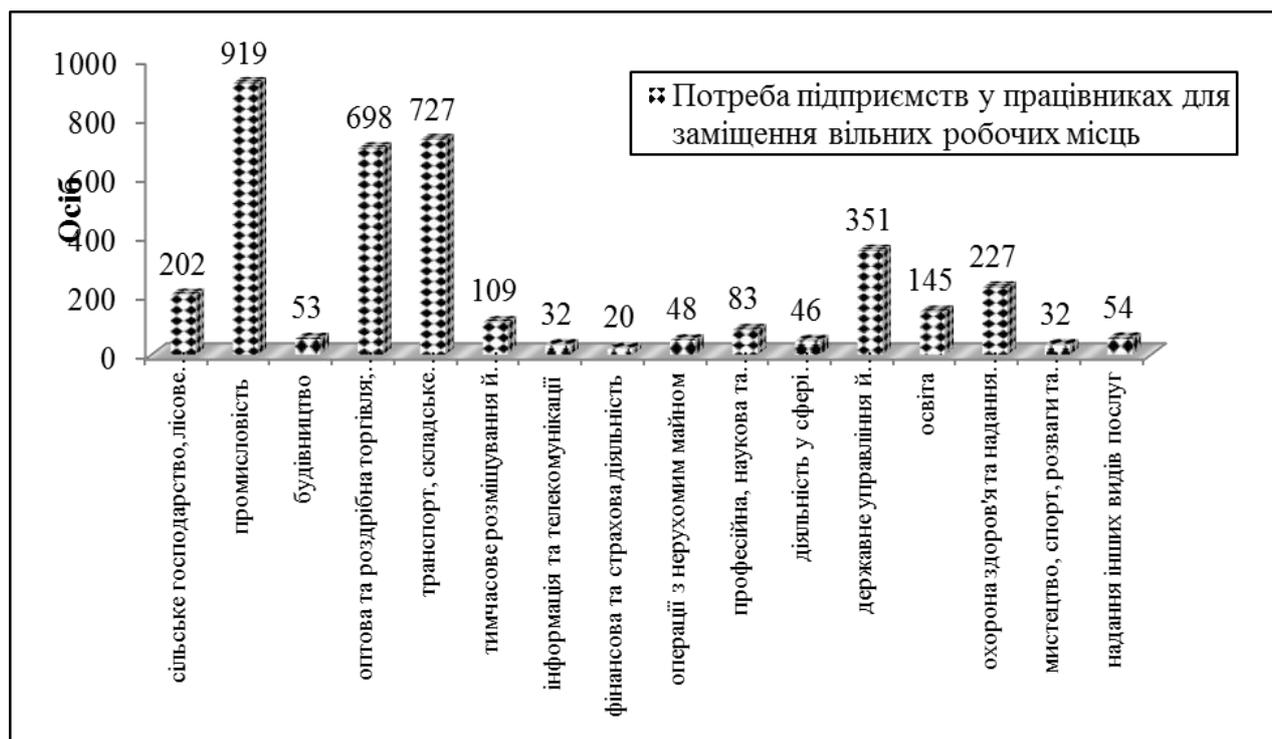


Рис. Д.11. Попит підприємств на робочу силу за видами економічної діяльності по Харківській області у 2013 році (побудовано за даними [68])

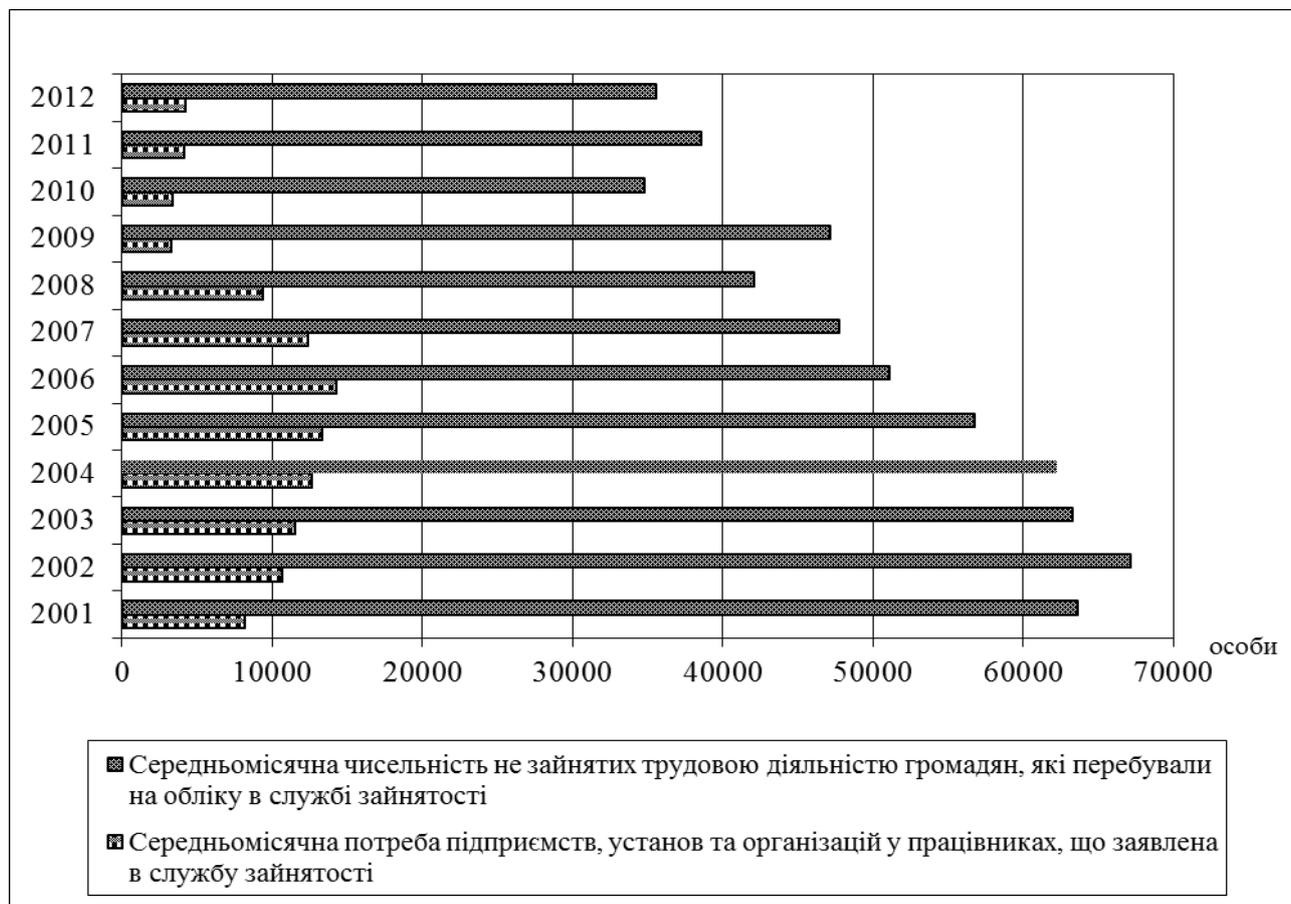


Рис. Д.12. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили у Харківській області за період 2001-2013 роки (побудовано за даними [68])

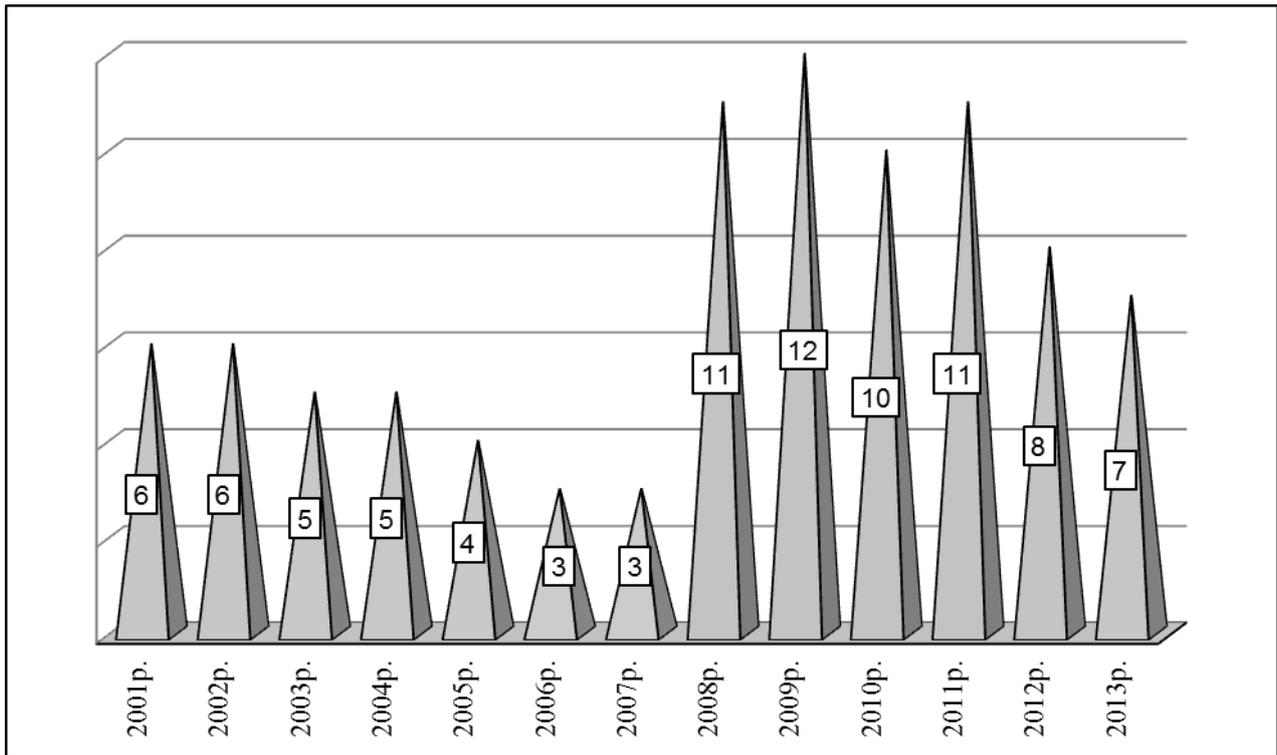


Рис. Д.13. Динаміка показника навантаження на одне робоче місце у Харківській області за період 2001-2013 роки (побудовано за даними [68])

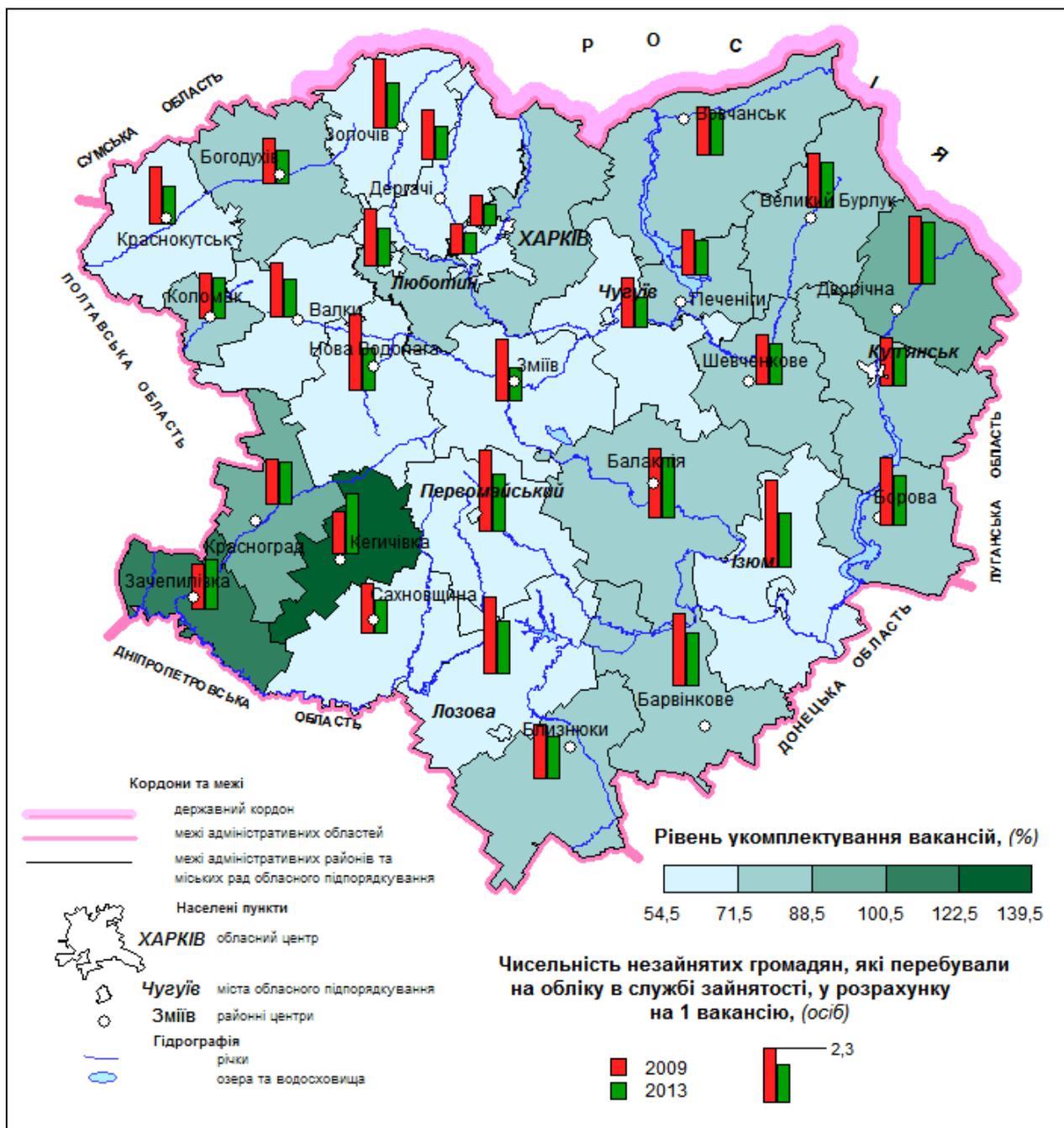


Рис. Д.14. Рівень укомплектування вакансій в розрізі районів Харківської області, 2013 р. (побудовано за даними [68, 166, 255])

Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)

Таблиця Д.1. Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості у 1994-2013 рр. (осіб) [68, 166]

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Харківська область	21059	26958	46278	72586	103420	132264	144129	141596	149438	150113	156637	156080	145440	132237	136038	121977	113115	114492	113992	112872
м. Харків	9506	11907	18446	23775	32312	41547	41517	35929	36635	35499	36947	38051	35950	33011	35920	36089	34492	34352	35362	34155
Балаклійський	347	484	1871	3850	5439	6578	7585	7957	8790	8467	8695	8481	7629	7092	7403	6273	6249	6482	6691	7214
Барвінківський	346	377	593	892	1090	1426	1888	2208	2866	2902	3432	3652	2750	2044	2270	2176	1992	1990	1958	2009
Близнюківський	120	133	234	530	818	976	1304	1784	2200	2343	2716	2331	2150	1415	1741	1709	1430	1616	1409	1323
Богодухівський	413	716	690	876	1142	1427	1475	1781	1757	2252	2782	3000	3000	2684	2838	2623	2191	2306	2213	2383
Борівський	118	379	772	1252	1800	2296	2792	3136	3525	3209	3415	3581	3028	2917	2751	2305	2145	2168	2267	2228
Валківський	304	347	687	1184	1743	2154	2139	1992	1938	1840	1852	1736	1592	1261	1508	1358	974	869	868	1018
Великобурлуцький	125	121	199	527	672	722	912	1003	1260	1383	1712	2362	2582	2719	2668	2392	2107	2438	2271	2520
Вовчанський	694	629	986	2064	2935	3113	3466	3973	4151	4940	5893	6574	6618	5846	5838	4923	3958	4600	4430	4482
Дворічанський	26	89	340	768	1057	1274	1564	1592	1540	1833	2250	2616	2765	2833	2874	2530	2215	2327	2215	2393
Дергачівський	484	494	820	1370	2123	3314	4091	4397	4838	5090	5130	4438	4109	3829	4120	3320	2886	2751	2423	2135
Зачепилівський	71	75	260	655	1095	1472	1742	1728	2418	2227	1645	1407	1155	1021	1121	884	724	844	917	904
Зміївський	375	404	959	1699	2449	3069	3187	3098	3221	3513	3634	3672	3262	3019	3437	2680	2402	2383	2346	2118
Золочівський	203	262	369	762	1276	1658	1936	2089	2015	2188	2218	2458	2331	2292	2387	1748	1611	1636	1614	1603
Ізюмський	870	1239	2988	5727	9058	12165	13568	13493	14098	12325	11403	10097	8766	8211	8494	7274	7071	7222	7575	7298
Кегичівський	99	142	266	515	847	1156	1483	1675	2182	2575	2421	2896	3007	2899	2913	2496	2139	2115	2062	2130
Коломацький	0	22	117	227	380	562	520	556	735	1161	1173	1181	883	866	842	690	771	717	791	784
Красноградський	404	489	988	1988	2486	3216	3441	3236	3358	3441	3716	3394	3466	3375	3304	2699	2657	2667	2710	2667
Краснокутський	230	419	644	1028	1748	2025	2314	2703	3127	3411	3768	3780	3689	3650	3450	3049	2653	2405	2567	2322
Куп'янський	1662	2324	3684	5798	7986	9560	10005	9909	10705	10400	10514	10214	8752	7148	7101	5894	5602	5382	5262	5360
Лозівський	1234	1677	2837	4708	6610	8246	10143	11229	11288	11177	11491	11594	10785	10267	8896	7843	7707	7629	7430	7726
Нововодолазький	252	382	640	1075	1563	1990	2237	2167	2392	2714	2945	2529	2415	1981	2025	1896	1733	1836	1756	1570
Первомайський	882	1317	2239	4043	6358	8413	8926	7980	7762	7949	8068	7783	7734	7328	7116	5882	5382	5602	5370	5542
Печенізький	188	253	403	574	822	942	910	1118	1255	1121	1169	1083	1062	815	755	585	492	501	466	481
Сахновщинський	120	187	267	370	533	679	756	788	997	1193	1367	1459	1536	1417	1761	1622	1428	1434	1321	1502
Харківський	827	776	1521	2086	2410	3681	4155	4062	3974	3819	4168	3973	3860	3222	3638	3201	2674	2745	2765	2594
Чугуївський	853	953	1468	2351	3831	4892	5872	5315	5426	5708	6083	5976	5294	4336	4668	3998	3884	3816	3523	3015
Шевченківський	306	280	556	963	1367	1646	2047	2585	2658	3072	3461	3313	3252	2899	2699	2519	2322	2465	2362	2412

Таблиця Д.2. Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості у 2010-2013 рр. (осіб) [68, 166]

	Перебували на обліку в центрі зайнятості				Працевлаштовано			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Харківська область	113115	114492	113992	89982	47923	51295	52993	39035
м. Харків	34492	34352	35362	20896	15791	16882	16977	8054
Балаклійський	6249	6482	6691	6628	2126	2452	2530	2506
Барвінківський	1992	1990	1958	1837	710	780	812	688
Близнюківський	1430	1616	1409	1284	556	701	582	655
Богодухівський	2191	2306	2213	2081	1086	1262	1305	1138
Борівський	2145	2168	2267	2034	793	860	970	939
Валківський	974	869	868	867	417	437	446	446
Великобурлуцький	2107	2438	2271	2347	905	1068	1143	1191
Вовчанський	3958	4600	4430	4053	1803	2114	1945	1985
Дворічанський	2215	2327	2215	2153	813	875	923	940
Дергачівський	2886	2751	2423	1416	1505	1368	1321	715
Зачепилівський	724	844	917	822	348	342	369	383
Зміївський	2402	2383	2346	1805	947	963	1284	984
Золочівський	1611	1636	1614	1434	682	809	792	714
Ізюмський	7071	7222	7575	6166	2405	2714	3032	2021
Кегичівський	2139	2115	2062	2020	832	903	728	710
Коломацький	771	717	791	738	293	311	347	354
Красноградський	2657	2667	2710	2351	1140	1256	1295	1166
Краснокутський	2653	2405	2567	2105	1015	1017	1248	1079
Куп'янський	5602	5382	5262	4233	2447	2532	2711	2152
Лозівський	7707	7629	7430	7267	3014	3044	3132	3024
Люботинський	1224	1194	1048	752	563	565	579	383
Нововодолазький	1733	1836	1756	1367	567	653	780	693
Первомайський	5382	5602	5370	5062	2081	2081	2251	1950
Печенізький	492	501	466	427	271	249	279	255
Сахновщинський	1428	1434	1321	1468	502	703	612	679
Харківський	2674	2745	2765	2039	1390	1322	1452	1001
Чугуївський	3884	3816	3523	2281	1935	1856	1882	1240
Шевченківський	2322	2465	2362	2049	986	1176	1266	990

Додаток Е

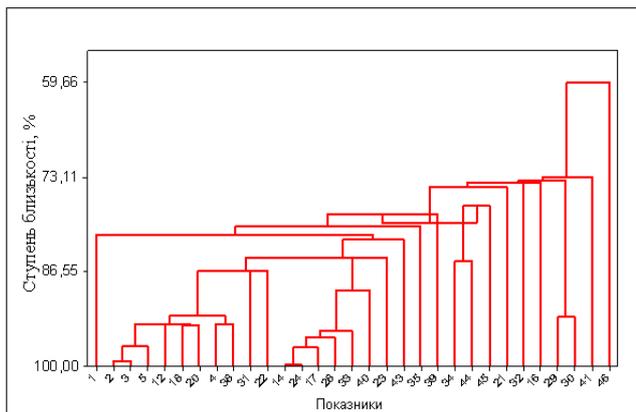


Рис. Е.1. Кластеризація вихідних показників, 2000 р.

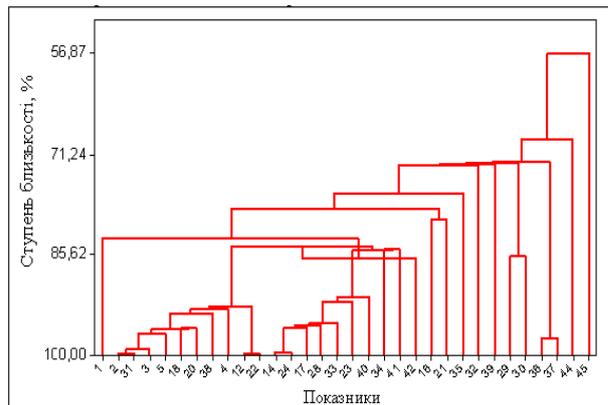


Рис. Е.2. Кластеризація вихідних показників, 2001 р.

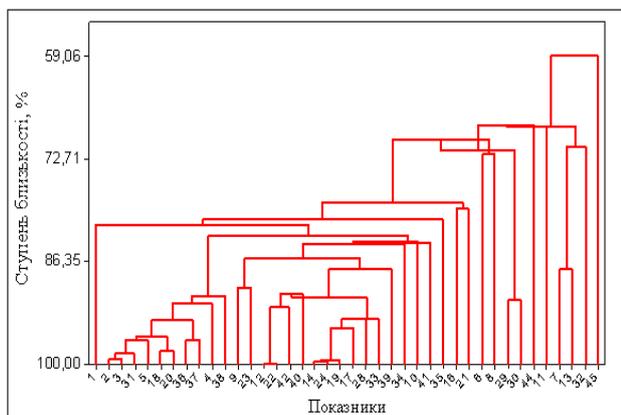


Рис. Е.3. Кластеризація вихідних показників, 2002 р.

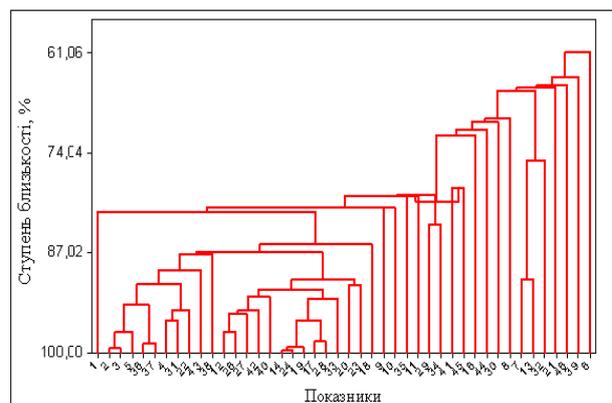


Рис. Е.4. Кластеризація вихідних показників, 2003 р.

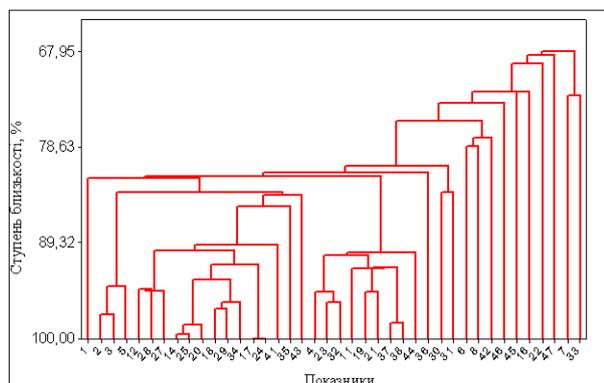


Рис. Е.5. Кластеризація вихідних показників, 2004 р.

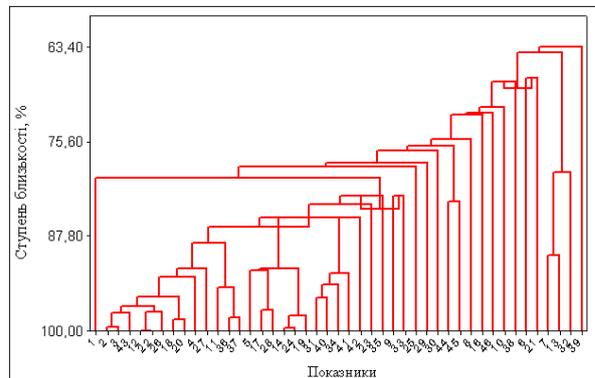


Рис. Е.6. Кластеризація вихідних показників, 2005 р.

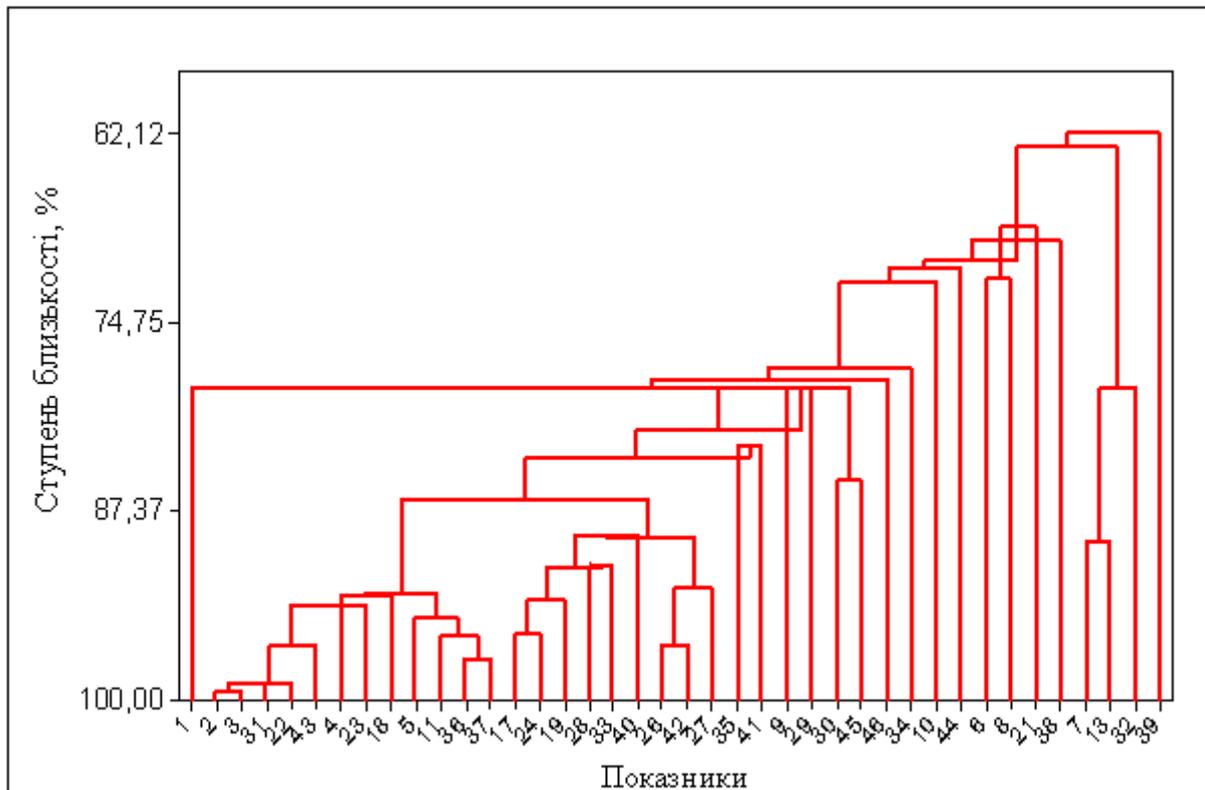


Рис. Е.7. Кластеризація вихідних показників, 2006 р.
(перелік показників наведений у таблиці Б.2)

Таблиця Е.1. Зведена таблиця показників за відношенням до визначеної групи по рокам [81]

Група	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Група	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Група	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	14		14		3	34		34				34		
	3	3	3	3	3	3	3		24	24								44	44	44		44	44	44	
	5	5	5	5	5		5		17	17	17	17			17		17	45				45	45	45	
	12	12			12	12			28	28	28	28			28		28	21	21	21				21	21
	18	18	18		18	18	18		33	33	33	33						32	32	32				32	32
	20	20	20		20	20			40	40	40	40			40		40	16	16	16		16	16		
	4	4	4	4		4	4		23	23		23	23	23				29	29	29				29	29
	38	38	38	38					43				43					30	30	30		30	30	30	30
	31	31		31			31		35								35	41		41		41		41	41
	22	22		22		22	22		39		39							46	46	46		46	46	46	46
			36	36		36	36		1	1									35	35			35	35	35
			37	37		37	37			34									39				39	39	39
			9							41					41		41		36			36			
			23				23			42	42	42			42		42				10			10	10
				43								12	12								6		6	6	6
					27	27						19	19	19	19		19				8		8	8	8
				28	28							24	24				24				7		7	7	7
							43		43					26			26				13			13	13
							11		11					27			27				1	1	1	1	1
						14								22										9	9
					25							20									38	38			
					29								4							33	33				
					34								32						11	31	25				
					17								11							22					
					24								21												
					40								37												
					35								38												
					42									5											
						26								31											

ДОДАТОК Ж

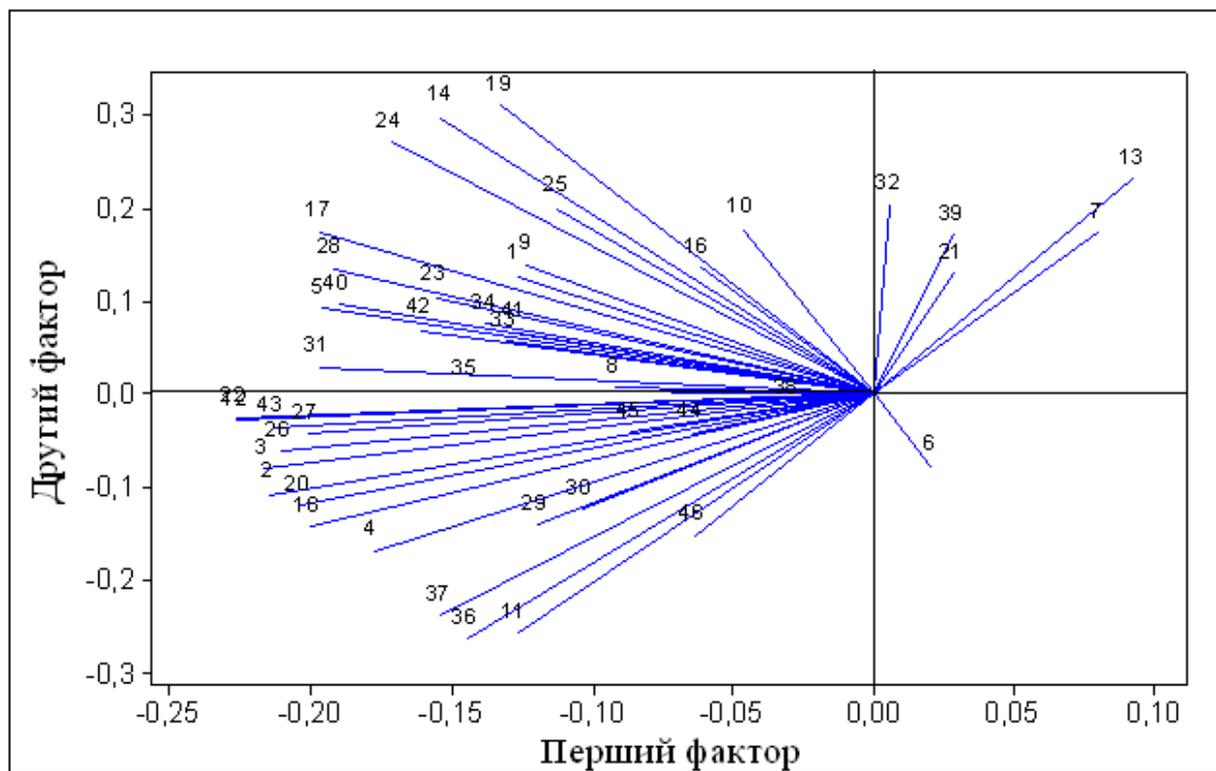


Рис. Ж.1. Розподіл показників за першими двома факторами, 2005 р.

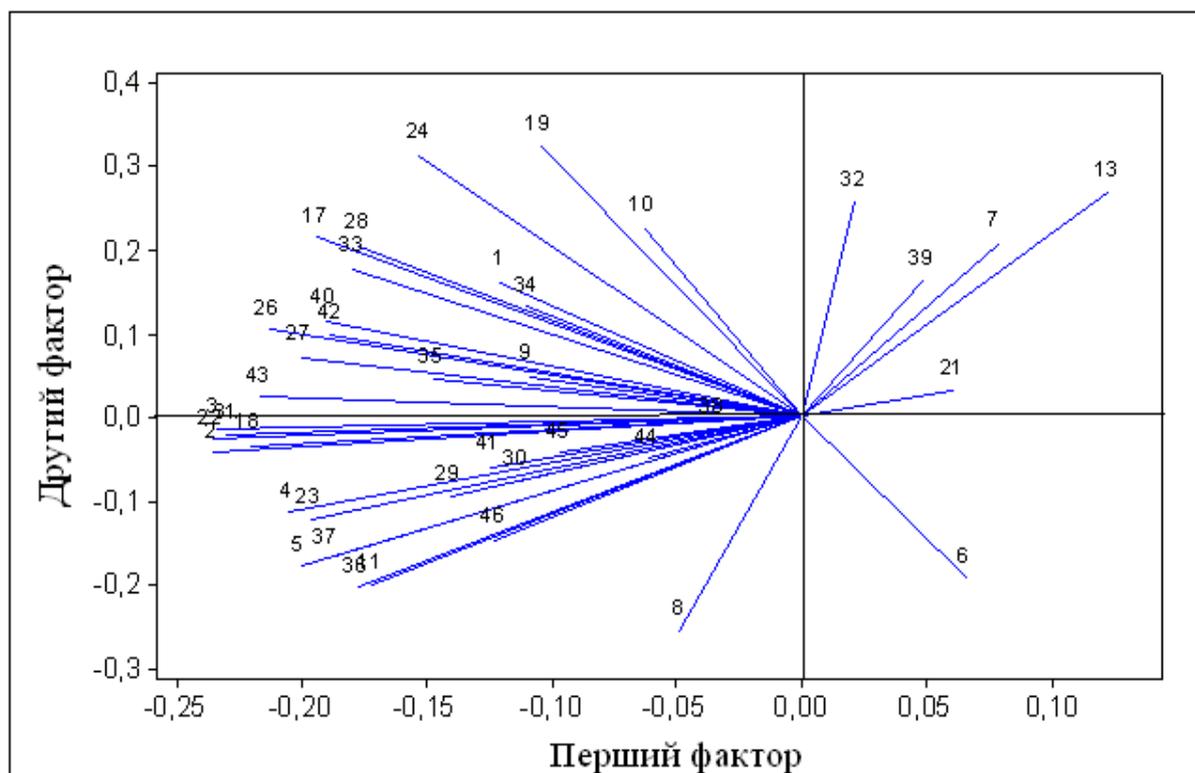


Рис. Ж.2. Розподіл показників за першими двома факторами, 2006 р.

Таблиця Ж.1. Матриця факторних навантажень [81]

№ п/п показника	Фактори							№ п/п показника	Фактори						
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7
	2000 рік								2001 рік						
1	0,163	0,051	-0,137	0,136	-0,092	-0,464	-0,250	1	0,162	0,090	-0,118	0,029	0,392	0,279	-0,022
2	0,251	-0,166	0,053	0,053	-0,045	-0,007	0,064	2	0,235	-0,165	0,011	-0,001	0,040	-0,016	-0,029
3	0,252	-0,124	0,101	0,039	-0,025	0,022	0,136	3	0,236	-0,144	0,068	-0,006	-0,012	0,004	-0,012
4	0,205	-0,266	-0,099	0,088	-0,098	-0,093	-0,164	4	0,194	-0,203	-0,159	0,011	0,186	-0,071	-0,074
5	0,223	-0,207	0,098	-0,015	0,008	0,117	0,240	5	0,204	-0,211	0,039	-0,069	-0,073	-0,090	0,072
12	0,260	-0,034	0,005	-0,045	-0,015	-0,108	-0,110	12	0,250	-0,028	-0,038	-0,056	0,037	0,144	-0,071
14	0,216	0,280	0,035	0,011	0,035	0,045	-0,058	14	0,200	0,234	0,121	-0,035	-0,026	-0,062	0,028
16	0,085	0,297	-0,170	-0,007	0,088	-0,348	0,034	16	0,113	0,252	-0,035	-0,101	0,082	-0,124	-0,202
17	0,238	0,184	0,101	-0,014	0,074	0,098	-0,009	17	0,227	0,123	0,151	-0,092	-0,009	0,009	0,162
18	0,196	-0,227	0,218	0,030	-0,045	0,148	-0,167	18	0,177	-0,279	0,111	0,052	-0,038	-0,102	-0,011
20	0,233	-0,094	0,136	-0,057	0,063	0,150	-0,209	20	0,211	-0,203	0,111	0,011	-0,008	-0,050	0,100
21	0,108	0,265	-0,065	0,196	-0,331	-0,077	0,194	21	0,101	0,259	0,042	0,246	-0,186	-0,053	-0,447
22	0,191	-0,137	-0,212	0,057	-0,354	-0,167	0,024	22	0,250	-0,034	-0,051	-0,033	0,031	0,148	-0,084
23	0,187	0,089	0,011	0,085	-0,056	-0,067	0,294	23	0,210	0,142	0,073	-0,022	0,196	0,153	0,020
24	0,222	0,265	0,044	0,004	0,072	0,033	-0,031	24	0,208	0,217	0,118	-0,046	-0,017	-0,038	0,067
28	0,230	0,174	0,049	-0,062	0,040	0,147	0,100	28	0,232	0,107	0,048	-0,105	-0,090	-0,093	0,149
29	0,062	-0,063	-0,331	-0,454	-0,174	0,152	0,287	29	0,061	-0,025	-0,400	-0,212	-0,495	0,032	-0,018
30	0,073	0,025	-0,349	-0,431	-0,283	0,081	-0,030	30	0,048	0,056	-0,492	0,025	-0,317	0,059	-0,249
31	0,183	-0,125	0,062	0,147	-0,133	0,312	-0,048	31	0,238	-0,151	-0,020	0,008	0,036	-0,027	-0,005
32	0,090	0,168	-0,274	0,253	-0,005	0,206	0,159	32	0,083	0,166	-0,081	0,317	-0,119	-0,369	0,569
33	0,249	0,131	-0,028	-0,009	0,017	-0,014	0,056	33	0,230	0,086	0,043	-0,100	-0,064	-0,109	-0,084
34	0,118	-0,120	-0,363	0,243	0,141	-0,024	-0,035	34	0,140	0,208	-0,126	0,271	-0,136	0,201	0,272
35	0,147	-0,055	0,066	-0,422	-0,014	-0,052	-0,036	35	0,122	-0,048	0,015	-0,451	-0,268	0,096	0,273
38	0,192	-0,261	0,004	0,149	-0,170	-0,001	-0,152	36	0,104	-0,304	0,146	0,269	-0,149	-0,023	-0,137
39	0,136	0,098	0,206	-0,067	0,058	0,051	-0,023	37	0,070	-0,281	0,137	0,305	-0,200	-0,004	-0,081
40	0,198	0,146	0,053	-0,177	0,173	-0,224	-0,048	38	0,202	-0,193	-0,038	0,024	0,023	-0,125	-0,114
41	0,090	-0,158	0,291	0,011	0,106	-0,425	0,446	39	0,081	0,161	0,215	-0,344	-0,002	-0,225	-0,236
43	0,173	0,076	-0,061	-0,249	0,366	0,001	-0,315	40	0,204	0,140	0,044	0,032	0,050	0,348	-0,007
44	0,069	-0,116	-0,408	0,192	0,330	0,038	-0,128	41	0,157	0,145	-0,136	0,383	0,050	0,161	-0,000
45	0,104	-0,104	-0,181	0,055	0,460	0,179	0,380	42	0,186	0,042	-0,343	-0,032	0,089	-0,102	-0,021
46	-0,053	-0,380	-0,097	-0,190	0,193	-0,268	0,078	44	0,041	-0,033	-0,387	-0,014	0,385	-0,511	-0,002
								46	-0,062	-0,269	-0,247	-0,164	0,180	0,331	0,186

Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)

продовження таблиці Ж.1.

№ п/п показника	Фактори							№ п/п показника	Фактори						
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7
	2002 рік								2003 рік						
1	0,143	0,075	-0,107	-0,082	-0,127	-0,197	0,538	1	-0,137	-0,062	-0,209	0,150	-0,103	-0,020	0,100
2	0,221	-0,152	0,042	-0,017	-0,084	-0,037	0,006	2	-0,217	0,105	0,083	-0,016	-0,068	-0,041	0,040
3	0,223	-0,128	0,071	0,022	-0,076	-0,004	-0,045	3	-0,217	0,072	0,110	-0,055	-0,053	-0,048	0,030
4	0,180	-0,199	-0,050	-0,130	-0,094	-0,128	0,154	4	-0,186	0,183	-0,009	0,099	-0,103	-0,014	0,060
5	0,196	-0,200	0,068	0,008	-0,008	0,023	-0,155	5	-0,196	0,140	0,152	-0,067	-0,002	-0,045	-0,070
6	-0,041	0,068	-0,189	0,370	-0,070	0,291	0,291	6	0,043	-0,049	-0,081	-0,230	0,098	-0,289	0,211
7	-0,084	0,134	0,354	-0,216	0,077	0,091	0,162	7	0,071	-0,189	0,288	0,331	0,060	0,023	0,059
8	0,066	-0,104	-0,375	0,297	-0,089	-0,004	-0,070	8	-0,044	-0,094	-0,085	-0,171	-0,429	0,117	-0,241
9	0,130	0,178	0,045	0,089	0,296	0,016	0,019	9	-0,135	-0,132	0,026	0,142	0,264	-0,092	0,032
10	0,122	0,202	-0,100	0,214	-0,110	-0,019	-0,323	10	-0,127	-0,208	0,104	-0,112	-0,070	-0,028	0,014
11	0,033	-0,197	0,091	-0,089	-0,265	0,467	-0,099	11	-0,123	0,158	0,283	-0,041	-0,041	0,174	0,003
12	0,237	-0,020	-0,060	-0,018	0,002	-0,063	0,036	12	-0,226	0,013	-0,059	-0,042	0,001	-0,014	0,065
13	-0,069	0,229	0,285	-0,251	0,010	-0,019	-0,118	13	0,080	-0,259	0,160	0,271	-0,033	0,132	-0,037
14	0,183	0,241	0,042	0,020	-0,058	0,084	-0,007	14	-0,164	-0,270	-0,043	-0,017	0,053	-0,009	0,085
16	0,104	0,202	-0,131	-0,116	-0,098	-0,024	0,240	16	-0,066	-0,208	-0,096	-0,002	-0,007	-0,055	0,099
17	0,207	0,142	0,112	0,065	0,082	0,017	-0,000	17	-0,194	-0,183	0,031	0,019	0,076	-0,090	-0,031
18	0,171	-0,235	0,159	0,048	-0,064	0,045	-0,014	18	-0,159	0,065	0,160	-0,010	-0,363	0,004	-0,020
19	0,193	0,219	0,048	0,005	-0,087	0,093	0,001	19	-0,169	-0,257	-0,006	-0,015	0,028	-0,031	0,140
20	0,190	-0,204	0,142	0,022	-0,054	0,030	-0,084	20	-0,197	-0,023	0,094	-0,056	-0,160	-0,042	-0,253
21	0,070	0,200	-0,032	0,065	-0,324	0,141	0,230	21	0,003	-0,001	0,259	-0,026	0,180	0,376	0,151
22	0,237	-0,023	-0,062	-0,021	-0,008	-0,059	0,038	22	-0,153	0,235	-0,144	0,003	-0,022	0,168	0,105
23	0,156	0,093	0,100	0,124	0,294	-0,239	0,106	23	-0,168	-0,155	0,094	-0,056	-0,181	-0,064	-0,201
24	0,194	0,225	0,044	0,025	-0,022	0,050	-0,028	24	-0,175	-0,255	-0,042	-0,005	0,055	-0,028	0,035
28	0,211	0,119	0,040	-0,015	0,069	-0,022	-0,172	26	-0,216	-0,048	-0,017	-0,129	0,064	0,106	0,038
29	0,059	-0,066	-0,350	-0,234	0,182	0,269	-0,136	27	-0,203	-0,064	-0,146	0,011	-0,003	0,097	-0,118
30	0,034	-0,002	-0,325	-0,266	0,199	0,253	-0,081	28	-0,191	-0,189	0,054	0,038	0,088	-0,079	-0,021
31	0,213	-0,134	0,085	-0,028	-0,156	-0,118	0,051	29	-0,078	0,134	-0,226	-0,027	0,322	0,279	-0,140
32	0,045	0,154	0,072	-0,391	-0,101	-0,007	-0,103	30	-0,053	0,035	-0,295	-0,110	-0,042	0,309	0,287
33	0,211	0,080	0,059	-0,002	0,010	0,049	0,014	31	-0,169	0,242	0,025	0,040	-0,076	0,118	0,039
34	0,156	0,107	-0,194	-0,240	0,113	0,200	0,167	32	-0,039	-0,204	0,025	0,244	-0,096	0,359	-0,251
35	0,131	-0,048	0,018	-0,034	0,502	0,144	0,170	33	-0,213	-0,064	0,040	0,062	0,088	-0,076	0,104
36	0,156	-0,269	0,123	0,020	0,013	0,157	0,060	34	-0,124	-0,001	-0,131	-0,042	0,324	0,200	-0,368
37	0,168	-0,219	0,077	0,021	0,220	0,147	0,061	35	-0,123	0,017	0,097	-0,044	0,389	-0,135	-0,258
38	0,173	-0,146	0,118	-0,089	-0,113	-0,029	0,148	36	-0,154	0,208	0,255	-0,127	0,014	-0,019	-0,005
39	0,169	0,099	0,136	0,237	0,131	-0,096	-0,218	37	-0,164	0,180	0,237	-0,127	0,078	-0,076	-0,072
40	0,187	0,142	-0,151	0,146	0,021	-0,067	-0,088	38	-0,189	0,030	-0,013	0,251	0,030	-0,068	0,208
41	0,146	0,104	-0,080	-0,085	0,014	0,061	-0,165	39	0,011	-0,118	-0,212	-0,305	-0,053	-0,094	-0,029
42	0,191	0,052	-0,208	-0,150	-0,101	-0,169	-0,117	40	-0,179	-0,146	-0,172	-0,116	-0,096	-0,042	0,040
44	0,030	-0,043	-0,197	-0,281	-0,164	-0,299	-0,168	41	-0,112	0,161	-0,049	0,345	-0,070	-0,207	0,202
45	-0,055	-0,217	-0,156	-0,064	0,231	-0,358	0,071	42	-0,194	0,013	-0,225	0,029	-0,032	0,167	0,026
								43	-0,192	0,067	0,021	-0,016	0,133	-0,001	0,204
								44	-0,056	0,125	-0,210	0,386	-0,068	0,065	-0,024
								45	-0,080	0,067	-0,109	0,261	-0,090	-0,196	-0,298
								46	-0,007	0,185	-0,234	0,107	0,095	-0,328	-0,264

Працересурсний потенціал Харківського регіону (суспільно-географічний аспект)

продовження таблиці Ж.1.

№ п/п показника	Фактори							№ п/п показника	Фактори						
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7
	2004 рік								2005 рік						
1	-0,148	0,099	0,062	0,164	0,210	-0,064	0,249	1	-0,127	0,128	-0,125	0,069	-0,066	-0,128	0,202
2	-0,200	0,003	-0,253	-0,019	-0,056	0,144	0,187	2	-0,215	-0,107	0,006	-0,049	-0,124	-0,002	0,021
3	-0,161	0,074	-0,324	-0,038	-0,112	0,142	0,136	3	-0,217	-0,081	0,038	-0,078	-0,123	0,024	-0,037
4	-0,186	-0,187	0,086	0,041	0,114	0,072	0,216	4	-0,178	-0,168	-0,085	0,039	-0,111	-0,077	0,187
5	-0,135	-0,067	-0,328	-0,104	-0,145	0,169	0,038	5	-0,196	0,093	0,042	-0,063	-0,019	0,111	-0,181
6	0,040	-0,091	-0,352	-0,028	0,171	-0,190	-0,003	6	0,021	-0,079	0,298	-0,201	0,316	-0,182	0,032
7	0,078	0,165	0,286	-0,115	0,030	0,195	0,192	7	0,080	0,173	-0,152	-0,336	-0,186	0,067	-0,079
8	-0,055	-0,170	-0,357	0,090	0,028	-0,228	-0,166	8	-0,092	0,006	0,085	-0,027	0,313	0,159	0,336
11	-0,131	-0,208	0,183	-0,193	0,011	-0,106	-0,192	9	-0,124	0,139	-0,095	-0,187	0,229	-0,153	-0,022
12	-0,243	-0,029	0,011	0,016	0,030	-0,035	0,092	10	-0,046	0,176	-0,144	0,064	0,268	-0,073	-0,076
14	-0,183	0,268	-0,046	-0,028	0,048	0,011	-0,024	11	-0,127	-0,256	0,041	-0,203	-0,172	-0,075	-0,123
16	-0,071	0,136	-0,035	0,033	0,004	0,520	-0,197	12	-0,226	-0,030	0,017	-0,002	-0,021	-0,018	0,038
17	-0,190	0,150	0,139	0,000	-0,174	-0,219	-0,031	13	0,092	0,231	-0,192	-0,174	-0,199	0,184	-0,031
18	-0,215	0,170	0,038	-0,094	-0,040	-0,072	0,005	14	-0,154	0,297	0,050	-0,045	0,006	-0,039	0,046
19	-0,182	-0,188	0,166	-0,126	-0,085	-0,078	-0,014	16	-0,062	0,136	-0,077	0,065	-0,058	0,042	0,426
20	-0,169	0,284	-0,074	-0,035	0,045	0,012	-0,013	17	-0,197	0,174	-0,005	-0,128	0,029	0,048	-0,052
21	-0,197	-0,122	0,162	-0,111	0,068	-0,029	-0,053	18	-0,200	-0,144	-0,126	-0,057	-0,059	0,008	-0,061
22	-0,038	0,175	-0,118	-0,205	0,339	-0,162	0,073	19	-0,133	0,310	0,066	-0,027	-0,021	-0,099	0,068
23	-0,171	-0,230	0,046	0,162	0,196	-0,022	0,072	20	-0,204	-0,121	-0,093	-0,087	-0,064	-0,015	-0,042
24	-0,190	0,150	0,139	0,000	-0,174	-0,219	-0,031	21	0,029	0,129	0,327	-0,080	-0,022	-0,413	0,095
25	-0,197	0,247	-0,021	-0,027	0,004	-0,005	-0,016	22	-0,226	-0,027	0,016	0,000	-0,016	-0,017	0,040
27	-0,217	-0,003	0,010	0,141	0,144	0,016	-0,014	23	-0,155	0,105	-0,095	0,101	0,129	0,008	-0,199
28	-0,221	0,042	-0,071	0,090	0,098	0,020	-0,031	24	-0,172	0,270	0,024	-0,047	0,013	-0,012	0,014
29	-0,215	0,119	0,141	-0,088	-0,043	-0,021	-0,035	25	-0,113	0,200	-0,182	-0,011	0,211	0,152	-0,018
30	-0,101	-0,127	-0,117	0,304	0,026	0,078	-0,395	26	-0,211	-0,063	0,004	0,016	-0,087	-0,024	0,036
31	-0,129	-0,082	0,035	0,364	0,163	-0,102	-0,041	27	-0,201	-0,044	-0,016	0,097	0,122	-0,024	0,030
32	-0,175	-0,241	0,108	0,028	0,148	0,071	0,109	28	-0,192	0,135	-0,098	-0,183	0,022	0,074	-0,083
33	-0,021	0,183	0,231	0,077	0,244	0,228	-0,334	29	-0,120	-0,140	-0,083	0,118	0,226	-0,162	-0,015
34	-0,216	0,110	0,065	-0,065	-0,026	-0,033	0,132	30	-0,104	-0,124	-0,124	0,030	0,041	-0,223	-0,375
35	-0,169	0,115	-0,155	-0,037	0,054	0,198	-0,120	31	-0,197	0,030	0,171	0,083	-0,186	0,091	-0,017
36	-0,143	-0,056	-0,079	-0,066	-0,293	0,129	-0,286	32	0,006	0,203	-0,295	-0,148	-0,244	-0,146	0,029
37	-0,148	-0,258	0,093	-0,231	-0,036	0,082	-0,060	33	-0,131	0,058	0,182	-0,131	0,272	-0,178	-0,158
38	-0,156	-0,240	0,079	-0,198	-0,129	0,077	-0,154	34	-0,138	0,076	0,300	0,198	-0,247	0,062	-0,083
40	-0,181	0,133	-0,163	-0,001	-0,229	-0,178	0,113	35	-0,145	0,003	-0,015	-0,158	0,261	0,301	0,092
41	-0,079	-0,182	-0,154	-0,231	0,204	-0,096	-0,100	36	-0,144	-0,264	0,027	-0,203	-0,099	0,052	0,040
42	-0,170	0,044	0,069	0,252	0,126	-0,018	-0,197	37	-0,154	-0,239	-0,009	-0,211	0,022	0,108	0,052
43	-0,157	-0,178	0,039	-0,224	0,093	0,154	0,248	38	-0,030	-0,018	-0,018	0,014	-0,101	-0,138	0,410
44	-0,062	-0,083	0,019	0,373	0,043	0,068	0,253	39	0,029	0,170	0,178	0,261	-0,068	0,255	-0,210
45	-0,082	-0,007	0,121	0,196	-0,357	-0,305	-0,072	40	-0,190	0,096	0,134	0,201	-0,049	0,080	-0,026
46	-0,026	-0,149	0,027	0,274	-0,382	0,266	0,235	41	-0,127	0,067	0,307	0,214	-0,046	0,091	-0,040
								42	-0,161	0,071	-0,131	0,174	-0,111	-0,200	-0,040
								43	-0,213	-0,037	0,074	-0,063	-0,088	0,071	0,087
								44	-0,064	-0,043	-0,212	0,325	0,022	-0,192	0,198
								45	-0,086	-0,041	-0,276	0,268	0,037	-0,197	-0,196
								46	-0,063	-0,151	-0,195	0,209	0,164	0,390	0,039

продовження таблиці Ж.1.

№ п/п показника	Фактори						
	1	2	3	4	5	6	7
	2006 рік						
1	-0,121	0,164	0,032	-0,066	-0,294	-0,157	-0,202
2	-0,235	-0,042	-0,085	-0,015	-0,061	-0,058	0,102
3	-0,234	-0,015	-0,094	-0,031	-0,018	-0,018	0,161
4	-0,206	-0,114	-0,044	0,033	-0,176	-0,165	-0,083
5	-0,200	-0,178	-0,037	0,036	0,015	-0,010	0,177
6	0,066	-0,190	0,062	-0,232	-0,170	0,362	0,132
7	0,078	0,210	-0,355	0,183	-0,066	0,099	0,174
8	-0,048	-0,255	0,343	-0,245	0,001	0,035	-0,112
9	-0,109	0,051	0,303	0,162	0,146	0,146	-0,056
10	-0,062	0,227	0,124	0,028	0,068	0,078	0,120
11	-0,172	-0,200	-0,187	-0,045	0,015	0,033	0,160
13	0,123	0,269	-0,229	0,196	-0,002	-0,030	0,006
17	-0,194	0,216	-0,003	-0,083	0,029	0,128	-0,014
18	-0,220	-0,033	-0,048	0,109	0,015	-0,030	-0,016
19	-0,105	0,326	0,091	-0,216	-0,110	0,073	0,005
21	0,061	0,032	-0,021	-0,438	-0,282	0,162	0,092
22	-0,236	-0,028	-0,062	-0,060	-0,053	-0,081	0,029
23	-0,196	-0,121	-0,121	-0,097	-0,125	-0,002	0,156
24	-0,153	0,314	0,050	-0,102	-0,013	0,063	0,040
26	-0,213	0,106	0,088	0,022	-0,097	-0,158	-0,011
27	-0,200	0,074	0,081	-0,118	0,050	-0,209	-0,156
28	-0,177	0,207	-0,128	0,029	0,061	0,175	-0,058
29	-0,140	-0,095	0,269	0,060	-0,006	0,016	-0,192
30	-0,114	-0,076	0,143	0,191	0,041	0,449	0,017
31	-0,229	-0,021	-0,113	-0,033	-0,096	-0,129	0,059
32	0,021	0,258	-0,120	0,161	-0,205	0,116	-0,211
33	-0,180	0,179	-0,025	0,022	0,066	0,119	0,102
34	-0,110	0,134	0,146	-0,230	0,296	-0,136	-0,009
35	-0,147	0,048	-0,089	-0,072	0,326	0,198	-0,288
36	-0,178	-0,205	-0,214	-0,042	0,049	0,016	0,076
37	-0,190	-0,168	-0,186	-0,023	0,144	0,131	-0,075
38	-0,034	-0,014	-0,078	-0,032	-0,238	-0,088	-0,379
39	0,048	0,165	0,201	-0,055	0,341	-0,287	0,244
40	-0,190	0,118	0,139	0,002	0,083	0,166	0,179
41	-0,124	-0,059	-0,160	-0,017	0,169	0,169	-0,502
42	-0,188	0,101	0,167	0,078	-0,176	-0,085	-0,009
43	-0,216	0,023	-0,074	-0,034	-0,058	-0,056	0,154
44	-0,061	-0,051	0,245	0,283	-0,316	-0,136	-0,025

ДОДАТОК 3

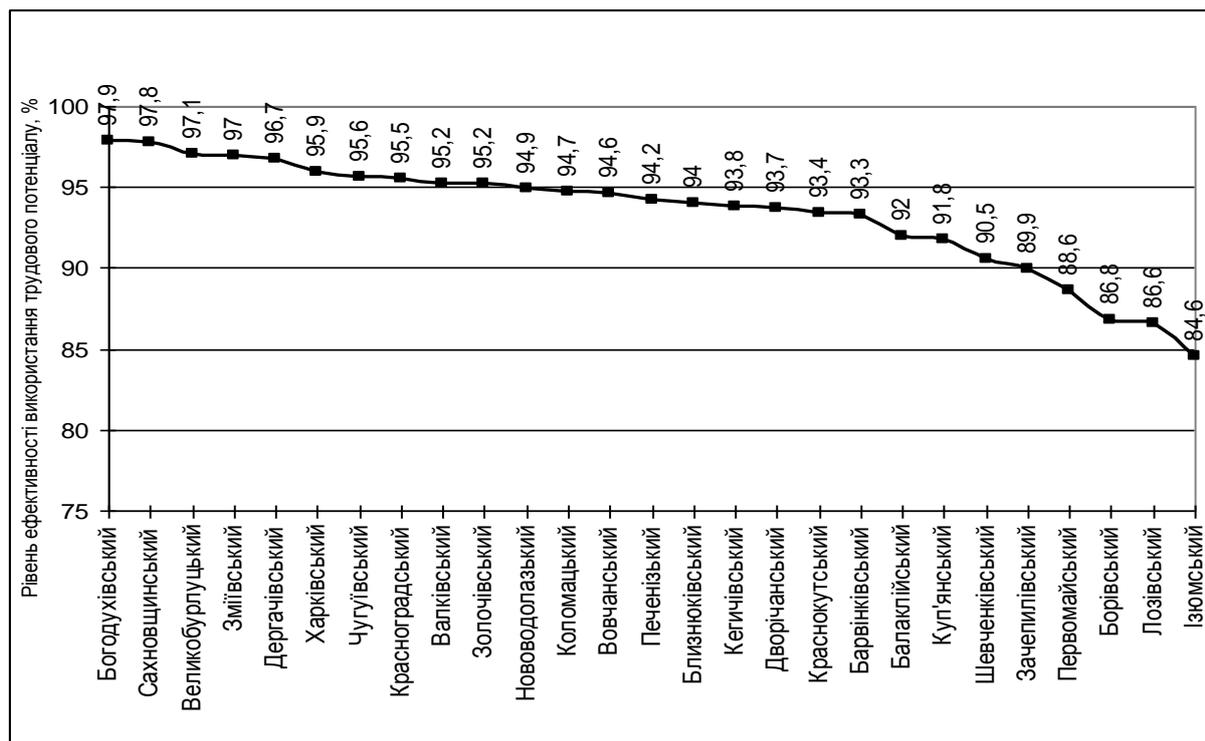


Рис. 3.1. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2000 р. [81]

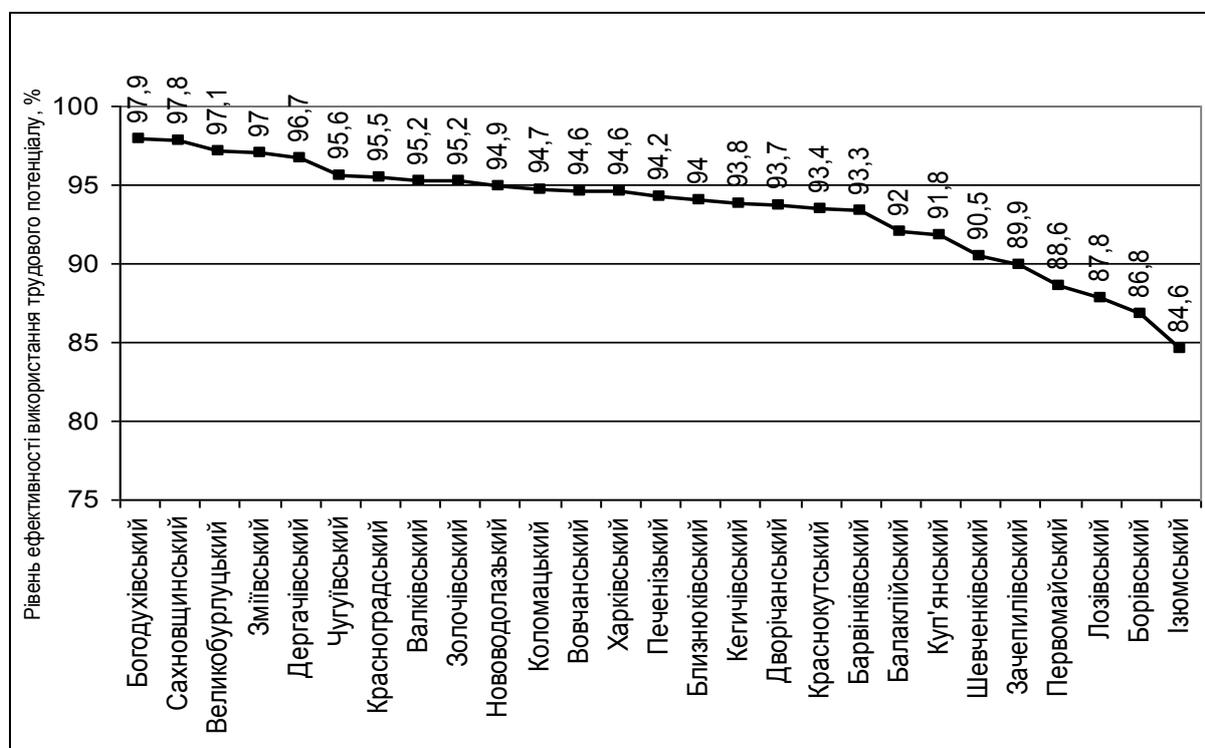


Рис. 3.2. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2001 р. [81]

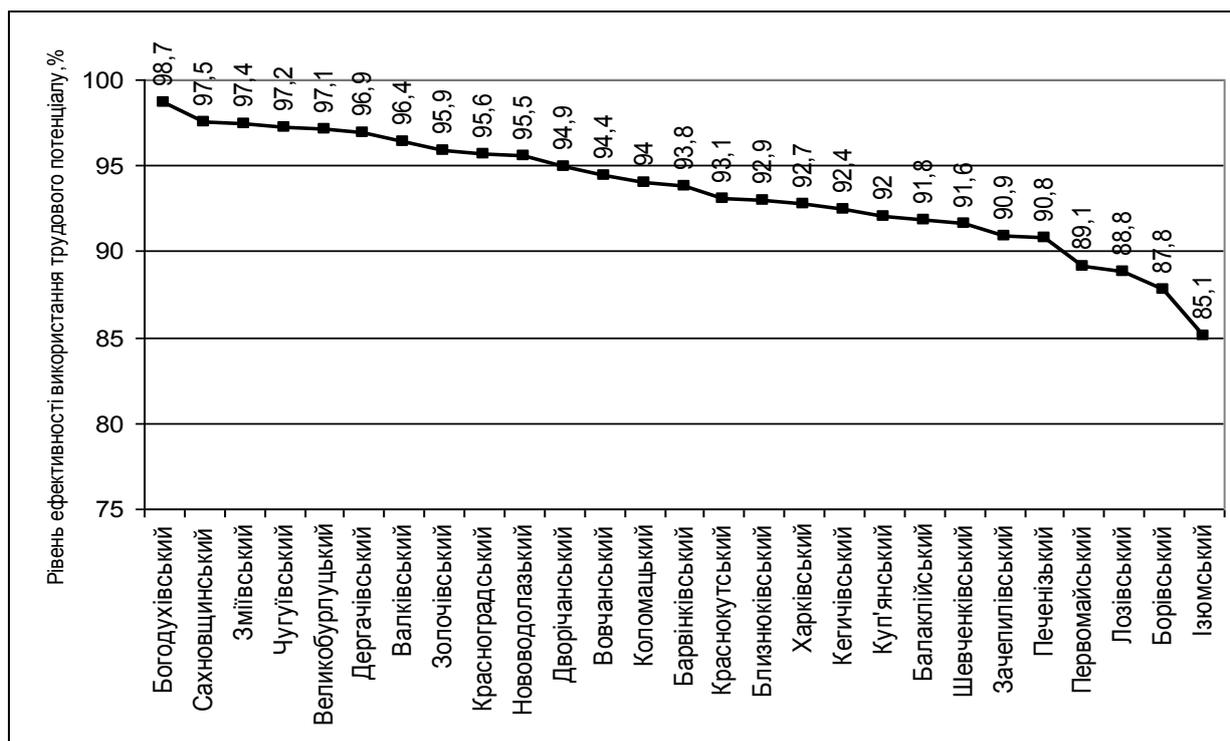


Рис. 3.3. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2002 р. [81]

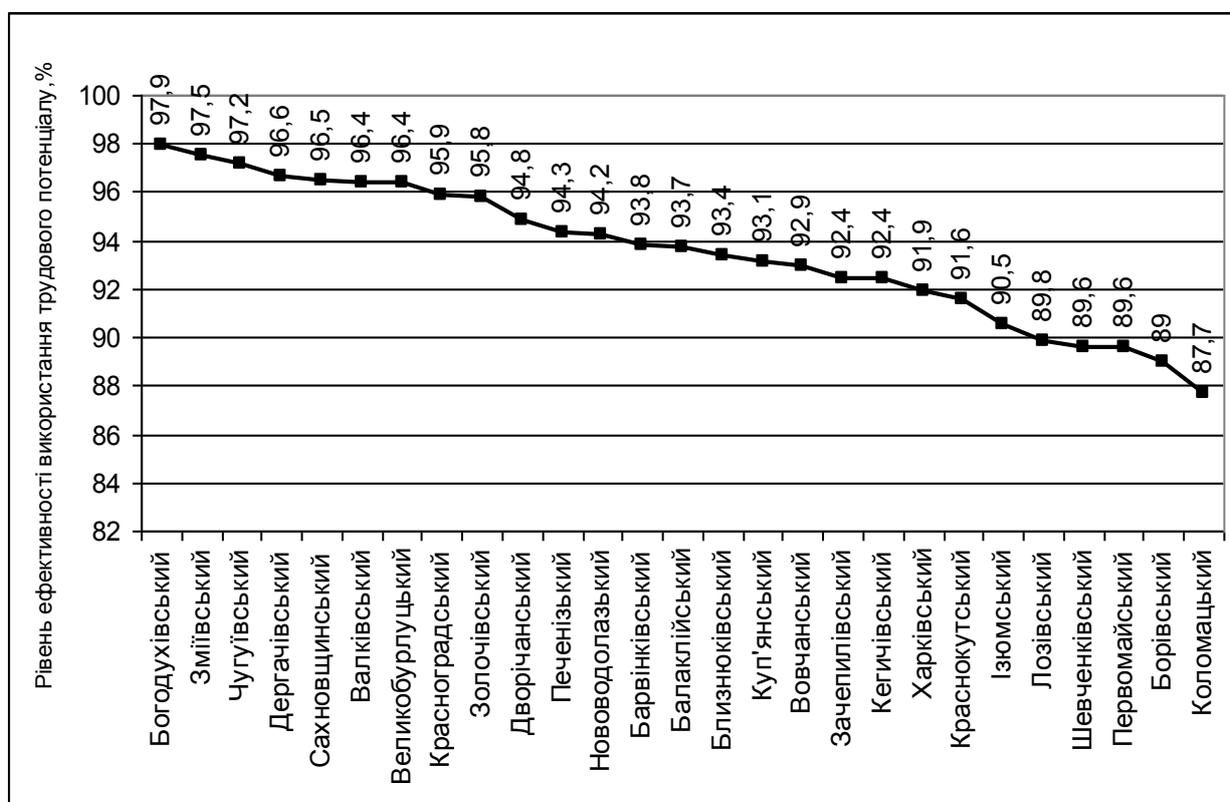


Рис.3.4. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2003 р. [81]

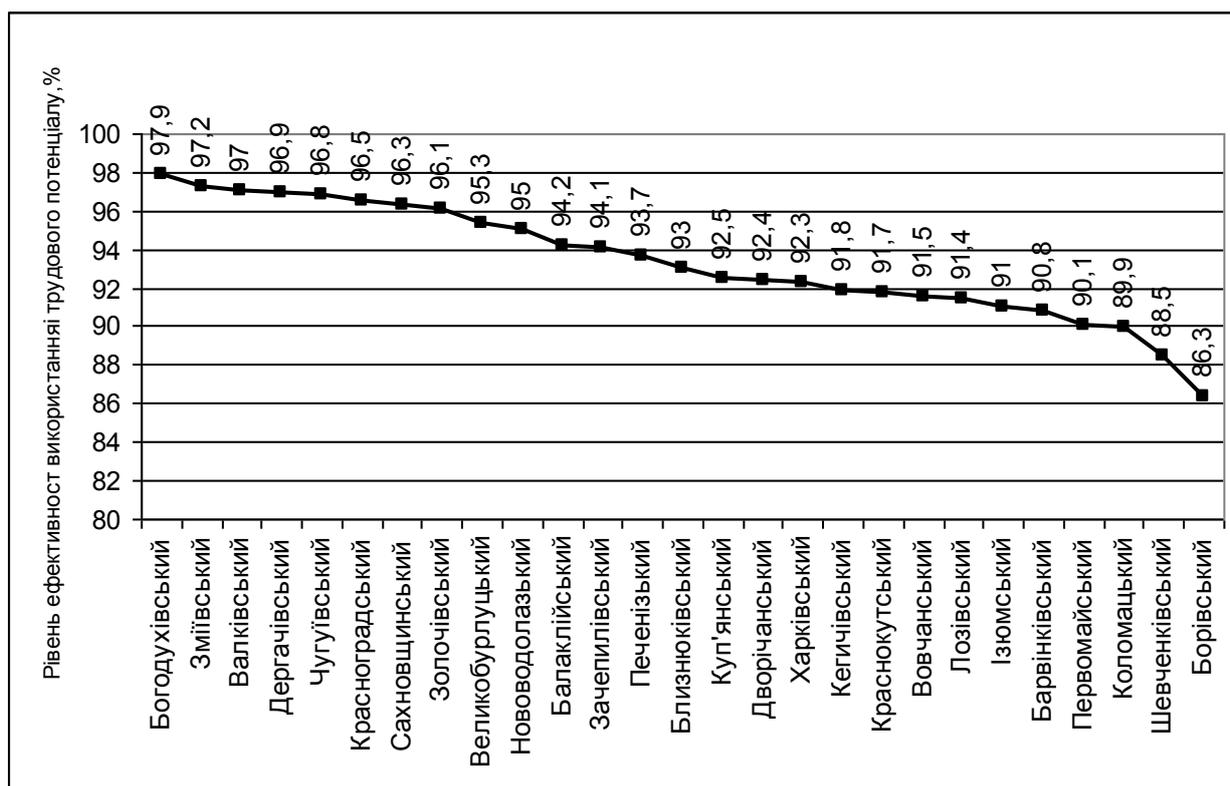


Рис. 3.5. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу, 2004 р. [81]

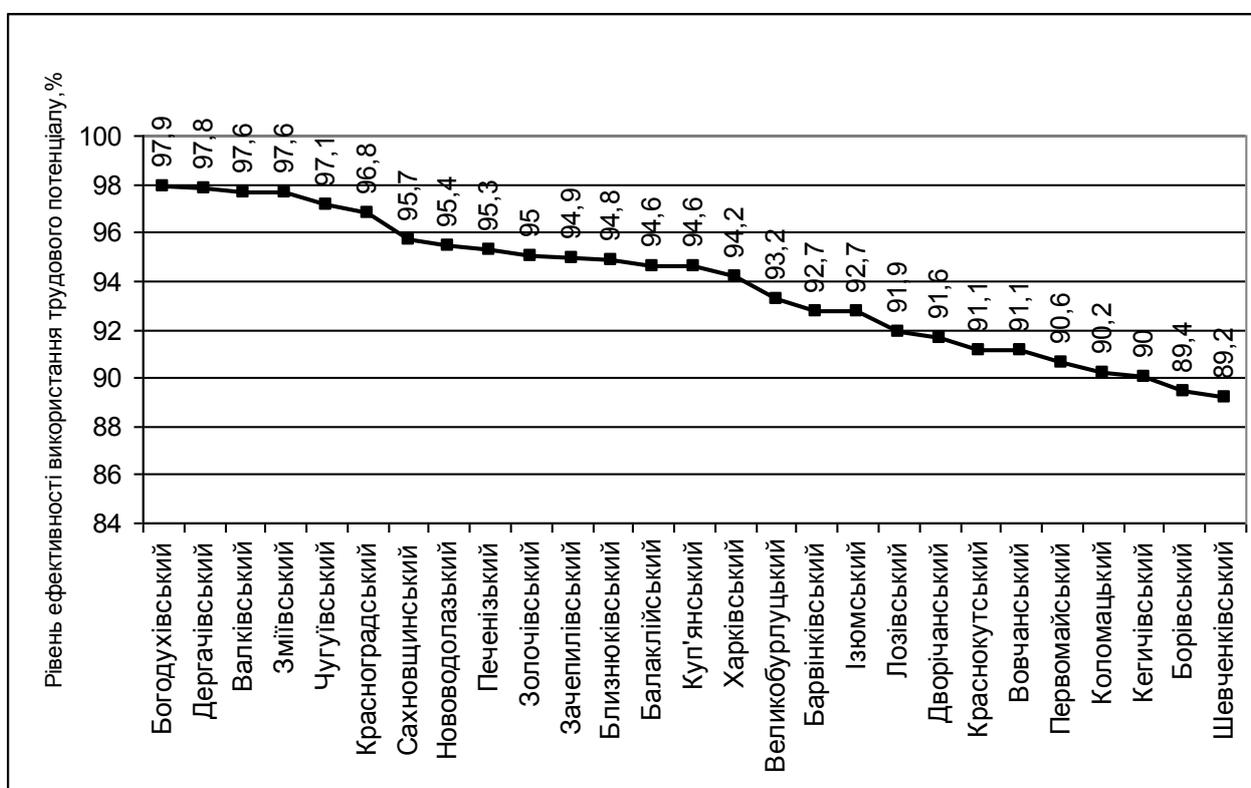


Рис. 3.6. Розподіл адміністративних районів Харківської області за показником ефективності використання працересурсного потенціалу [81]

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Немець Людмила Миколаївна
Сільченко Юлія Юріївна
Немець Костянтин Аркадійович
Сегіда Катерина Юріївна

**ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ
(СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТ)**

монографія

В авторській редакції

Підписано до друку 19.09.2014 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. 10,3.
Тираж 100 пр. Ціна договірна.

61022, Харків, майдан Свободи, 4
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Надруковано з готового оригінал-макету у друкарні ФОП Петров В.В.
Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.
Запис за № 2480000000106167 від 08.01.2009 р.
61144, м. Харків, вул. Гв. Широнінців, 79-В, к. 137,
тел. (057) 778-60-34, e-mail: bookfabrik@rambler.ru