

О. Ю. Єрмаков,

д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки праці та соціального розвитку,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Л. І. Личук,

здобувач кафедри економіки праці та соціального розвитку,

Національний університет біоресурсів і природокористування України

ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

O. Ermakov,

*Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Labour Economics and Social Development,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine*

L. Lychuk,

*Postgraduate of the Department of Labour Economics and Social Development,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine*

REGARDING PROBLEMATIC OF FORMATION AND USING OF LABOUR POTENTIAL ON THE BASIS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RURAL AREAS

Результатом проведених досліджень є встановлена можливість впливу на стан трудового потенціалу шляхом цілеспрямованої взаємодії із зовнішнім середовищем, зокрема, сільськими територіями. Виявлено наявність багатьох зацікавлених сторін, які потребують високоякісних трудових ресурсів для вирішення власних інтересів чи інтересів розвитку сільських територій. На основі узгодження мотивів зацікавлених сторін, сформовано матрицю ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення, ідентифіковано можливість та інструменти їх впливу на стан цього потенціалу. Запропоновано розвивати можливості спільної реалізації інтересів і впливів груп стейкхолдерів у межах кластерної моделі управління розвитком трудового потенціалу сільських територій регіону. Визначено концептуальні засади організації управління кластером та механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу.

In the consequence of conducted research the possibility of influence on the state of the labor potential through the focused interaction with the external environment (in particular with rural areas) was admitted. The availability of the number of interested parties that require highly qualified labor recourses for serving its own interests or interests of rural areas development was discovered. The matrix of key stakeholders for development of labor potential of rural areas was formed on basis of accommodation of motives of interested parties. The range of tools for adjusting labor potential state was also developed. It was proposed to advance possibilities of joint implementation of interests and influence of stakeholders groups in the framework of the cluster model of management of development labor potential in rural areas of the region. The conceptual framework of cluster management mechanism and implementation of the development strategy of the rural areas in the context of improvement of labor potential was identified.

Ключові слова: трудовий потенціал, сільські території, сталий розвиток, кластерна модель, стейкхолдери, ефективний механізм, соціально-економічний розвиток, стратегія розвитку сільських територій.

Key words: labour potential, rural areas, sustainable development, cluster model, stakeholders, effective mechanism, social and economic advancement, strategy of development of rural areas.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Детальне дослідження трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з позиції системного підходу підтверджує вагомий вплив на його стан зі

сторони як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. При цьому, якщо основні внутрішні проблеми розвитку трудового потенціалу полягають у низькому рівні організації роботи із персоналом і знаходяться в зоні контро-

Таблиця 1. Матриця узгодження функцій сільських територій з точки зору впливу на трудовий потенціал

Показники розвитку трудового потенціалу сільських територій	№	Функції сільських територій			
		Комерційна (Економічна)	Соціальна	Екологічна	Адміністративна
		прагнення функцій			
		ріст економічних показників	вирішення ключових соціальних проблем	досягнення екологічного балансу	створення інституційного середовища, сприятливого для розвитку
		1	2	3	4
Кількість	1	сприяє притоку працівників	сприяє притоку населення, готового проживати у селі	покращує якість життя і сприяє притоку мешканців	забезпечує умови для притоку мешканців
Демографія	2	формує передумови для росту народжуваності	покращує загальну демографічну ситуацію	сприяє збільшенню тривалості життя	створює умови для росту народжуваності і збільшення тривалості життя
Економічна активність	3	підвищує підприємницьку і трудову діяльність	покращує умови для підприємництва та зайнятості	підвищує ділову активність в рекреаційній і туристичній галузі	спрощує умови підприємницької і трудової активності
Використання робочого часу	4	підвищує рівень використання робочого часу	формує передумови для раціонального витрачання робочого часу	підвищує якість використання робочого часу	підвищує рівень раціональності використання робочого часу
Психофізичні	5	формує передумови для психофізичного розвитку	сприяє підвищенню рівня психофізичного здоров'я	покращує психофізичне здоров'я населення	формує умови забезпечення психофізичного здоров'я населення
Соціальні	6	надає ресурси для вирішення соц. Проблем	підвищує соціальну активність населення, участі у житті громади	створює умови для комфортних соціальних процесів	створює чіткі механізми забезпечення соціальних потреб населення
Інтелектуальні	7	формує попит на інтелектуальний розвиток особистостей	полегшує доступ до здобуття освіти, нових знань, полегшує набуття нових компетентностей	сприяє гармонічному інтелектуальному розвитку особистостей	заохочує до інтелектуального розвитку
Мотиваційні	8	сприяє підвищенню рівня винагороди за працю	сприяє вирішенню найнагальніших потреб, дозволяє зосередитися на особистісному розвитку	підвищує цінність праці з позиції сталого розвитку	підвищує цінність праці і прагнення до саморозвитку
Культурно-моральні	9	підвищує впевненість у майбутньому і потребу в культурному розвитку	формує передумови для гармонійного розвитку особистості	сприяє позитивному емоційному фону і прагненню до гармонійного розвитку	узгоджує правові і моральні норми, сприяє загальному культурному розвитку
Інноваційні	10	формує потребу в пошуку нових рішень	сприяє доступу інновацій в сільську місцевість	формує попит на екологічні інновації	визначає умови інноваційної діяльності
Ефективності	11	підвищує продуктивність праці і рівень доходів населення	підвищує інвестиційну і соціально-економічну привабливість сільської місцевості	сприяє сталому розвитку території	підвищує рівень організованості праці і умов проживання

лю підприємств, то залежність від зовнішнього середовища формує додаткові ризики для розвитку господарюючого суб'єкта. Вони пов'язані із проблемами залучення і розвитку трудового потенціалу через обмеженість якісних трудових ресурсів, несприятливі умови життєдіяльності працівників, а також через відсутність зв'язку між цілями підприємства, системою підготовки працівників і ринком праці. Відповідно до цього, важливим напрямом стратегії розвитку і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є робота із середовищем формування трудового потенціалу. Якщо оцінювати зовнішнє середовище сільськогосподарських підприємств з точки зору його впливу на трудовий потенціал, можна відмітити, що більшість його факторів формуються в безпосередній близькості до виробничих потужностей підприємств, а саме: в межах сільських територій. Це стосується й умов проживання, закладання демографічних тенденцій і пропорцій, соціальної взаємодії, набуття психофізичних, мотиваційних і, частково, інтелектуальних параметрів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Сільська місцевість — це середовище життя основної маси працівників аграрного сектора. Відповідно до цього існує тісний зв'язок між розвитком сільських територій і рівнем їх трудового потенціалу.

Функції сільських територій тісно пов'язані із розвитком трудового потенціалу за різними параметрами.

Вирішуючи соціальні, адміністративні, екологічні та економічні проблеми сільських територій, органи місцевого самоврядування сприяють покращенню демографічної ситуації, привабливості сільських населених пунктів для проживання, підвищують психофізичний, інтелектуальний, морально-культурний, мотиваційний та інший потенціал. Здійснюючи раціональну реалізацію функцій сільських територій, можна суттєво покращити стан трудового потенціалу та рівень його використання. На це звертають увагу в своїх дослідженнях І. Гончаренко, В. Дієсперов, О. Єрмаков, М. Малік, А. Михайлова, Т. Олійник, І. Прокопа, П. Саблук, В. Юрчишин та ін.

Разом з тим, у більшості випадків сільський трудовий потенціал складає інтерес виключно для суб'єктів господарювання, переважно сільськогосподарських підприємств, які розглядають його як трудовий ресурс, наділений відповідними параметрами, необхідними для якісного здійснення виробничих та господарських операцій. З точки зору місцевої влади, трудовий потенціал розглядається як демографічне явище, яке може бути охарактеризоване з допомогою кількісних, статевовікових та інших показників, що характеризують структуру населення. В жодному із наведених випадків трудовий потенціал не розглядається з точки зору його комплексного розвитку — створення умов та забезпечення відповідної мотивації. Як наслідок, у контексті дослідження актуалізується проблема переходу від експлуатації наявного трудового потенціалу до стимулювання його

Таблиця 2. Матриця ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення

Стейкхолдери	Інтерес	Вплив
Органи державної та регіональної влади	Потреба у стабілізації демографічної ситуації і досягнення певного рівня добробуту населення	Можливість покращення демографічних та соціальних показників за рахунок фінансових інструментів та раціонального використання інституційного середовища
Органи місцевого самоврядування	Потреба у формуванні сприятливого соціально-економічного середовища місцевого розвитку	Можливість вирішення місцевих проблем соціального та економічного характеру
Сільськогосподарські підприємства	Потреба у працівниках із затребуваним набором компетентностей, частково потреба у ринку збуту	Виплата заробітної плати і платежів за оренду землі і майна – основних доходів сільського населення
Інші суб'єкти господарювання		Виплата заробітної плати
Освітні заклади	Потреба в розширенні збуту освітніх послуг серед сільського населення	Можливість підвищення інтелектуального та інноваційного потенціалу сільських мешканців
Заклади охорони здоров'я	Потреба у підвищенні рівня психофізичного здоров'я сільського населення	Можливість підвищення психофізичного потенціалу сільських мешканців
Культурно-масові заклади	Потреба у розширенні аудиторії споживачів культурно-масових послуг	Можливість підвищення морально-культурного потенціалу сільських мешканців
Інвестиційні компанії	Потреба у нових об'єктах і площах для інвестування	Можливість часткового вирішення інфраструктурних проблем і створення нових економічних можливостей розвитку сільських територій
Засоби масової інформації	Потреба у розширенні аудиторії покриття інформаційними каналами	Можливість формування сприятливого інформаційного і мотиваційного середовища розвитку
Природоохоронні організації	Потреба у вирішенні локальних і глобальних екологічних проблем	Можливість покращення екологічного стану навколишнього середовища
Міжнародні "Донори", громадський сектор	Потреба у реалізації соціальних та інституційних проєктів відповідно до цілей організацій	Можливість вирішення соціальних, економічних, культурно-інформаційних, інституційних та екологічних проблем сільських місцевостей

розвитку, від використання обмеженого ресурсу до забезпечення його збільшення.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження та обґрунтування концептуальних засад формування і використання трудового потенціалу на засадах сталого розвитку сільських територій.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Загалом, розглядаючи сільські території як певні системи, що здійснюють вплив на внутрішні та зовнішні взаємопов'язані елементи, ми отримуємо можливість відстежувати силу та характер такого впливу, моделювати його. І. Гончаренко [4] виділяє комерційну (виробничо-господарська, економічна діяльність) та некомерційні (соціальна, екологічна та адміністративна) функції сільських територій, кожна із яких напряму взаємодіє із трудовим потенціалом сільського населення, використовуючи його і формуючи умови для його розвитку.

При цьому варто відмітити, що сільське середовище трудової діяльності, окрім просторових меж характеризує також умови реалізації трудового потенціалу. Таке бачення дозволяє розглядати сукупність елементів сільського середовища, в комплексі, як чинники, що впливають на трудову діяльність населення та забезпечують розвиток трудового потенціалу (табл. 1).

Стимулювання розвитку трудового потенціалу в масштабах сільських територій, як можна судити із таблиці 1, тісно пов'язане із їх функціями і передбачає створення для працівників і мешканців певної цінності про-

живання і праці в сільській місцевості, яка може проявлятися через наступні аспекти, а саме: кращий стан екології; кращі можливості для органічного харчування та помірної фізичної активності; сприятливіший психоемоційний фон; можливість збільшення житлового простору (дім, сад, подвір'я).

Вирішення проблем інфраструктурного характеру, проблем у сфері охорони здоров'я і освіти підвищуватиме цінність проживання у сільській місцевості і/або створюватиме передумови для розвитку і росту продуктивності трудового потенціалу.

У науковій літературі, розвиток сільських територій розглядається під різним кутом зору, відповідно до чого, розробляються різні підходи. Так, наприклад, О. Бородіна, І. Прокопа, В. Юрчишин [2; 3] та інші, підтримують Концепцію багатофункціональності сільського господарства, яка передбачає системний розгляд питань продовольчої безпеки, соціальної та економічної ролі сільського господарства і стану навколишнього середовища в контексті розвитку сільських територій.

Але трудовий потенціал при цьому розглядається виключно з точки зору його експлуатації задля визначених завдань. Нами пропонується змістити акцент розвитку сільських територій в напрямі формування найбільш комфортних умов для проживання, реалізації і розвитку трудового потенціалу населення в сільській місцевості, щоб досягти мультиплікаційного ефекту від творчого підходу до сільської праці і реалізації, на цій основі, інших ключових завдань розвитку.

Орієнтованими саме на трудовий потенціал є пропозиції А. Богуш, яка, в контексті розвитку сільських територій, наголошує на доцільності наступних змін: продовження тривалості життя, пом'якшення та подолання негативних тенденцій медико-демографічної ситуації та суспільної охорони здоров'я, підвищення рівня безпеки побутового і виробничого середовища; підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня сільського населення, впровадження механізму його професійної орієнтації, перепідготовки та періодичного підвищення кваліфікації у відповідності з потребами ринків праці у регіонах проживання; реалізація місцевих і регіональних програм закріплення в сільських поселеннях місцевої молоді та направлення на роботу кваліфікованих молодих працівників, а також програм і цільових заходів стимулювання підприємницької активності населення [1].

Реалізація намічених завдань та пріоритетів потребує формування цілісної системи управління та координації усіх елементів, що утворюють сільські території. Для забезпечення ефективного результату потрібно усвідомлювати реальну цінність розвитку трудового потенціалу сільських територій не тільки для самих його носіїв — сільського населення чи сільської громади, але й для інших сторін суспільно-економічних відносин, які мають в цьому певний інтерес — так званих стейкхолдерів (табл. 2).

Принагідно зазначимо, що для досягнення успіху потрібно не стільки враховувати їх інтерес (тобто стейкхолдерів) і підлаштовуватися під нього, скільки співпрацювати із ними в точках дотику інтересів, по-



Рис. 1. Концептуальна схема кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій

силуючи загальну цінність заходів. Практично усі стейкхолдери прямо чи опосередковано зацікавлені у вирішенні окремих проблем розвитку сільських територій і трудового потенціалу сільських мешканців. Окрім того, кожен із них володіє інструментами для впливу на окремі елементи цього процесу — фінансовими, трудовими чи організаційними ресурсами, а в окремих випадках має досвід вирішення схожих проблем. Використання цього впливу в контексті забезпечення сталого розвитку сільських територій є одним із ключових елементів вдосконалення трудового потен-

ціалу сільських мешканців, його базовими інструментами. Важливим завданням в процесі забезпечення розвитку трудового потенціалу сільських територій є узгодження інтересів стейкхолдерів та координація їх діяльності з метою досягнення, по можливості, спільних цілей у визначеному напрямку. Світовий досвід одним із найбільш дієвих інструментів досягнення спільних цілей в макросередовищі пропонує кластерні моделі. Вони є інтегрованими багатофункціональними системами, в межах яких поєднуються функції різних суб'єктів, спрямовані на досягнення спільної цілі. Такі утворення зазвичай мають складну будову, яка дозволяє погоджувати інтереси усіх учасників кластера і реалізовувати спільні заходи за рахунок формування організаційної структури і чіткого регламентування процесів і процедур управління. Концептуально, кластерна модель управління трудовим потенціалом може бути сформована на основі інтересів ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу сільського населення (рис. 1). При цьому інструментом для погодження їхніх дій та функцій повинні стати колективні органи — рада кластера і виконавчі органи. На першу повинні бути покладені обов'язки щодо розробки стратегії і плану спільних дій, формування дієвих інструментів управління, узгодження дій стейкхолдерів тощо. На виконавчі органи повинні бути покладені обов'язки щодо реалізації спільного плану

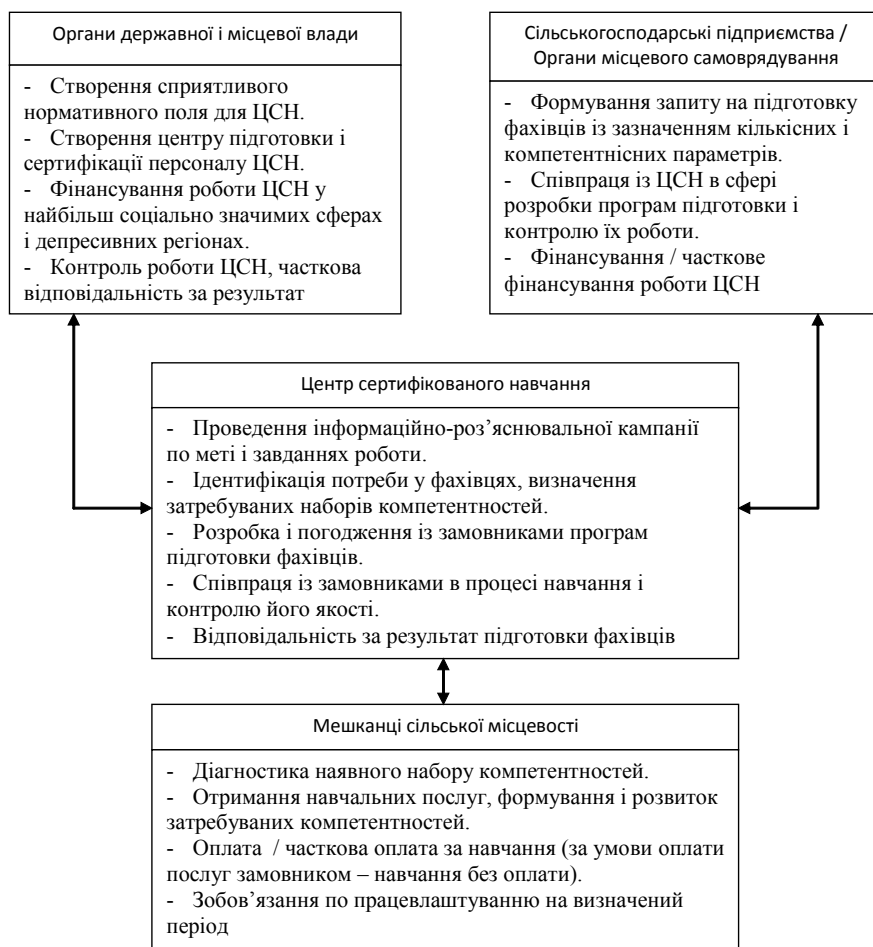


Рис. 2. Схема співпраці ключових стейкхолдерів кластерної моделі управління трудовим потенціалом сільських територій у межах центру сертифікованого навчання

дій, забезпечення безпосереднього виконання робіт, їх планування, контролю і регулювання.

Зважаючи на багатоаспектність управління кластером, у межах організаційної структури можуть бути сформовані спеціалізовані органи, покликані вирішувати тактичні завдання розвитку трудового потенціалу.

Наприклад, для набуття сільським населенням нових компетентностей і їх розвитку відповідно до потреб ринку праці можуть створюватися мережі навчальних курсів, центри сертифікованого навчання, до участі в яких в найбільшій мірі залучатимуться органи державної і місцевої влади, освітні заклади, інвестори, суб'єкти господарювання і міжнародні "донори". Механізм формування таких спеціалізованих органів в межах кластеру передбачає розподіл функцій та зобов'язань, що виникають у процесі навчання (рис. 2).

Установа, покликана надавати освітні послуги умовно названа нами як Центр сертифікованого навчання. Вона може бути підрозділом державного чи приватного навчального закладу, навчальних курсів чи спеціально створеною під конкретні цілі організацією із обов'язковою умовою сертифікації навчального процесу та управління. Основна відмінність від діючих закладів такого ж профілю — активна участь замовників — держави, підприємств чи органів місцевого самоврядування у навчальному процесі — визначення набору затребуваних компетентностей, погодження навчальних планів, співфінансування тощо.

Окрім навчання, за рахунок раціональної співпраці стейкхолдерів можуть бути вирішені й інші проблеми сільських територій, зокрема: забезпечення раціонального харчування; покращення житлово-комунальних умов проживання; будівництво і відновлення шляхів сполучення; газифікація, енергодиверсифікація, водо- і електропостачання; створення умов для охорони здоров'я у сільській місцевості; відновлення мережі об'єктів соціально-культурного призначення тощо.

В умовах сьогодення актуальним є питання формування механізму розвитку сільських територій і трудового потенціалу сільських мешканців, заснованого на принципах економічної та соціальної доцільності і сталого розвитку. Обов'язковою умовою його формування є цілісність та комплексність усіх заходів, поєднаних в межах єдиної стратегічної лінії (рис. 3).

Запропонований механізм розвитку сільських територій прямо і опосередковано, пов'язаний із розвитком трудового потенціалу сільської місцевості. Прямий зв'язок реалізується через систему прямих заходів, чітко спрямованих на покращення визначених параметрів трудового потенціалу (освітні та навчальні програми, заходи з охорони здоров'я тощо). Опосередкований — через створення умов для їх покращення (природоохоронні заходи, заходи із розвитку соціальної та виробничої інфраструктури тощо).

Комплексність роботи механізму реалізується не тільки через дотримання ієрархії цілей та заходів (стратегія — тактика — операційні заходи), але й також че-

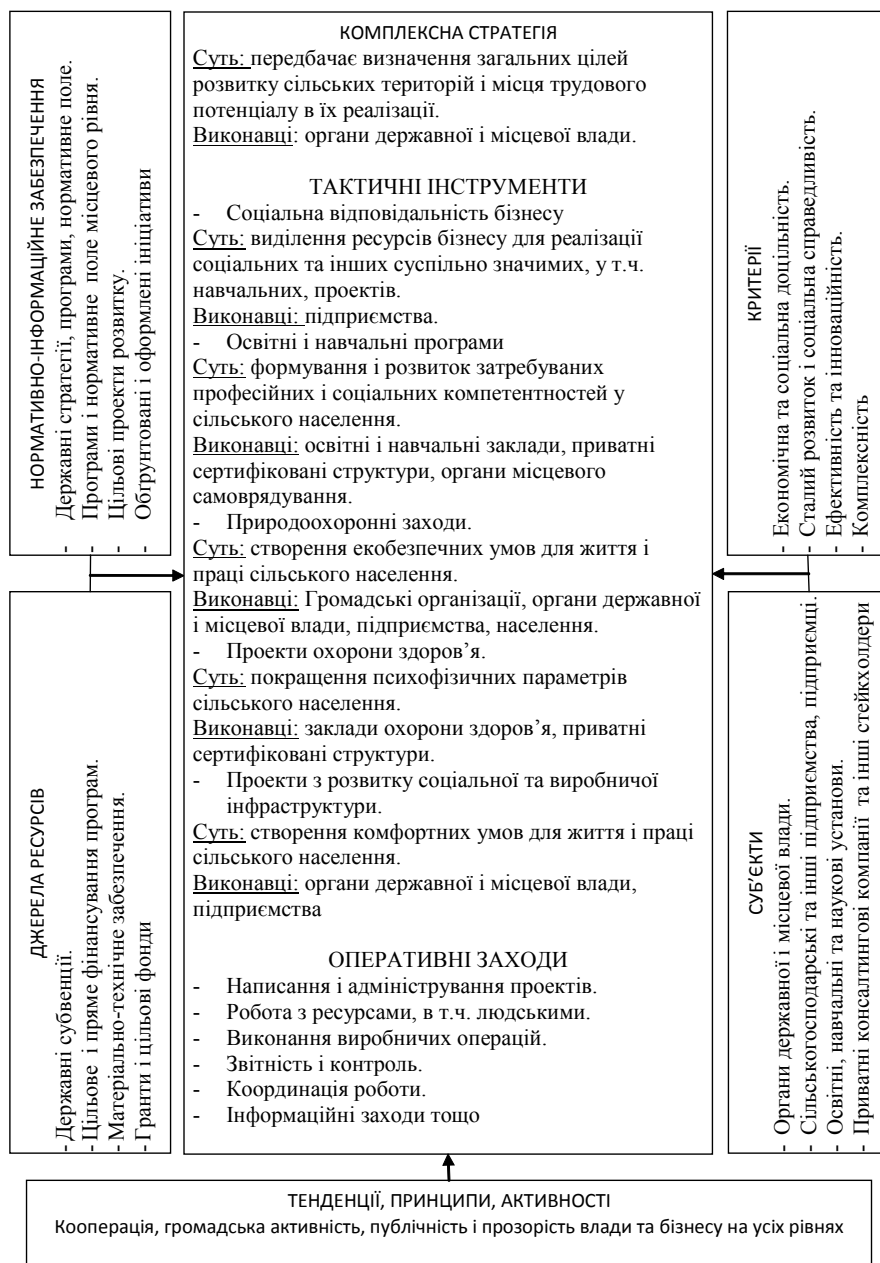


Рис. 3. Механізм реалізації комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу

рез наявності і узгодження нормативно-правового забезпечення, сформованих критеріїв, визначення кола суб'єктів, джерел ресурсів, а також тенденцій, принципів та активностей, дія яких покликана сприяти досягненню загальних цілей.

З точки зору суб'єктів наведеного механізму, існує висока доцільність пошуку "точок дотику" їх інтересів із інтересами розвитку сільських територій і їх трудового потенціалу в межах програм, проектів та ініціатив. Кожна із сторін при цьому повинна усвідомлювати для себе цінність того чи іншого заходу. Основна проблема ідентифікації спільних інтересів та цінності лежить у площині написання та обгрунтування проектів на усіх рівнях.

Так, на державному рівні, де наявний значний досвід розробки та реалізації проектів різного профілю, основна проблема полягає у складності структуризації задекларованих цілей, а також їх деталізації і доведенню до виконавців.

На рівні місцевої влади, особливо в умовах децентралізації, гостро відчувається нестача фахівців із розробки проектів. На рівні соціально відповідальних підприємств суть проблеми у відсутності досвіду діяль-

ності у соціальній сфері. На рівні наукових, освітніх, консалтингових та інших закладів, — переважно відсутнє чітке розуміння специфіки розвитку сільських територій.

У контексті оцінки фінансового забезпечення сталого розвитку сільських територій і їх трудового потенціалу відмітимо позицію О. Бородіної та І. Прокони [3]. Ці науковці, аналізуючи систему фінансового забезпечення стимулювання розвитку сільського господарства, наголошують на превалюванні підтримки техніко-технічної модернізації. При цьому держава створює сприятливі умови для купівлі технічного обладнання, спроможного підвищити продуктивність та ефективність праці застосовуючи механізми фінансового лізингу, компенсації відсотків по кредитах тощо.

Пропонуємо застосовувати схожі механізми для зміни відносин в сфері формування трудового ресурсного потенціалу сільського господарства. Фінансування процесів навчання і набуття нових компетентностей для сільських мешканців повинні мати загальний характер. Зважаючи на те, що більшість мешканців сільських територій — це самозайняті фермери та власники невеликих наділів, то основний акцент потрібно робити саме на них. Навчання повинно стосуватися не тільки технічних знань, але й механізмів кооперації, спільної діяльності, розробки і реалізації спільних проектів на засадах пайової чи іншої участі тощо. Це дозволить покращити не тільки стан трудового потенціалу, але й створити умови для стимулювання розвитку дрібних селянських господарств.

Реалізація запропонованої концепції вимагає цілісного підходу до кожного її елементу. Кожен оптимізаційний захід повинен бути впроваджений на засадах проектного менеджменту із жорстким адмініструванням і контролем виконання кожного його етапу. При цьому нами передбачено, що ключовими проблемами окреслених процесів буде деталізація і конкретизація завдань, їх ініціалізація і забезпечення виконання з точки зору злагодженої роботи усіх учасників. Окремим напрямом роботи потрібно визначити узгодження усіх задекларованих процесів із ринком праці. Ці процеси повинні бути в достатній мірі мотивованими в економічному плані із окресленням вигоди кожної із сторін. Така мотивація є запорукою виникнення попиту на раціональні якісні зміни процесів формування і розвитку трудового потенціалу сільських територій.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Таким чином, комплексний розвиток сільських територій є важливим чинником покращення стану трудового потенціалу, зважаючи на те, що в їх межах формуються основні умови для проживання і трудової діяльності сільських мешканців. При цьому, за раціонального підходу, реалізація функцій розвитку сільських територій може бути прямо або побічно пов'язана із покращенням того чи іншого параметра трудового потенціалу або спрямована на створення сприятливих умов для його розвитку. Основними механізмами, спроможними забезпечити ключові якісні зміни є концепція узгодження інтересів стейкхолдерів та реалізація комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу. Запропоновані заходи передбачають розробку і реалізацію проектів із високим рівнем економічної мотивації усіх сторін, зацікавлених у розвитку трудового потенціалу сільських мешканців.

Література:

1. Богуш А.Г. Використання потенціалу людських ресурсів у забезпеченні сталого розвитку сільських територій / А.Г. Богуш // Вісник ХНАУ. — Харків: ХНАУ. — 2009. — Вип. 11. — С. 51—63.

2. Бородіна О. Соціальні інновації в системі сільського розвитку: концептуальні підходи / О. Бородіна // Економіка України. — 2010. — № 9. — С. 67—77.

3. Бородіна О.М. Аграрний розвиток і саморозвиток громад: модернізація через взаємну адаптацію (теоретико-методологічний аспект) / О.М. Бородіна, І.В. Прокон // Економіка України. — 2014. — № 4 (629). — С. 55—72.

4. Гончаренко І.В. Соціально-економічний розвиток сільських територій регіону: проблеми території та практики / І.В. Гончаренко — Львів: НАН України, І-т регіон. дослід. — 2009. — С. 15—18.

5. Єрмаков О.Ю. Трудові ресурси сільських територій та ефективність їх використання в сільськогосподарських підприємствах / О.Ю. Єрмаков, М.М. Жибак, О.В. Величко // Агросвіт. — 2009. — № 17. — С. 15—19.

6. Єрмаков О.Ю. Ресурсний потенціал сільських територій та особливості його відтворення і використання в аграрній сфері / О.Ю. Єрмаков // Науковий вісник НУБіП України. — 2011. — Вип. 163. — Ч. 3. — С. 133—141.

7. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. — К.: ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2005. — 368 с.

8. Саблук П.Т. Концептуальні аспекти модернізації аграрного виробництва та розвитку сільських територій в Україні / П.Т. Саблук // Економіка АПК. — 2010. — № 8. — С. 3—9.

References:

1. Bogush, L.G. (2009), Vykorystannia potentsialu liudskyykh resursiv u zabezpechenni staloho rozvytku silskyykh terytorii [Using of potential of human labor resources in ensuring of sustainable development of rural areas], Visnyk HNAU, no. 11, pp. 51—63.

2. Borodina, O. (2010), Sotsialni innovatsii v systemi silskoho rozvytku: kontseptualni pidkhody [Social innovations in the system of rural areas development], Economica Ukrainy, no. 9, pp. 67—77.

3. Borodina, O.M. and Prokopa, I.V. (2014), Ahrarnyi rozvytok i samorozvytok hromad: modernizatsiia cherez vzaiemnu adaptatsiiu (teoretyko-metodolohichniy aspekt) [Agrarian development and self-development of community: modernization through inter-adaptation (theoretic and methodological aspects)], Economica Ukrainy, no. 4, pp. 55—72.

4. Goncharenko, I.V. (2009), Sotsialno-ekonomichnyi rozvytok silskyykh terytorii rehionu: problemy terytorii ta praktyky. Monografiya [Social and economical aspects of development of rural areas of the region: problems of territories and practices. Monograph], NASU.

5. Ermakov, O.Yu. and Zhybak, M.M. and Velychko, V.V. (2009), Trudovi resursy silskyykh terytorii ta efektyvnist yikh vykorystannia v silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Labor resources of rural areas and effectiveness of its use by agricultural enterprises], Agressvit, no.17, pp. 15—19.

6. Ermakov, O.Yu. (2011), Resursnyi potentsial silskyykh terytorii ta osoblyvosti yoho vidtvorennia i vykorystannia v ahrarnii sferi [Resource potential of rural areas and aspects of its reproduction and use in agri sphere], Naukovy Visnyk NUBiP Ukrainy, no.163, pp. 133—141.

7. Malik, M.Y. and Shpykylyak, O.G. (2005), Kadrovyi potentsial ahrarnykh pidpriemstv: upravlinskyi aspekt [Workforce capacity of agro companies: management aspects], NNC "Instytut agrarnoyi ekonomiky", p. 368.

8. Sablyk, P.T. (2010), Kontseptualni aspekty modernizatsii ahrarnoho vyrobnytstva ta rozvytku silskyykh terytorii v Ukraini [Conceptual aspects of modernizing of agro production and development of rural areas in Ukraine], Ekonomika APK, no. 8, pp. 3—9.

Стаття надійшла до редакції 02.05.2018 р.