

Ю.А. Томашук

*Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова,
iuliya.tomashuk@yandex.ua*

ТЕНДЕНЦІЇ І ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЛИХ МІСТ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Малі міста виступають в ролі центрів локальних систем розселення і опорних пунктів формування, розвитку та використання трудового потенціалу. В них проживає 14 % населення країни. Крім того, в зоні впливу малих міст проживають мільйони жителів сільської місцевості, оскільки більшість малих міст є районними центрами або містами обласного значення. Трудовий потенціал є необхідною передумовою розвитку всіх соціально-економічних процесів, інноваційного розвитку господарства, взаємодії з природним середовищем тощо. Вивчення трудового потенціалу малих міст, як важливих, але менш стійких до негативних тенденцій в економіці територіальних утворень (порівняно з середніми і великими містами), є актуальною проблемою для науковців та управлінців. Воно дасть змогу виявити слабкі сторони та причини деструктивних процесів у трудовому потенціалі малих міст та знайти оптимальні шляхи для його збереження та розвитку.

Проблематиці вивченню трудового потенціалу присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних авторів, як М. Долішній, С. Дорогунцов, Р. Чорний, С. Злупко, О. Грішнова, Д. Богиня, П. Колосов, В. Бідак, В. Васильченко, О.Григоренко, Е. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук, М. Чумаченко та інших. Та все ж відкритим залишається питання дослідження розвитку трудового потенціалу територіальних суспільних систем, насамперед, міських поселень.

Метою статті є з'ясування факторів, які впливають на формування трудового потенціалу малих міст (на прикладі Київської області) та виділення загальних тенденцій його розвитку.

Трудовий потенціал - це сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які втілені або можуть бути втілені в рамках і за допомогою існуючої в суспільстві системи відносин в процесі праці і громадської діяльності. Трудовий потенціал є головною продуктивною силою, оскільки створює і використовує засоби праці, забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, сприятливих екологічних умов проживання людей.

Трудовий потенціал можна класифікувати таким чином: використовуваний (до нього слід віднести всіх осіб, що працюють) і потенційний (включає тих, хто бажає працювати, зокрема безробітних і тимчасово незайнятих, у віці від 15 до 70 років включно). На якісному рівні дослідження трудовий потенціал характеризується такими узагальнюючими показниками, як фізичний стан і здоров'я людей, соціально-демографічний склад населення, освітньо-кваліфікаційний рівень, морально-етичний та творчий потенціал.

Серед факторів, які визначають стан та тенденції формування та розвитку трудового потенціалу, можна назвати динаміку відтворення населення, трудову мобільність населення та міграційну політику, рівень соціально-економічного розвитку, місткість та динамізм ринку праці, раціональність поділу праці, рівень життя населення та система оплати праці, рівень розвитку та доступність освітніх послуг [2].

У Київській області налічується 21 мале місто, що становить 80% від загальної кількості міст. У них проживає 508 тисяч осіб – це третина населення області. 12 малих міст Київщини є районними центрами, а 9 – містами обласного підпорядкування. Розташовані в межах Київської області нерівномірно, більшою мірою в центральній і південній частині області, що частково пояснюється агломераційним ефектом міста Києва. 10 міст мають чисельність населення до 20 тис. осіб, решта – понад 20 тис. Лише одне місто Ржищів має менше 10 тисяч жителів.

Демографічні особливості природної бази відтворення трудового потенціалу малих міст Київської області визначаються наслідками історичних подій минулого української нації і сучасними негативними тенденціями. Насамперед, йдеться про зниження народжуваності, зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, зростання загальної захворюваності, диспропорції статево-вікової структури, негативні міграційні процеси.

Згідно статистичних даних Головного управління статистики в Київській області показники природного приросту майже всіх малих міст мають від'ємне значення, а найнижчий він у м. Ржищів (у 2 рази менший за середній показник по області). Найбільше скорочення населення за період 2001 – 2014 рр. було у Фастові, Переяславі-Хмельницькому, Яготині, Таращі. Позитивні показники природного приросту мають лише Вишгород, Вишневе, Обухів, Славутич, Ірпінь, Боярка та Васильків, більшість з яких входять до Київської агломерації [1].

Внаслідок низьких темпів народжуваності зростає абсолютна і відносна чисельність людей у літньому віці, трудова активність яких обмежена. Тож для більшості міст характерне переважання групи осіб пенсійного віку та процесів старіння населення, крім деяких міст-супутників Києва. В середньому на 100 дітей, що проживають у малих містах Київщини, припадає 117 осіб старших за 60 років [1].

Старіння робочої сили підсилює дисбаланс на ринку праці. При наростаючому дефіциті робочої сили молодих і частково середніх віків на ринку праці спостерігається надлишок робочої сили в старших вікових групах, що неминуче призводить до збільшення демографічного навантаження на кожного працездатного.

Зменшення чисельності населення у більшості малих містах пов'язано також з від'ємними показниками сальдо міграцій. Малі міста України сьогодні часто стають центрами відтоку населення, оскільки великі міста приваблюють кращими умовами життя, більшою кількістю робочих місць, вищим рівнем

заробітної плати тощо. Міста, де спостерігається найбільший відтік населення, - Тараща, Тетіїв, Обухів, Переяслав-Хмельницький.

Але в деяких малих містах області спостерігається збільшення кількості населення протягом останніх років завдяки субурбанізації в межах Київської агломерації (Буча, Вишневе, Вишгород, Ірпінь) та міграції населення з сільської місцевості та віддаленіших від столиці міст [1]. Зі збільшенням відстані від столиці зростає кількість переміщень населення в межах області. Це пов'язано з відмінностями просторового розвитку у напрямку «центр – периферія»: чим далі від центру, тим нижче рівень життя населення, що в свою чергу активізує мобільність населення. Відсутність вакансій на місцевому ринку праці або незадоволеність умовами є однією з рушійних сил зовнішньої (міжрегіональної та міждержавної) міграції. Найчастіше емігрують в країни СНД та старого зарубіжжя, а в міжрегіональній міграції переважають напрямки сусідніх регіонів з позитивним сальдо міграцій.

Соціально-економічний стан більшості малих міст України характеризується як кризовий. Зруйнована містоутворююча база сьогодні відновлюється дуже повільно або не відновлюється взагалі. Хоч і зростає кількість підприємств та організацій, але, як правило, малої потужності і не здатних цілком відповідати вимогам ринкової економіки.

Складна соціально-економічна ситуація в малих містах є і причиною, і наслідком негативних явищ на ринку праці, серед яких мала ємність ринку праці, обмеженість у виборі професії та місця прикладання праці, високі освітньо-кваліфікаційні вимоги роботодавців, непривабливість вакантних місць, низький рівень заробітної платні, недостатня кількість відповідних освітніх закладів тощо. Все це зумовлює зростання кількості безробітних.

Важливою умовою формування та реалізації трудового потенціалу малих міст є наявність не лише розвиненої промислово-виробничої бази, але й мережі закладів охорони здоров'я, освіти, культури та високий рівень їхнього розвитку. Здоров'я є одним з найважливіших факторів, що визначають якість трудового потенціалу. Споживацьке ставлення до здоров'я населення не

створює достатніх мотиваційних стимулів до підвищення продуктивності і ефективності праці, знижує конкурентоспроможність і малих міст, і бізнесу. Стан здоров'я економічно активного населення погіршується в умовах старіння технологій виробництва та обладнання, зниження якості робочих місць. Істотно поліпшити стан здоров'я населення можливо при забезпеченні узгодженої діяльності держави, соціальних інститутів (сім'ї, освіти, медицини) та окремих індивідів.

Крім того сприятливі виробничі умови, включаючи нормальну інтенсивність праці, а також змістовність трудової діяльності та можливість професійного росту, набувають при виборі робочого місця не менше значення, ніж оплата праці.

Малі міста Київщини розташовані в зоні особливо відчутного впливу столиці – міста Києва, тому формування та використання трудового потенціалу малих міст відбувається в умовах значної диспропорції територіального розвитку. Міста-супутники столиці (Вишгород, Буча, Ірпінь, Вишневе, Боярка, Васильків та ін.) виступають центрами тяжіння для найпродуктивнішої частини населення області. У межах цих міст спостерігається стабільно висока частка найманих працівників, невисокі показники навантаження на одне вільне робоче місце, активна участь працездатного населення у набутті нових професій та підвищенні кваліфікації. Найбільш негативні тенденції розвитку трудового потенціалу проявляються у групі міст півдня і та південного заходу області (Ржищів, Тараща, Тетіїв, Миронівка, Яготин та ін.). Для них характерна загалом нижча частка найманих працівників у населенні працездатного віку, ніж по області, деструктивні демографічні процеси, низький рівень соціально-фінансової привабливості робочих місць.

Не зважаючи на значну кількість негативних явищ, як притаманні сьогодні для трудового потенціалу малих міст, вони мають і переваги, порівняно з великими містами, серед яких: відносна просторова замкнутість, транспортна доступність всередині міста, особливості соціально-трудовак відносин, сприятливіша екологічна ситуація, менш напружений ритм життя,

незначна щільність забудови і наявний резерв територій, привабливіша вартість землі і об'єктів нерухомості. Ці переваги здатні перетворити малі міста на конкурентоздатні території, привабливі для проживання та реалізації потенціалу праці.

Загалом для будь-якого населеного пункту характерні тенденції розвитку, наявні на території держави. Однією з найважливіших тенденцій останнього часу, яка безпосередньо зачіпає процес формування трудового потенціалу в його соціально-демографічному аспекті, є депопуляція і погіршення якості населення. Першочерговими завданнями в галузі соціальної політики задля збереження та розвитку трудового потенціалу мають стати: скорочення масштабів бідності; створення нових робочих місць та забезпечення повної продуктивної та вільно обраної зайнятості; поліпшення якості життя населення; розвиток системи професійної освіти, розробка державних програм розвитку трудового потенціалу.

Література:

1. Головне управління статистики у Київській області: Режим доступу: <http://oblstat.kiev.ukrstat.gov.ua>.
2. Чорний, Р. С. Трудовий потенціал малих міст України: специфіка формування та розвитку // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.tneu.edu.ua/>