

Людський ресурс громад: аналіз портрету працездатного населення

Андріана Костенко, Сергій Король, Юлія Панченко, Сумський державний університет

У статті здійснено аналіз людського ресурсу громади шляхом створення портрету працездатного населення на прикладі Конотопської міської ОТГ (Сумської області). Наголошено, що важливим етапом формування стратегії розвитку громади є аналіз людського ресурсу громади шляхом аналізу портрету працездатного населення ОТГ, що дозволить керівництву громади об'єктивно оцінити власний соціальний потенціал.

Автори пропонують розроблену структуру формування комплексного портрету працездатного населення, яка містить такі компоненти: кількісні соціально-демографічні індикатори працездатного населення: рівень народжуваності/смертності, статеві-вікова структура, рівень освіти, інститут сім'ї; кількісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: рівень зайнятості, структура безробіття, трудова міграція, соціальне навантаження; якісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: потреба в роботі, готовність до працевлаштування та очікування від ринку праці, готовність навчатися/перенавчатися/підвищувати кваліфікацію, міграційні настрої, бачення перспектив громади.

За результатами дослідження встановлено, що в Конотопській ОТГ протягом останніх 5-ти років відбувається скорочення загальної кількості населення та наявна перевага працездатного жіночого населення над чоловічим. Безробіття має «хронічний» характер. Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий у громаді і складає вдвічі меншу частку зайнятих у ньому. Тобто приватний сектор є резервом у громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Крім того, втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення при працевлаштуванні. Біля третини тих, хто не працює, акцентують увагу на тих чи інших «зовнішніх» чинниках і пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами: «немає підходящої роботи», «немає вакансій за моєю спеціальністю», «не влаштовує рівень оплати». І набагато рідше зазначають чинники, пов'язані з їх власною готовністю вчитись, перекваліфіковуватись тощо.

Загалом в умовах, що склалися, кристалізуються певні соціальні риси працездатного населення, що відображають усі негативні сторони ринку праці та їх же посилюють. Так, поширеними є патерналістські настрої та завищені очікування, значна частина населення вважає свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини наявних труднощів у працевлаштуванні вбачає скоріше у ситуації на ринку праці та вимогах і поведінці роботодавців.

Ключові слова: людські ресурси, об'єднана територіальна громада, спроможність ОТГ, працездатне населення, децентралізація, портрет працездатного населення, кількісні/якісні індикатори дослідження, статистичні дані, соціологічне опитування, Сумська область

Hromadas Human Resource: an Analysis of the Working-People's Portrait

Andriana Kostenko, Serhiy Korol, Iuliya Panchenko, Sumy State University

This article presents the analysis of human resource of the society and demonstrate the creating of portrait of working-age population in the case of Konotop AH (Sumy region). Identified that the human resources are not often have presented as a source of development, but as a burden. However, the human potential is a key inside resource and the basis of social investment. Human potential but not land or infrastructure form the possibilities and success of the hromada. This article has noted that an important step in the formation of a strategy for hromada development is the analysis of the human resource of the company according generating of the portrait of working-age people AH. That will allow the hromada to assess objectively their own social potential.

The authors propose an integral profile with developed structure of creation of the working-age population, which includes the following components: a quantitative socio-demographic indicators of working-age population; birth /death rate, age-sex structure, level of education, family as a social institute; quantitative socio-

professional indicators of the working-age population: employment structure, unemployment, labor migration, social pressure; qualitative socio-professional indicators of the working-age population: the needs in job, readiness for employment and the expectations of the labor market, willingness to learn/re-learn/upgrade the skills, migration intentions, the vision of the community.

The calculations with the study of the portrait of the working-age population in Konotop AH was carried out on the basis of statistical data obtained from the Main Department of statistics in Sumy region and the results of sociological research conducted by the project team.

The results of the study found that in Konotop AH over the last 5 years there is a reduction of the total population and has the advantage of working female population over the male. The shadowing of the labor market is a powerful and acceptable for the main part residents. Unemployment is «chronic» in nature and exceeds the average of the 12 months. The state sector is one of the largest, employing local people. We can therefore expect that any reduction of the state sector will cause public discontent and rising unemployment. The private sector is underdeveloped in the hromada, and is half the proportion of people employed in it. That is, the private sector is a reserve of the hromada, which can contribute to reducing unemployment.

In addition, the loss of any benefits is a major demotivation of the population in employment, because in an uncertain labour market, social assistance is perceived by a stable source of income. About a third of those who do not work, focus on certain «external» factors and explain their status as non-working with a lack of work that would arrange them for these or other parameters: "no suitable job", "no job in my specialty", "does not good the level of payment". And much less people talk about factors in their own willingness to learn, to retrain, and more.

In general, against this background the certain social traits of the productive population have crystallized and reflecting and reinforcing all the negative aspects of the labor market. Yes, paternalistic attitudes and high expectations are widespread, a considerable part of the population considers their experience and qualification to be sufficient, and sees the reasons for the existing difficulties in employment rather in the situation on the labor market and the demands and behavior of employers.

Keywords: *human resources, hromada, capacity of AH, working population, decentralization, portrait of working population, quantitative/qualitative research indicators, statistics, sociological survey, Sumy region*

Человеческий ресурс общин: анализ портрета трудоспособного населения

Андриана Костенко, Сергей Король, Юлия Панченко, Сумский государственный университет

В статье осуществлен анализ человеческого ресурса общины путем создания портрета трудоспособного населения на примере Конотопской городской ОТГ (Сумской области). Отмечено, что важным этапом формирования стратегии развития общества является анализ человеческого ресурса общины путем анализа портрета трудоспособного населения ОТГ, что позволит руководству общины объективно оценить собственный социальный потенциал.

Авторы предлагают разработанную структуру формирования комплексного портрета трудоспособного населения, которая содержит следующие компоненты: количественные социально-демографические индикаторы трудоспособного населения: уровень рождаемости/смертности, поло-возрастная структура, уровень образования, институт семьи; количественные социально-профессиональные индикаторы трудоспособного населения: уровень занятости, структура безработицы, трудовая миграция, социальная нагрузка; качественные социально-профессиональные индикаторы трудоспособного населения: потребность в работе, готовность к трудоустройству и ожидания от рынка труда, готовность учиться/переучиваться/повышать квалификацию, миграционные настроения, видение перспектив общины.

По результатам исследования установлено, что в Конотопской ОТГ в течение последних 5-ти лет происходит сокращение общей численности населения и имеется преимущество трудоспособного женского населения над мужским. Безработица имеет «хронический» характер. Государственный сектор остается одним из крупнейших, где занято местное население. Поэтому можно ожидать, что любые сокращения государственного сектора будут вызывать общественное недовольство и увеличение безработицы. Частный сектор недостаточно развит в обществе и составляет вдвое меньшую долю занятых в нем. То есть частный сектор является резервом в обществе, который может способствовать сокращению безработицы.

Кроме того, потеря каких-либо льгот является основным демотиватором населения при трудоустройстве. Около трети тех, кто не работает, акцентируют внимание на тех или иных «внешних» факторах и объясняют свой статус неработающих отсутствием работы, которая бы их устроила по тем или иным параметрам: «нет подходящей работы», «нет вакансий по моей специальности», «не устраивает уровень оплаты». И гораздо реже отмечают факторы, связанные с их собственной готовностью учиться, переквалифицироваться и тому подобное.

Всего в сложившихся условиях кристаллизуются определенные социальные черты трудоспособного населения, отражающие все негативные стороны рынка труда и их же усиливают. Так, распространены патерналистские настроения и завышенные ожидания, значительная часть населения считает свой опыт и квалификацию вполне достаточными, а причины имеющихся трудностей в трудоустройстве видит скорее в ситуации на рынке труда и требованиях и поведении работодателей.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, объединенная территориальная община, способность ОТГ, трудоспособное население, децентрализация, портрет трудоспособного населения, количественные/качественные индикаторы исследования, статистические данные, социологический опрос, Сумская область

Постановка проблеми.

В умовах децентралізації значна увага приділяється аналізу ресурсів об'єднаних територіальних громад (ОТГ). У більшості випадків до ресурсного потенціалу ОТГ відносять територіальні, земельні та фінансові ресурси, при цьому ігнорують людські ресурси. Людські ресурси громади часто сприймаються не як джерело розвитку, а як навантаження. Проте саме людський потенціал є ключовим внутрішнім ресурсом громади і основою соціального капіталу. Людський потенціал, а не земля чи інфраструктура визначають у кінцевому підсумку можливість та успішність громади. Населення виступає в якості джерела відтворення трудових ресурсів населення, воно є головною продуктивною силою суспільства і паралельно з цим головним замовником послуг і споживчої силою. І саме тому у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року (проекті) наголошується на необхідності реальної конвертації нових можливостей для розвитку громад та регіонів, які з'являються у процесі децентралізації, у кращу якість життя людини не залежно від місця її проживання чи перебування [5].

У зв'язку з цим важливим етапом формування стратегії розвитку громади є аналіз людського ресурсу громади шляхом аналізу портрету працездатного населення ОТГ, що дозволить керівництву громади об'єктивно оцінити власний соціальний потенціал.

Аналіз досліджень і публікацій.

Тематика, пов'язана з визначенням ролі та значення соціальних ресурсів у системі місцевого самоврядування, знайшла своє відображення в працях: Лугова А., Сюткін С. [10], Баценко Л. [2], Легкий В. [9], Мезенцев К., Яковенко Є. [11], Павленко А. [14, 15], Кириченко Т. [8], Наумко Ю. [13], Сюткін С., Левченко Т. [18], Фойгт Н.,

Канатнікова Ю. [21], Вінічук М. [3], Гришова І., Конюхов Ю. [4], Мостова І. [12], Світайло Н., Костенко А. [19].

Більшість науковців визначають позитивні ефекти, пов'язані з розвитком та мобілізацією соціальних ресурсів. У першу чергу мова йде про скорочення транзакційних витрат, зниження соціальних ризиків, можливість нівелювання негативних соціально-економічних наслідків управлінських рішень за рахунок соціальної взаємодії. Соціальні ресурси в умовах реалізації принципів самоврядування та децентралізації управління розглядаються як ресурси, що забезпечують стає функціонування та розвиток території як цілісної соціально-економічної системи та визначають рівень життєздатності її населення.

Мета дослідження – аналіз людського ресурсу громади шляхом створення портрету працездатного населення на прикладі Конотопської міської ОТГ (Сумської області).

Виклад основного матеріалу.

Людські ресурси – це сукупність кількісних та якісних характеристик працездатного населення, їх здібностей, умінь, навичок, очікувань, рівень готовності та мотивації до роботи. Тобто людські ресурси є не лише демографічною, але й соціально-економічною категорією, яка характеризує потенціал громади [20, с. 19].

Орієнтація на мобілізацію соціальних ресурсів в умовах децентралізації управління пов'язана з тим, що основною формою організації життя поселення (певної території) повинна стати не традиційна форма виробничого поселення, яка десятиліттями формувалася як «соціальний» цех містоутворюючих підприємств, а поселення як самоцінність людини. За цих умов населення визначається не як проста сукупність жителів певної території, а як важлива соціальна спільнота, яка здатна як суб'єкт управління,

на підґрунті спільних цінностей та відповідальності перед громадою, виступати чинником соціально-економічного розвитку [1]. У зв'язку з цим важливим є проведення аналізу людських ресурсів громади, що дозволить визначити її спроможність.

Дослідження людських ресурсів проводить група науковців кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету в межах виконання науково-дослідної роботи «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області» на замовлення Департаменту соціального захисту населення Сумської ОДА в межах виконання проекту, що реалізується за рахунок коштів державного бюджету, отриманих від Європейського Союзу [17]. Апробація розробленої методології проводилася в шести міських ОТГ Сумської області, а саме: Сумській, Конотопській, Буринській, Шосткинській, Путивльській, Білопільській та м. Глухів.

Автори пропонують розроблену структуру формування комплексного портрету працездатного населення, яка включає такі компоненти:

1) кількісні соціально-демографічні індикатори працездатного населення: рівень народжуваності/смертності, статеві-вікова структура, рівень освіти, інститут сім'ї;

2) кількісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: рівень зайнятості, структура безробіття, трудова міграція, соціальне навантаження;

3) якісні соціально-професійні індикатори працездатного населення: потреба в роботі, готовність до працевлаштування та очікування від ринку праці, готовність навчатися/перенавчатися/підвищувати кваліфікацію, міграційні настрої, бачення перспектив громади.

У статті представлені результати дослідження портрету працездатного населення у Конотопській міській об'єднаній територіальній громаді. Розрахунки за напрямком дослідження здійснювались на основі статистичних даних, отриманих від Головного управління статистики у Сумській області та результатів соціологічних досліджень, проведених командою проекту.

Так, за результатами соціально-демографічного аналізу чисельність наявного населення Конотопської ОТГ на 1 січня 2019 р. становила 89 389 осіб. У структурі населення переважну кількість складає міське населення (95,4 %), частка сільського населення (4,6 %). У загальній кількості населення 54,5 % складають жінки, 45,5 % – чоловіки. Населення

працездатного віку складає 64,03 % від загальної кількості населення, і у цій категорії населення також переважають жінки (52,52 % та 47,48 % – чоловіки) [16].

Аналіз показників загальної кількості населення Конотопської ОТГ (до 2019 р. – Конотопу) за останні 5 років демонструє стійку тенденцію скорочення на 2 108 осіб, що в загальному складає 2,36 %. Таке скорочення відбувається як за рахунок зниження народжуваності, так і через високий рівень старіння та смертності. Серед працездатного населення переважає продуктивний вік, що можна вважати значним потенціалом для громади.

Зазначена стійка тенденція до зменшення загальної кількості населення в Конотопі позначилася і на кількості працездатного населення. Відсоток працездатного населення від загальної кількості населення складає 62,03 % у 2015 р., та 60,43 % у 2019 р., тобто зменшується загалом за 5 років на 1,6 %. Крім того, спостерігається тенденція до збільшення відсотку чоловіків серед працездатного населення. Одним з пояснень такої ситуації може бути і підвищення активності жінок у процесах трудової міграції.

Рівень зайнятості населення також зменшується, про що свідчать статистичні дані кількості зайнятих працівників підприємств у 2015 р. – 7 846 (13,82 %) та у 2018 р. – 7 167 (13,06 %) [6, с. 51], що менше на 0,76 %. Кількість зареєстрованих безробітних за даними Конотопського міськрайонного центру зайнятості (за січень-грудень 2019 р.) перебували на обліку 8 993 (16,64 %) особи, на кінець року – 4 814 (8,91 %) та мали статус безробітного 4 239 (7,84 %), на кінець року – 1 663 (3,08 %) осіб від загальної кількості працездатного населення [7].

Результати опитування показують значні розходження оцінок самих жителів Конотопської ОТГ з даними офіційної статистики і дозволяють уточнити деякі позиції, які є досить важливими для формування комплексного портрету працездатного населення. Зокрема, і у частині рівня зайнятості, міграції та активності у пошуку роботи.

Наведена діаграма 1 ілюструє відповіді опитаних жителів Конотопської ОТГ на запитання «Чи працювали вони протягом останнього місяця?» і дозволяє сформувати загальне бачення ситуації з працевлаштуванням.

Як бачимо, 79,5 % опитаних відповіли ствердно (на постійній основі працювали лише 58,9 % опитаних), а 20,5 % не працювали з тих чи інших причин.

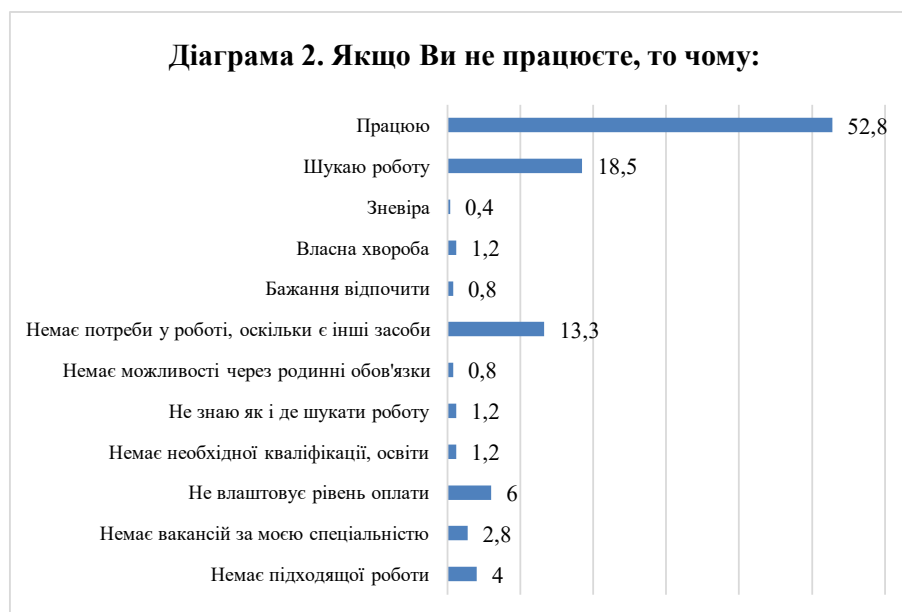
Відповіді респондентів на запитання «Якщо Ви працюєте, то в якій сфері?» дають уявлення про



те, де зосереджена сьогодні основна кількість робочих місць. Так, третина опитаних, які працюють (17,7 %), вказує саме сферу оптової та роздрібної торгівлі, 10,1 % – працюють у сфері освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги, в якій завжди більш активно була представлена жіноча частина населення. У будівництві і промисловості задіяно лише 7,7 % опитаних, ще 4,8 % – у сфері транспорту та ремонту і 4,4 % – у сільському, лісовому та рибному господарстві. Розвиваються і інші галузі – 9,3 % зазначили, що займаються наданням інших послуг (перукарні,

весільні, ритуальні послуги тощо). Крім цього, результати опитування дозволяють визначити і порядок реального рівня зайнятості – адже кожен третій з опитаних фіксує позицію «не працював».

Досить показовими з точки зору завдань даного дослідження є відповіді респондентів на запитання «Якщо Ви не працюєте, то чому?» – діаграма 2 ілюструє пояснення непрацюючими (таких за опитуванням виявлено майже половина жителів Конотопа з причин такої ситуації).



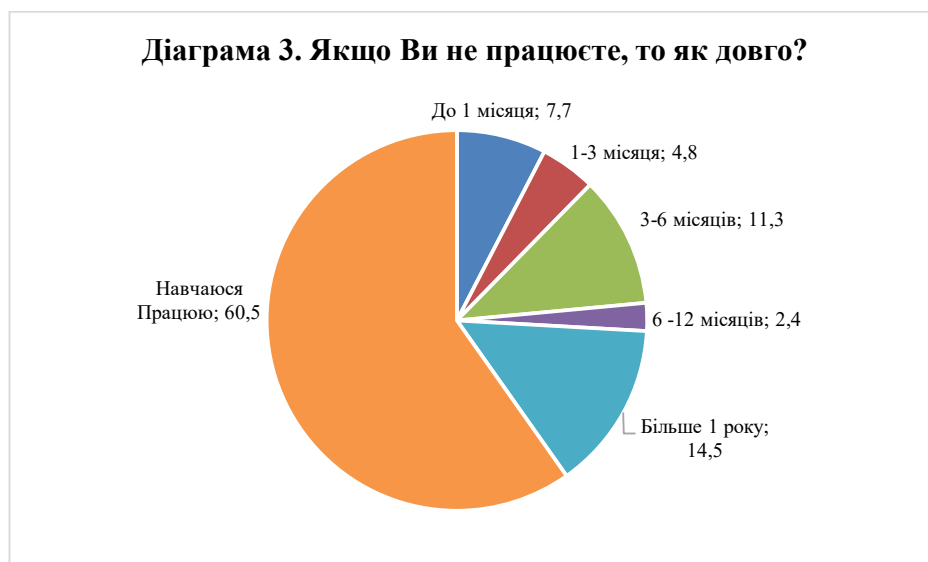
Так, 13,3 % з загальної кількості опитаних і майже кожен четвертий з непрацюючих зазначили, що у них «немає потреби у роботі, оскільки є інші засоби». Біля 13% опитаних пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами. Так, 4 % зазначили, що для них «немає підходящої роботи», ще 2,8 % – що немає вакансій за їх спеціальністю, а 6 % не влаштовує рівень оплати за пропонуваними вакансіями. І лише 1,2 % опитаних зазначили, що для працевлаштування у них немає необхідної кваліфікації чи освіти.

Зазначимо, що на діаграмі відображені 52,8 % тих, хто зазначили варіант «працюю». Досить показовим на фоні цих пояснень є показник

18,5 % тих, хто, не надаючи жодних пояснень чи виправдань, зазначає, що шукає роботу.

Результати опитування (які лише частково відображає наведена діаграма) дають і додаткову інформацію з цього питання. Так, лише 0,4 % з загальної кількості опитаних конотопчан зазначили в якості причини власного статусу непрацюючого варіант «зневіра (втома від невдалого пошуку)». Можна допустити, що ті, хто роботу активно шукає, усе ж знаходять прийнятні варіанти, зокрема і за рахунок трудової міграції. Крім того, лише 1,2 % обрали варіант «не знаю, як і де шукати роботу», що є опосередкованим свідченням достатнього рівня роботи відповідних служб і поінформованості населення.

Діаграма 3. Якщо Ви не працюєте, то як довго?



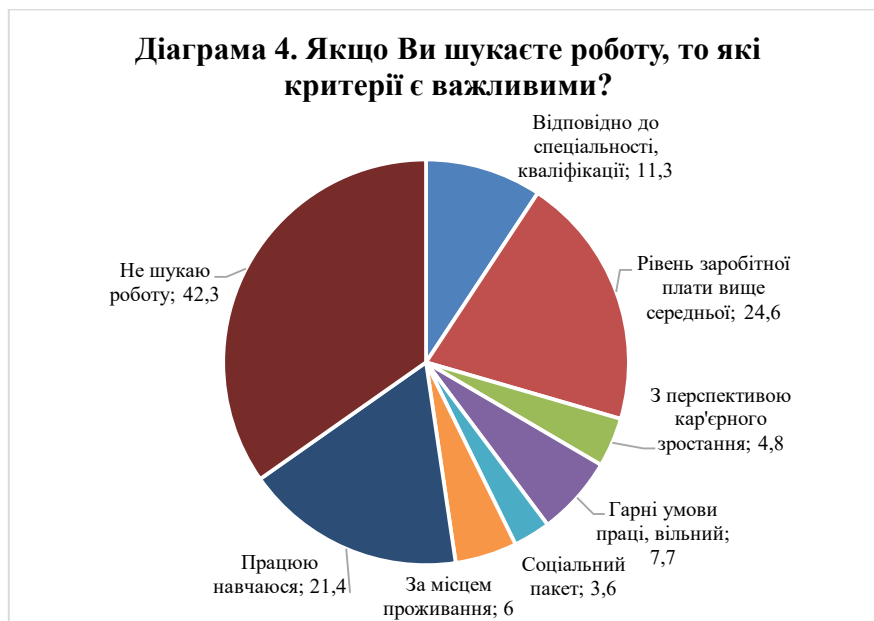
Щодо тривалості періоду перебування у стані без роботи, то результати опитування можна вважати досить тривожними. Так, відповідаючи на запитання «Якщо Ви не працюєте, то як довго?» 14,5 % від загальної кількості опитаних (майже третина з тих, хто визнали свій статус таких, що не мають роботи) шукають її більше року. А це вже є певним ризиком не лише розчарування і зневіри, а й втрати кваліфікації, навичок. Ще значна частина опитаних (11,3 %) перебувають у стані пошуку від 3 до 6 місяців.

Результати опитування показують, що найважливішим критерієм у пошуку роботи опитані вважають саме рівень заробітної плати. На це вказали 24,6 % з загальної кількості

опитаних при відповіді на запитання «Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?». І це 42 % з тих, хто загалом зазначив, що шукає роботу. Ще 11,3 % хотіли б отримати роботу відповідно до спеціальності. Для 7,7 % визначальними є гарні умови праці та вільний графік, 6 % – орієнтуються на роботу за місцем проживання, а 4,8 % – на роботу з перспективою кар'єрного зростання. Лише по 3,6 % опитаних орієнтуються у пошуках роботи перш за все на «соціальний пакет», що свідчить про певний, можливо, негативний досвід та рівень очікувань респондентів (з врахуванням таких високих показників роботи без фіксації трудових відносин).

Такий висновок підкріплюється і в ході

Діаграма 4. Якщо Ви шукаєте роботу, то які критерії є важливими?

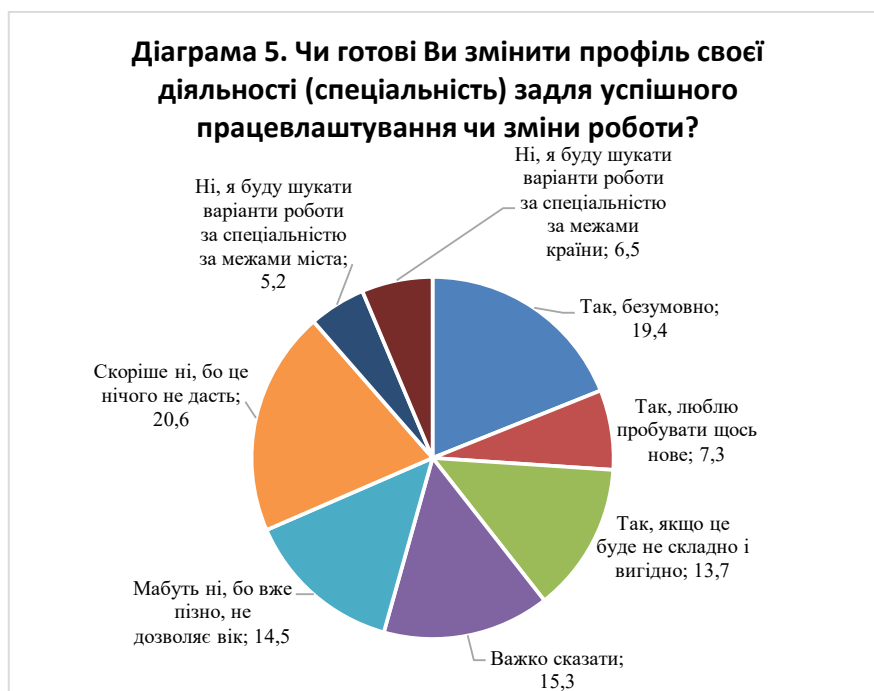


аналізу результатів відповідей на такі запитання. Так, респонденти не надто готові змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи. Безумовну готовність висловили лише 19,4 % опитаних, і ще 7,3 % зазначили, що готові, оскільки взагалі люблять пробувати щось нове. Отже, загалом це складає лише 26,7% хто готовий до більш-менш радикальних змін.

Решта опитаних висловлюють або більш обережну позицію «так, якщо це буде не складно і вигідно» (13,7%), або ж висловлюють неготовність до змін, пояснюючи це тими чи іншими мотивами. Так, люди старшого віку вважають, що їм «вже пізно щось змінювати, не дозволяє вік» (14,6 %), а кожен п'ятий (20,6 % незалежно від віку) не готові, бо впевнені, що «це нічого не дасть».

Аналіз результатів відповідей респондентів

Діаграма 5. Чи готові Ви змінити профіль своєї діяльності (спеціальність) задля успішного працевлаштування чи зміни роботи?

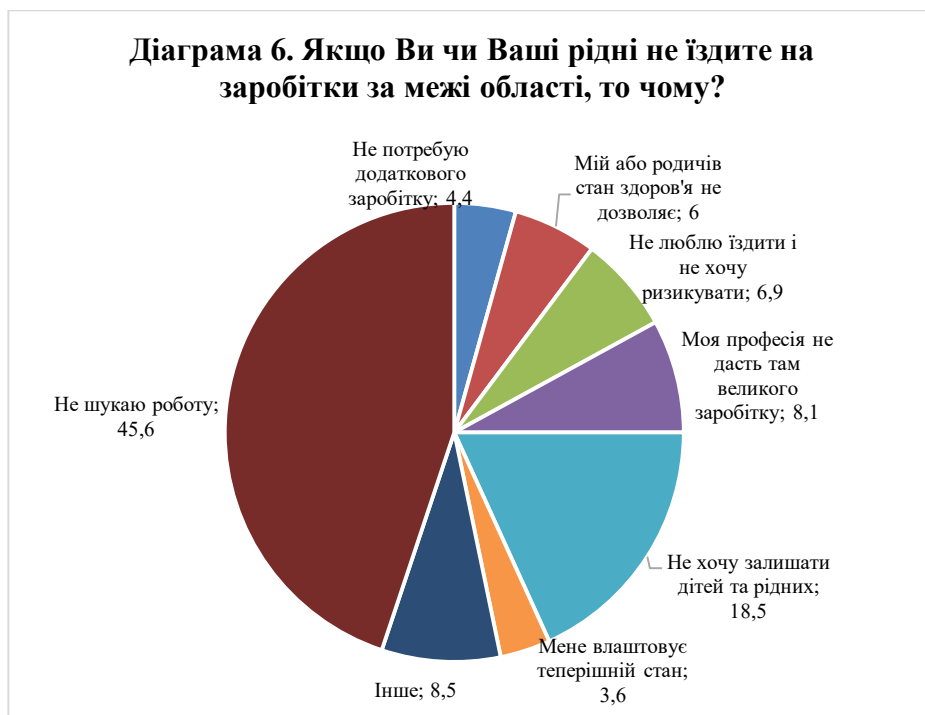


на запитання «Якщо Ви плануєте шукати роботу за межами Вашого міста чи країни, то з яких причин?» дозволяє зробити висновок про високий рівень потенційної готовності виїхати за межі міста (ОТГ). Загалом біля 60 % опитаних зазначили, що вони взагалі не розглядають варіант пошуку

роботи за межами Конотопу, а ще 40,9 % з тих чи інших причин розглядають можливість виїзду. Таким чином, наведена діаграма відображає не всі 100 % опитаних, а лише цю частину.

Серед таких причин основною опитані називають відсутність роботи у своєму місті

Діаграма 6. Якщо Ви чи Ваші рідні не їдете на заробітки за межі області, то чому?



(16,5 %). Ще по 4,4 % зазначають, що шукають кращих умов для роботи та кращих умов для життя. І така ж кількість (4,4 %) пояснює таку необхідність можливістю в іншому місці заробляти більше.

Про безумовну цінність родинних зв'язків та затишку для значної частини конотопчан свідчить показник у 18,5 % тих, хто не їде на заробітки за межі міста, тому що не хоче залишати дітей та рідних (див. діаграму 17).

Серед певних стримуючих чинників опитані також називають відсутність впевненості, що їх професія дасть великий заробіток (8,1 %), а також певні ризики, пов'язані з такими поїздками.

При цьому опитані чоловіки (при загальному невеликому переважанні жінок серед тих, хто не шукає роботи) значно частіше фіксують позицію «моя професія не дасть в іншому місті великого заробітку», а жінки частіше зазначають, що не хочуть залишати дітей та рідних» (22,1 % проти 12,8 % чоловіків).

Рівень заробітної плати є одним із визначальних чинників, що може вплинути на відмову працевлаштовуватися не за місцем проживання. Так, загалом біля 30 % опитаних (половина з тих, хто має досвід або ж розглядає таку можливість) готові відмовитися від виїзду на заробітки у разі, якщо їх заробітна плата тут буде більшою. При цьому 8 % готові відмовитися від заробітків навіть за умови з/п 8000–10000 грн. Для 10 % достатньою для відмови буде зарплата в розмірі 10000–15000 грн, а ще для 11,7 % – у розмірі вище 15000 грн.

Стабільність у країні не є сьогодні визначальним чинником, що впливає на рівень трудової міграції. Таку умову ставлять лише 6 % опитаних. І ще 7,7 % відмовляться від виїздів на заробітки, якщо знайдуть роботу за спеціальністю за місцем проживання. А взагалі не планують виїжджати 55,6 % конотопчан.

Маємо зазначити, що це відповіді тієї

частини населення, яка на даний час постійно проживає в громаді і, відповідно, потрапила до вибірки. Адже можна допустити, що певна частина населення з більш високими очікуваннями вже встигла виїхати за межі міста.

Відповіді на запитання анкети «Які у Вашому місті є потенційно привабливі сфери для створення робочих місць?» дають уявлення про бачення населенням таких сфер, як можливостей для власного розвитку та розвитку території. Проте, як виявилось, біля 60 % опитаних таких сфер або не бачать, або впевнені, що їх взагалі немає: 37,1 % опитаних не можуть визначити привабливі сфери для створення робочих місць в їхній ОТГ, а ще 23 % взагалі вважають, що таких сфер немає.

З тих, хто визначився, по 7,7 % привабливими сферами для створення робочих місць у Конотопській ОТГ вважають сільське, лісове та рибне господарство, а також промисловість та будівництво. Ще 11,3 % – оптову й роздрібну торгівлю

Висновки.

Таким чином, за результатами дослідження бачимо, що в Конотопській ОТГ протягом останніх 5-ти років відбувається скорочення загальної кількості населення. Працездатне населення складає 60 % від загальної кількості населення, і у цій групі переважають представники продуктивного віку, що можна вважати значним трудовим потенціалом для громади. За статистичними показниками 2015–2019 рр. наявна перевага працездатного жіночого населення над чоловічим у середньому на 5 %, що можна пояснити, зокрема, і тим, що частина працездатного чоловічого населення перебуває за межами ОТГ на заробітках.

Існує суттєва різниця у кількості зареєстрованих безробітних із офіційних джерел та відповідями учасників соціологічного дослідження. Якщо за офіційними даними безробіття складає 4–5 %, то за опитуванням – 50 %. Причому значна частка тих, хто працюють, не мають офіційно оформлених трудових відносин. Тобто тінізація ринку праці є потужною і прийнятною для основної частини жителів. Безробіття має «хронічний» характер та в середньому перевищує 12 місяців.

Ситуація на ринку праці у Конотопській

ОТГ за оцінками самих конотопчан є досить складною. Опитування показує, що в Конотопі працюють лише трохи більше половини активного населення. Що дозволяє допустити не лише високий рівень прихованої зайнятості, але й високий рівень трудової міграції. До того ж від безробіття в Конотопі однаково потерпають чоловіки та жінки і з однаковою активністю шукають роботу. При цьому чоловіки переважають серед тих, хто протягом останнього місяця працював за наймом або ж на власному підприємстві, а жінки серед тих, хто працював на державному підприємстві.

Державний сектор залишається одним з найбільших, де зайняте місцеве населення. Тому можна очікувати, що будь-які скорочення державного сектора будуть спричиняти суспільне невдоволення й збільшення безробіття. Приватний сектор недостатньо розвинутий у громаді і складає вдвічі меншу частку зайнятих в ньому. Тобто приватний сектор є резервом в громаді, який може сприяти скороченню безробіття.

Основна кількість робочих місць у громаді зосереджена в освіті, охороні здоров'я, оптовій та роздрібній торгівлі. Значною частиною працездатного населення є керівники й менеджери та низько кваліфіковані працівники в приватній сфері, тоді як кваліфіковані фахівці складають вдвічі меншу частку.

Крім того, втрата будь-яких пільг є основним демотиватором населення при працевлаштуванні, оскільки в умовах нестабільного ринку праці соціальна допомога сприймається як стабільне джерело доходу. Тому населенню краще відмовитися від офіційної роботи чи роботи, яка буде давати мінімальний заробіток, аби тільки не втратити соціальні виплати.

Біля третини тих, хто не працює, акцентують увагу на тих чи інших «зовнішніх» чинниках і пояснюють свій статус непрацюючих відсутністю роботи, яка б їх влаштувала за тими чи іншими параметрами: «немає підходящої роботи», «немає вакансій за моєю спеціальністю», «не влаштовує рівень оплати. І набагато рідше зазначають чинники, пов'язані з їх власною готовністю вчитись, перекваліфіковуватись тощо. При цьому опитані висловлюють впевненість у безрезультатності будь-яких

кроків у бік зміни профілю діяльності, що може бути свідченням уже наявного досвіду та високого рівня розчарування. Переважна більшість опитаних вважають свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини і наявних труднощів вбачають скоріше у ситуації на ринку праці та вимогах і поведінці роботодавців.

Загалом в умовах що склалися, кристалізуються певні соціальні риси працездатного населення, що відображають усі негативні сторони ринку праці і їх же посилюють. Так, поширеними є патерналістські настрої та завищені очікування, значна частина населення

вважає свій досвід та кваліфікацію цілком достатніми, а причини наявних труднощів у працевлаштуванні вбачає скоріше у ситуації на ринку праці та вимогах і поведінці роботодавців. Поява на ринку праці «зайвих людей», які мають силу та енергію, але не знають куди їх докласти, стає не лише чинником подальшого гальмування місцевої економіки, а й їх маргіналізації. Тому з боку місцевої влади і всієї громади актуальними є дієві кроки, спрямовані на створення сприятливих умов для реалізації потенціалу працездатного населення. Особливо в умовах, коли чисельність населення швидко скорочується.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

1. Амоша О., Шамілева Л. Роль та місце соціальних ресурсів в системі місцевого самоврядування. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2524-0633/article/download/122061/116922> (дата звернення: 02.02.2020).
2. Баценко Л. Особливості економіки АПК Сумської області. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2013. № 6. С. 132–138.
3. Вінічук М. Регулювання зайнятості населення як механізм забезпечення соціальної безпеки держави. *Науковий вісник: Серія економічна*. 2013. № 1. С. 21–33.
4. Гришова І., Конюхов Ю. Оцінка міграційних потоків як фактору трансформації соціально-економічної сфери. *Український журнал прикладної економіки*. 2016. Том 1, № 1. С. 50–58.
5. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2027 року (проект). URL: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Proekt-Derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf> (дата звернення: 02.02.2020).
6. Жінки і чоловіки Сумської області. Статистичний збірник. Головне управління статистики у Сумській області. 2019. 148 с.
7. Кількість вакансій, чисельність осіб, що шукали роботу та чисельність працевлаштованих, у професійному розрізі за січень-грудень 2019 р. Конотопський міськрайонний центр зайнятості, 2020. URL: <https://sum.dcz.gov.ua/analitichna-ta-statystichna-informaciya/statystichni-dani-u-rozrizi-profesiy> (дата звернення: 02.02.2020).
8. Кириченко Т. Міграційні процеси в контексті соціально-економічного розвитку Сумської області. *Вісник Сумського національного аграрного університету: Серія «Економіка і менеджмент»*. 2016. Випуск 4 (68). С. 179–181.
9. Легкий В. Розвиток сфери зайнятості регіону: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка*. 2011. Випуск 2 (34). С. 31–34.
10. Лугова А., Сюткін С. Суспільно-географічне дослідження ринку праці Сумської області. *Наукові записки СумДПУ ім. А.С.Макаренка. Серія географічні науки*. 2014. (5). С. 80–84.
11. Мезенцев К., Яковенко Є. Особливості динаміки міграційних процесів в Сумській області. *Часопис соціально-економічної географії*. 2012. Випуск 13 (2). С. 81–85.
12. Мостова І. Зовнішні трудові міграції у довгостроковому соціально-економічному розвитку країн-експортерів. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. Випуск 2 (24). С. 153–163.
13. Наумко Ю. Управління трудовими ресурсами аграрної сфери регіону : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня кандидата економ. наук . Ужгород, 2010. 16 с.
14. Павленко А. Молодіжна складова трудової міграції (на прикладі Сумської області). URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26235/1/Pavlenko.pdf> (дата звернення: 02.02.2020).
15. Павленко А. Трудова міграція молоді з Сумщини: гендерний аспект. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26276/1/Pavlenko.pdf> (дата звернення: 02.02.2020).
16. Розподіл постійного населення Сумської області за статтю та віком на 1 січня 2019 року. Статистичний бюлетень. / відпов. за випуск Шкабура Т. Головне управління статистики у Сумській області, 2019. 67 с.
17. Сайт проекту «Дослідження шляхів вдосконалення структури та рівня зайнятості населення працездатних територій Сумської області». URL: <http://ppst.sumdu.edu.ua/index.php/nauk-dial/doslidgennya-shlyahiv-vdoskonalennya.html> (дата звернення: 02.02.2020).
18. Сюткін С., Левченко Т. Напрямки і масштаби міграцій населення Сумської області. URL: http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/3153/1/Siutkin_Levchenko_Napriamky.pdf (дата звернення: 02.02.2020).

19. Світайло Н., Костенко А. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрямів їх державного регулювання. *Економічний часопис. XXI*. 2009. (3–4). С. 4–44.
20. Ткачук А. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? Київ: ІКЦ «Легальний статус», 2016. С. 19.
21. Фойгт Н., Канатнікова. Старіння населення в Україні та Європі: конвергенція чи дивергенція. *Проблеми старення і довголеття*. 2014. Т. 23. (2) С. 199–210.

REFERENCES

1. Amosha, O., & Shamileva, L. *Rol ta misce socialnykh resursiv v systemi miscevoho samovryaduvannya [Role and place of social resources in the system of local self-government]*. Retrieved from <http://journals.urau.ua/index.php/2524-0633/article/download/122061/116922> [in Ukrainian].
2. Bacenko, L. (2013). Osoblyvosti ekonomiky APK Sumskoyi oblasti [Features of economy of AIC of Sumy region]. *Vseukrayinskyj naukovy-vyrobnychyj zhurnal "Innovacijna ekonomika" – All-Ukrainian scientific and production journal "Innovative Economy"*, 6, 132–138 [in Ukrainian].
3. Vinichuk, M. (2013). Rehulyuvannya zajnyatosti naselennya yak mexanizm zabezpechennya socialnoyi bezpeky derzhavy [Regulation of employment as a mechanism for social security of the state]. *Naukovyy visnyk: Seriya ekonomichna – Scientific Bulletin: Economic Series*, 1, 21–33 [in Ukrainian].
4. Hryshova, I., & Konyukhov, Yu. (2016). Ocinka mihracijnykh potokiv yak faktor transformaciyi socialnoekonomichnoyi sfery [Estimation of migration flows as a factor of transformation of socio-economic sphere]. *Ukrayinskyj zhurnal prykladnoyi ekonomiky – Ukrainian Journal of Applied Economics*, 1 (1), 50–58 [in Ukrainian].
5. Derzhavna stratehiya rehionalnoho rozvytku na period do 2027 roku (proekt) [State strategy for regional development for the period until 2027 (draft)]. Retrieved from <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Projekt-Derzhavnogo-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-period-do-2027-roku.pdf> [in Ukrainian].
6. Holovne upravlinnya statystyky u Sumskij oblasti. (2019). Zhinky i choloviky Sumskoyi oblasti. Statystychnyj zbirnyk [Women and men of Sumy region. Statistical collection] [in Ukrainian].
7. Konotopskiy miskrajonnij centr zajnyatosti. (2020). Kilkist vakansij, chyselnist osib, shho shukaly robotu ta chyselnist pracevlashtovanykh, u profesijnomu rozrizi za sichen-hruden 2019 r. [Number of vacancies, number of jobseekers and number of persons employed, by occupational section, January-December 2019]. Retrieved from <https://sum.dcz.gov.ua/analitichna-ta-statystychna-informaciya/statystychni-dani-u-rozrizi-profesiy> [in Ukrainian].
8. Kyrychenko, T. (2016). Mihracijni procesy v konteksti socialno-ekonomichnoho rozvytku Sumskoyi oblasti [Migration processes in the context of socio-economic development of Sumy region]. *Visnyk Sumskoho nacionalnoho ahrarnoho universytetu: Seriya Ekonomika i menedzhment – Bulletin of Sumy National Agrarian University: Series "Economics and Management"*, 4 (68), 179–181 [in Ukrainian].
9. Lehkij, V. (2011). Rozvytok sfery zajnyatosti rehionu: teoretychnyj aspekt [Development of employment in the region: a theoretical aspect]. *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho universytetu: Seriya Ekonomika – Uzhgorod University Scientific Bulletin: Series Economics*, 2 (34), 31–34 [in Ukrainian].
10. Luhova, A., & Syutkin, S. (2014). Suspilno-heohrafichne doslidzhennya rynku praci Sumskoyi oblasti [Social and geographical study of the labor market of Sumy region]. *Naukovi zapysky SumDPU im. A.S. Makarenka. Seriya heohrafichni nauky – Scientific notes of SSU A. S. Makarenko. Geographic Science Series*, 5, 80–84 [in Ukrainian].
11. Mezencev, K., & Yakovenko, Ye. (2012). Osoblyvosti dynamiky mihracijnykh procesiv v Sumskij oblasti [Features of dynamics of migration processes in Sumy region]. *Chasopys socialno-ekonomichnoyi heohrafiyi – Journal of Socio-Economic Geography*, 13 (2), 81–85 [in Ukrainian].
12. Mostova, I. (2015). Zovnishni trudovi mihraciyi u dovrostokovomu socialno-ekonomichnomu rozvytku krayin-eksporteriv [External labor migration in the long-term socio-economic development of exporting countries]. *Demohrafiya ta socialna ekonomika – Demography and the social economy*, 2 (24), 153–163 [in Ukrainian].
13. Naumko, Yu. (2010). Upravlinnya trudovymi resursamy ahrarnoyi sfery rehionu [Management of labor resources of the agrarian sphere of the region]: *Extended abstract of candidate's thesis*. Uzhhorod, 2010 [in Ukrainian].
14. Pavlenko, A. *Molodizhna skladova trudovoyi mihraciyi (na prykladi Sumskoyi oblasti) [outh component of labor migration (on the example of Sumy region)]*. Retrieved from <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26235/1/Pavlenko.pdf> [in Ukrainian].
15. Pavlenko, A. *Trudova mihraciya molodi z Sumshhyny: hendernyj aspekt [Labor migration of young people from Sumy region: gender aspect]*. Retrieved from <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26276/1/Pavlenko.pdf> [in Ukrainian].
16. Shkabura, T. (2019). Rozpodil postijnoho naseleennya Sumskoyi oblasti za statyyu ta vikom na 1 sichnya 2019 roku. *Statystychnyj byuleten [Distribution of permanent population of Sumy region by sex and age as of January 1, 2019. Statistical bulletin]*. Holovne upravlinnya statystyky u Sumskij oblasti [in Ukrainian].
17. Sajt proyecktu «Doslidzhennya shlyaxiv vdoskonalennya struktury ta rivnya zajnyatosti naseleennya pracenadlyshkovykh terytorij Sumskoyi oblasti» [Site of the project "Investigation of ways of improving the structure and level of employment of the population in the labor surplus territories of Sumy region"]. Retrieved from <http://ppst.sumdu.edu.ua/index.php/nauk-dial/doslidzhennya-shlyahiv-vdoskonalennya.html> [in Ukrainian].

18. Syutkin, S., & Levchenko, T. *Napryamky i masshtaby mihracij naseleennya Sumskoyi oblasti* [Directions and extent of migration of the population of Sumy region]. Retrieved from http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/3153/1/Siutkin_Levchenko_Napriamky.pdf [in Ukrainian].
19. Svitajlo, N., & Kostenko, A. (2009). Analiz suchasnoho stanu trudovykh mihracijnykh potokiv ta napryamy yix derzhavnoho rehulyuvannya [Analysis of the current state of labor migration flows and directions of their state regulation]. *Ekonomichnyj chasopys. XXI – Economic Journal. XXI*, 3-4, 40–44 [in Ukrainian].
20. Tkachuk, A. (2016). *Vnutrishni ta zovnishni resursy dlya rozvytku hromady abo Chomu brak hroshej ne ye pervynnoyu problemoyu hromady?* [Internal and external resources for community development or Why is lack of money a primary problem for the community?]. (p. 19). Kyiv : IKC "Lehalnyj status" [in Ukrainian].
21. Fojht, N., & Kanatnikova, Yu. (2014). Starinnya naseleennya v Ukrayini ta Yevropi: konverhenciya chy dyverhenciya [Population Aging in Ukraine and Europe: Convergence or Divergence]. *Problemy starennya y dolholetya – Problems of aging and longevity*, 23 (2), 199–210 [in Ukrainian].

Костенко Андріана Миколаївна

Кандидат політичних наук, доцент
Сумський державний університет
40000, Суми, вул. Римського-Корсакова, 2

Email: kostenkopr@ukr.net

Kostenko Andriana

Ph.D. of Political Science, Assoc. Prof.
Sumy State University
2, Rymskoho-Korsakova St., Sumy, 40000, Ukraine

ORCID: 0000-0002-8970-4244

Король Сергій Миколайович

Кандидат політичних наук, доцент
Сумський державний університет
40000, Суми, вул. Римського-Корсакова, 2

Email: korol.sumdu@gmail.com

Korol Serhiy

Ph.D. of Political Science, Assoc. Prof.
Sumy State University
2, Rymskoho-Korsakova St., Sumy, 40000, Ukraine

ORCID: 0000-0001-5949-4699

Панченко Юлія Валеріївна

Кандидат кандидат історичних наук, старший викладач
Сумський державний університет
40000, Суми, вул. Римського-Корсакова, 2

Email: j.v.panchenko@gmail.com

Panchenko Iuiya

Ph.D. of Historical Science, Senior lecturer
Sumy State University
2, Rymskoho-Korsakova St., Sumy, 40000, Ukraine

ORCID: 0000-0002-8509-6579

Цитування: Костенко А. М., Король С. М., Панченко Ю. В. Людський ресурс громад: аналіз портрету працездатного населення. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2020. Т. 23, № 3. С. 135–146.

Citation: Kostenko, A.M., Korol, S.M. & Panchenko, I. V. (2020). Liudskyi resurs hromad: analiz portretu pratsezdadnoho naseleennia [Hromadas Human Resource: An Analysis of the Working-People's Portrait]. *Scientific and theoretical almanac «Grani»*, 23 (3), 135–146.

Стаття надійшла / Article arrived: 27.02.2020

Схвалено до друку / Accepted: 09.03.2020