

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

*У статті сформульовано дефініцію соціально-трудового потенціалу регіону та визначено складові, які формують його компонентну структуру. Здійснено огляд основних теоретичних положень дослідження соціально-трудового потенціалу в розрізі теорій, які стосуються потенційних складових, розвитку регіону, а також загальноцивілізаційного прогресу. Запропоновано авторську методику оцінки соціально-трудового потенціалу регіону та здійснено відповідні розрахунки на загальнодержавному рівні. Проведено рейтингування областей України за показником інтегрального індексу оцінки соціально-трудового потенціалу.*

*The paper formulates a definition of social and employment potential of the region and identified the components that form its component structure. Carried out an overview of key theoretical positions of social and labor research capacity in terms of theories regarding the potential components of the region and on the common progress. Author's methodology of social and employment potential of the region and made the appropriate calculations at the national level. A ranking of regions of Ukraine in terms of integrated index evaluation of social and labor potential.*

*Ключові слова: соціально-трудова потенція, методологія, регіон, інтегральний індекс оцінки соціально-трудова потенція, частковий індекс оцінки соціально-трудова потенція.*

### Вступ

Сучасні умови трансформаційних процесів в організації соціально-трудова відносин вимагають новітніх підходів до вивчення потенційних можливостей людини за різними рівнями. За таких умов постає потреба дослідження категорії соціально-трудова потенція, яка дає змогу розкрити не лише потенційні можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудова відносин, але й підсилити такі можливості додатковими перевагами, що виникають у процесі соціальних взаємовідносин.

Досить багато сучасних досліджень стосуються вивчення питання трудова потенція. Зокрема тут варто відзначити напрацювання таких вчених, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інших. Нині все більш поширеними стають дослідження соціально-трудова потенція, зокрема конкретне вивчення даної категорії має місце у працях М. Долішнього, С. Злупка, Ю. Мельника, Б. Супіханова, Ю. Лузан, Л. Гальперіної, Е. Югас та інших. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудова потенція регіону, який часто неправомірно ототожнюється з трудовим потенціалом [10, с. 194].

### Постановка завдання

Метою нашого дослідження є формулювання базових методологічних підходів до оцінювання та розвитку соціально-трудова потенція регіону. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- формулювання дефініції соціально-трудова потенція регіону та складових, які визначають його компонентну структуру;
- огляд основних теоретичних положень дослідження соціально-трудова потенція в розрізі теорій, що стосуються потенційних складових, розвитку регіону, а також загальноцивілізаційного прогресу;
- розроблення авторської методики оцінки соціально-трудова потенція регіону та здійснення відповідних розрахунків на загальнодержавному рівні;
- рейтингування областей України за показником інтегрального індексу оцінки соціально-трудова потенція.

Під соціально-трудова потенціалом слід розуміти комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону. Розгляд соціально-трудова потенція як комплексної категорії передбачає досить складну його компонентну структуру, яку формують демографічна, економічна, інтелектуальна, соціальна та психофізіологічна складові. Такі потенційні складові регіону формуються на основі конкретних складових особистісного потенція його носія, а саме здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму та ресурсів робочого часу [11, с. 407].

Оперування дефініцією соціально-трудова потенція є важливою вимогою сучасності. Перехід від розгляду трудова потенція до соціально-трудова дасть змогу:

- по перше, прослідкувати продуктивні соціальні взаємодії, у тому числі конкретно в соціально-трудова сфері;
- по друге, переосмислити концептуальні підходи конкурентних взаємодій між суб'єктами

соціально-трудової сфери;

- по третє, забезпечити організацію ресурсозберігаючого варіанту інтенсифікації виробництва, стимулювання трудоінтенсивних і капіталоінтенсивних інвестицій [3, с. 11].

Методологія дослідження соціально-трудового потенціалу повинна базуватись на міждисциплінарному підході, що підкреслює єдність наук та їх взаємопов'язаність, яка, в свою чергу, відповідає єдності людського знання про світ [1, с. 469]. Визначення методологічних підходів до оцінювання та вибору напрямів розвитку соціально-трудового потенціалу повинне включати не лише сформовану методику його комплексної оцінки, але й формулювання мети, цілей і принципів дослідження, системи поглядів та знань, сформованих у теоріях й концепціях наукової економічної думки.

Складна функціональна природа соціально-трудового потенціалу з визначеною компонентною структурою вимагає комплексного бачення вирішення проблеми з базуванням на тих наукових теоріях і концепціях, положення яких стосуються соціально-трудової сфери і загальних цивілізаційних процесів, що суттєво детермінують середовище формування потенційних складових. З-поміж величезної кількості теоретичних доктрин особливу увагу доцільно звернути на [4; 5]:

1) теорії, що стосуються соціально-трудового потенціалу і його складових: теорія трудового потенціалу; теорія людського капіталу; теорія людського потенціалу; трудова теорія економічного зростання; теорія людського розвитку; теорія управління трудовим потенціалом; теорія трудозбереження; концепція народонаселення; концепція неперервної освіти; теорія зайнятості; теорія заробітної плати; теорія мотивації праці; теорія корпоративної культури; теорія раціонального використання ресурсів тощо;

2) теорії, що стосуються регіонального розвитку: теорія розвитку регіону; теорія переміщення; теорія досяжності; теорія «центр-периферія»; теорія двоїстого ринку праці; теорія нерівномірного просторового розвитку; теорія полюсів зростання тощо;

3) теорії, що стосуються загальноцивілізаційного прогресу: теорія стадійності; теорія трансформації перехідної економіки; теорія соціального конфлікту; теорія добробуту; теорія інформаційного суспільства; теорія постіндустріального суспільства; теорія суспільства знань; модернізаційна теорія тощо.

Серед новітніх теоретичних підходів, що формують методологію дослідження соціально-трудового потенціалу, заслуговують уваги наукові висновки проф. С. Злупка щодо можливостей підвищення рівня зайнятості населення, яка очевидно прямо впливає на потенційні можливості економічно активного населення. У даному ключі постає питання скорочення нормального робочого часу і створення «суспільства трьох часів»: найманої праці, власної праці та громадської праці. Окремі економісти і соціологи (У. Бек, Дж. Ріфкін, Ф. Бергман) пропонують збільшувати зайнятість у «третьому секторі» – суспільно корисній й громадській праці, тобто доповнити економіку грошей економікою робочого часу. Складовою цієї концепції є освітня праця. Якщо підсумувати такі пропозиції, то вимальовується суспільство «п'яти видів праці»: наймана, власна, громадська, суспільна й освітня праця, кожна з яких по-різному детермінує розвиток соціально-трудового потенціалу регіону [1, с. 492] (табл. 1).

Таблиця 1

**Розвиток соціально-трудового потенціалу в сучасному суспільстві «п'яти видів праці»**

№ з/п	Портфель праці*	Загальна характеристика	Домінантний розвиток складової соціально-трудового потенціалу
1	Наймана праця	В основі соціально-трудових відносин – задоволення інтересів протилежної сторони	Активність, інтелект, професіоналізм – у силу необхідності розвитку в конкурентному середовищі регіональних ринків праці
2	Власна праця	В основі соціально-трудових відносин – задоволення власних інтересів	Організованість, ресурси робочого часу – в силу обмеженості ресурсів та необхідності якнайоптимальнішого їх розподілу для здобуття конкурентних переваг
3	Громадська праця	В основі соціально-трудових відносин – задоволення суспільних інтересів та власних духовних потреб	Мораль, активність – у силу задоволення духовних потреб та додаткової можливості реалізації знань та здібностей
4	Суспільна праця	В основі соціально-трудових відносин – відповідність власних інтересів інтересам суспільства	Здоров'я, мораль – у силу збалансованого розвитку особистості як повноправного члена суспільства
5	Освітня праця	В основі соціально-трудових відносин – формування передумов для подальших можливостей задоволення інтересів	Інтелект, освіта – в силу необхідності постійного підвищення рівня знань та здатності їх застосовувати на практиці згідно з новими викликами сучасності

\* Складено автором на основі джерела: [1, с. 492]

Важливо розуміти, що положення теорій та концепцій як форм вираження акумульованих тисячоліттями знань людства набувають прикладного змісту, що піднімає результати дослідження на якісно

вищий шабель, в умілому застосуванні їх разом із відповідним методичним інструментарієм. Стосовно вивчення соціально-трудового потенціалу методів дослідження є чимало. Особливо актуальним серед них нині є застосування економіко-математичних і статистичних методів, що базуються на конкретних розрахунках відповідно до даних офіційної статистики чи соціологічних обстежень та дають змогу здійснити кваліметричну оцінку розвитку соціально-трудового потенціалу. Наряді зі застосуванням таких методів дуже важливим є постійний моніторинг закономірностей у компонентній структурі соціально-трудового потенціалу. Аналітичні результати застосування економіко-математичних і статистичних методів дадуть змогу також здійснювати певні прогностичні оцінки, щоправда тут існує чимало труднощів. Оскільки соціально-трудовий потенціал є досить складною та комплексуютьуючою категорією з визначеною компонентною структурою, труднощі прогнозування його розвитку зумовлюються значними коливаннями окремих складових. За таких умов доцільно упускати окремі з індикаторів, що є найбільш динамічними (змінними) для простеження впливу інших підсистем. Для прикладу, як стверджує Ю. Муромцева, прийняття гіпотези про незмінні показники економічної активності дає змогу усунути вплив фактора економічного складника трудового потенціалу та прослідкувати зміни, що відбудуться лише за рахунок одного – демографічного складника трудового потенціалу. Такий прийом дає змогу подовжити термін прогнозування [6].

Щодо методичних підходів оцінки соціально-трудового потенціалу, то тут варто опиратись на напрацювання вітчизняних вчених щодо такої оцінки трудового потенціалу, які є більш розробленими. Зокрема вартими уваги є методичні розробки Л. Нізової (розрахунок трудового потенціалу для підприємства та суспільства [7]), Т. Олійник (індекс ефективності відтворення трудового потенціалу [9, с. 29]), В. Гриньової та М. Новікової (розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства та регіону [13, с. 129-132; 8, с. 18]), А. Коцур (оцінка збереження та розвитку трудового потенціалу [2, с. 5]), С. Сембера (оцінка трудового потенціалу локального точкового утворення [12, с. 15-16]), Д. Ядранського (кількість носіїв трудового потенціалу підприємства за такою формулою [14, с. 20]), К. Якуби (оцінка життєвого потенціалу та абсолютного розміру трудового потенціалу [15, с. 22; 117–118]) та інших.

Огляд існуючих методик довів надзвичайно широку диференціацію можливих підходів до оцінки соціально-трудового потенціалу на різних рівнях, у тому числі регіональному. Більша зосередженість вчених на вивченні трудового потенціалу вимагає розробки методики оцінки соціально-трудового потенціалу як специфічної соціоекономічної категорії з більш активними проявами в середовищі соціальних взаємодій. Тому нами була запропонована відповідна методика, яка базується на індексному й мультиплікативному методах та підходах оцінки індексу людського розвитку. У такому випадку індекс соціально-трудового потенціалу, що відображає його умовну величину, може бути розрахований за формулою:

$$I_{ТП} = \sum_i w_i I_i, \quad (1)$$

де  $I_{ТП}$  – індекс соціально-трудового потенціалу,

$I_i$  – частковий індекс соціально-трудового потенціалу,

$w_i$  – ваговий коефіцієнт  $i$ -го часткового індексу.

Для розрахунку часткових індексів у розрізі демографічної, економічної, інтелектуальної, соціальної та психофізіологічної складових були відібрані відповідні індикатори з розподілом на стимулятори та дестимулятори (табл. 2). Кожному з них була присвоєна відповідна вага, що була визначена експертним методом.

Розрахунок часткових індексів складових соціально-трудового потенціалу в розрізі регіонів України та країни загалом за останні 10 років дав змогу зробити висновки про неоднозначну ситуацію за різними індикаторами (табл. 3):

- частковий індекс демографічної складової відзначається відносною однорідністю за останні 5 років, проте у порівнянні з 2000 роком суттєво зріс;
- частковий індекс економічної складової у 2010 році залишився на рівні 2000 року, хоча найвищий його рівень спостерігався в 2005–2006 рр.;
- частковий індекс інтелектуальної складової відзначається суттєвим скороченням у 2010 році проти 2009 року;
- частковий індекс соціальної складової відзначається поступовим скороченням, зокрема такі деструктивні тенденції чітко проявляються з 2006 року;
- частковий індекс психофізіологічної складової взагалі набуває від'ємного значення і незначне його покращення протягом останніх 10 років лише в незначній мірі пом'якшує ситуацію за даним напрямом.

Загалом рейтинг областей України за показником інтегрального індексу оцінки соціально-трудового потенціалу має наступний вигляд (рис. 1).

## Перелік показників, що характеризують складові соціально-трудового потенціалу регіону

Частковий індекс (ваговий коефіцієнт складової)	Ваговий коефіцієнт показника	Показники, що характеризують складові соціально-трудового потенціалу регіону
Індекс демографічної компоненти (0,23)	0,17 0,16 0,15 0,2	<i>Стимулятори:</i> X <sub>1</sub> – чисельність наявного населення; X <sub>2</sub> – коефіцієнт природного приросту населення; X <sub>3</sub> – сальдо міграції на 1000 осіб; X <sub>4</sub> – середня очікувана тривалість життя при народженні
	0,16 0,15	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>5</sub> – медіанний вік населення; X <sub>6</sub> – демографічне навантаження на населення працездатного віку
Індекс економічної компоненти (0,22)	0,15 0,13 0,12	<i>Стимулятори:</i> X <sub>7</sub> – середньомісячна заробітна плата; X <sub>8</sub> – рівень зайнятості населення віком 15–17 років; X <sub>9</sub> – чисельність економічно-активного населення у віці 15–70 років; X <sub>10</sub> – попит на робочу силу;
	0,1 0,14 0,12 0,08 0,08 0,08	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>11</sub> – рівень безробіття населення за методологією МОП; X <sub>12</sub> – рівень вимушеної неповної зайнятості; X <sub>13</sub> – навантаження на одне вільне робоче місце; X <sub>14</sub> – середня тривалість пошуку роботи; X <sub>15</sub> – питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів
Індекс інтелектуальної компоненти (0,2)	0,16 0,15 0,15 0,13	<i>Стимулятори:</i> X <sub>16</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів); X <sub>17</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів) у розрахунку на 10 тис. працюючих; X <sub>18</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи; X <sub>19</sub> – частка зайнятих в економіці України штатних працівників, що є фахівцями найвищої кваліфікації (кандидати та доктори наук);
	0,11 0,1 0,1 0,1	X <sub>20</sub> – кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації; X <sub>21</sub> – частка штатних працівників, які мають повну вищу освіту; X <sub>22</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на 10 тис. працюючих; X <sub>23</sub> – частка працівників, які підвищували кваліфікацію
Індекс соціальної компоненти (0,18)	0,21 0,06 0,05	<i>Стимулятори:</i> X <sub>24</sub> – відношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму; X <sub>25</sub> – забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей; X <sub>26</sub> – забезпеченість населення житлом;
	0,17 0,16 0,14 0,11 0,1	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>27</sub> – рівень бідності за всеукраїнською межею; X <sub>28</sub> – глибина бідності за всеукраїнською межею; X <sub>29</sub> – рівень злочинності у відношенні до наявного населення; X <sub>30</sub> – коефіцієнт смертності населення з зовнішніх причин за виключенням смертності від самоушкодження; X <sub>31</sub> – чисельність померлих від самоушкодження у розрахунку на 100 тис. населення;
Індекс психофізіологічної компоненти (0,17)	0,21 0,20 0,14	<i>Стимулятори:</i> X <sub>32</sub> – ймовірність дожити від 15 років до 60 у чоловіків;
	0,16 0,16 0,13	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>33</sub> – рівень інвалідності у відношенні до наявного населення; X <sub>34</sub> – чисельність неактивного за станом здоров'я населення віком 15–70 років; X <sub>35</sub> – чисельність неактивного населення у віці 15–70 років по причині зневірення у пошуках роботи та переконанні, що немає підходящої роботи; X <sub>36</sub> – рівень захворюваності населення на активний туберкульоз; X <sub>37</sub> – викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел у розрахунку на квадратний кілометр.

\* Складено автором

## Часткові та інтегральні індекси оцінки соціально-трудового потенціалу України, 2000–2010 рр.

	Роки						
	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Інтегральний індекс</b>	<b>1,00</b>	<b>1,23</b>	<b>1,27</b>	<b>1,27</b>	<b>1,29</b>	<b>1,22</b>	<b>1,14</b>
Індекс демографічної складової	1,55	2,42	2,49	2,52	2,53	2,56	2,45
Індекс економічної складової	2,23	2,41	2,41	2,35	2,24	2,16	2,24
Індекс інтелектуальної складової	2,38	2,35	2,36	2,03	2,05	2,06	1,59
Індекс соціальної складової	0,47	0,46	0,52	0,45	0,46	0,45	0,43
Індекс психофізіологічної складової	-2,43	-2,41	-2,35	-1,83	-1,61	-1,98	-1,83

\* Розраховано автором

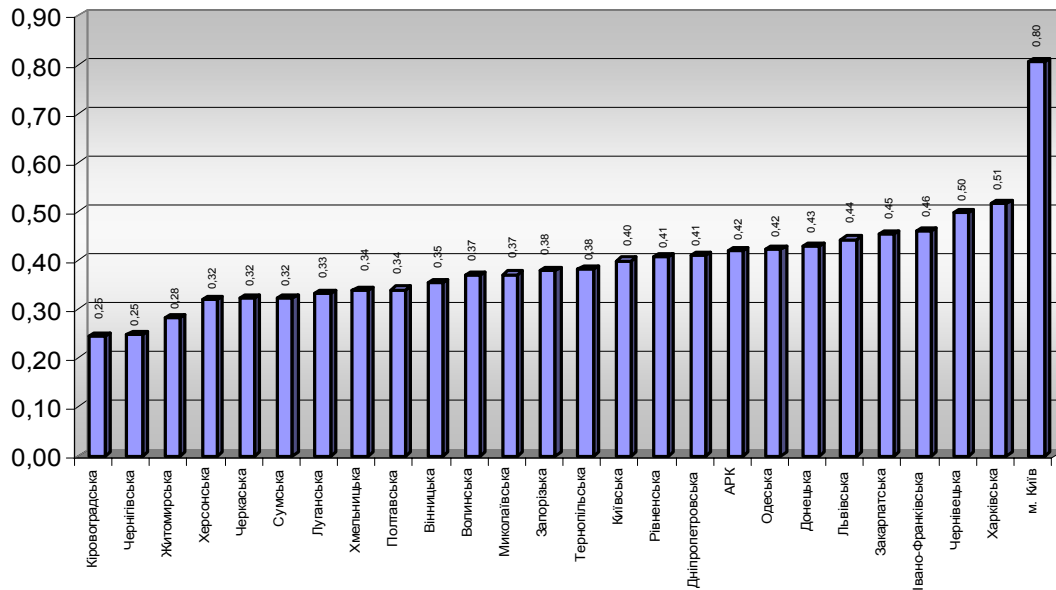


Рис. 1. Рейтинг областей України за показником інтегрального індексу оцінки соціально-трудового потенціалу, 2010 рр.

Таким чином, розрахунок показника оцінки соціально-трудового потенціалу дав змогу простежити загальні закономірності його розвитку. Дуже важливо, щоб такі розрахунки здійснювались протягом тривалого періоду часу, співставляючись з тенденціями інших сфер суспільного життя країни та її регіонів. Для прикладу, з основними макроекономічними показниками, показниками діяльності підприємств за видами економічної діяльності, інвестиційної привабливості регіонів, освітнього й наукового розвитку тощо. Такі співставлення дадуть змогу забезпечити комплексний підхід до управління соціально-трудоим потенціалом із простеженням взаємовпливів показників, що його безпосередньо формують, з іншими важливими соціоекономічними індикаторами. Дуже важливо, щоб на загальнодержавному рівні було задекларовано сталість збору статистичної інформації за показниками, що відображають розвиток соціально-трудоого потенціалу. Це давало б можливість здійснювати розрахунки, у тому числі та згідно з-за запропонованою нами методикою, протягом щонайменше 20-и років. На жаль, існуюча сьогодні офіційна статистика не дає змоги проводити такі розрахунки, оскільки методичні підходи як до визначення низки показників, так і щодо їх представлення дуже різняться (особливо що стосується економічної активності та рівня безробіття, а це дуже важливі індикатори оцінки соціально-трудоого потенціалу регіонів).

Разом з тим, оціночні розрахунки соціально-трудоого потенціалу на загальнодержавному рівні протягом останнього періоду часу довів відносну сталість у показниках, що формують його компонентну структуру. Значно більше проблем існує при аналізі в регіональному розрізі. Це доводить необхідність зосередження основних важелів впливу в управлінні соціально-трудоим потенціалом в руках місцевих органів державної влади, що б дало можливість максимально враховувати регіональну специфіку їх розвитку.

### Висновок

Отже, методологічні підходи до оцінювання та вибору напрямів розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону вимагають більш детальних досліджень теоретичної бази, зокрема теорій та концепцій, які стосуються розвитку потенційних складових, регіону і загальноцивілізаційного прогресу, а також детального вивчення вже розроблених методичних підходів такого оцінювання з формуванням єдиної методики стосовно соціально-трудоого потенціалу. У даному ключі вкрай важливим є удосконалення інформаційного забезпечення таких досліджень з можливістю їх здійснення в більш глибокому ретроспективному зрізі. Лише за умов комплексної оцінки соціально-трудоого потенціалу загалом та окремих його складових зокрема можна якісно визначити основні проблемні аспекти його розвитку та сформулювати концептуальні підходи державного управління у відповідних сферах.

### Література

1. Злупко С. Економічна наука і наукознавство : [монографія] / С. Злупко // Упорядник Ярослава Злупко. – Львів: Тріада плюс, 2006. – 776 с.
2. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А.С. Коцур. – К., 2010. – 20 с.
3. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості : [монографія] / Кравченко І.С. – К. : Ін Юре, 1998. – 360 с.

4. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. / [С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій] ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. Т. 1. – 616 с.
5. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. / Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І. ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2006. – Т. 2. – 568 с.
6. Муромцева Ю.І. Статистична оцінка й прогноз закономірностей формування трудового потенціалу населення в перехідний період : дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.03.01 / Ю.І. Муромцева. – Харків, 2002. – 237 с.: Дисертації и автореферати України [Електронний ресурс] / Муромцева Ю.І. – Режим доступу : <http://disser.com.ua/content/26556.html>
7. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества [Електронний ресурс] / Низова Л.М. – Режим доступу : [labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc](http://labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc)
8. Новікова М.М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М.М. Новікова. – Харків, 2010. – 36 с.
9. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств : [монографія] / Т.І. Олійник // Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків : Магда Ltd, 2008. – 372 с.
10. Пасєка С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудова потенціал» / С.Р. Пасєка // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, – Кіровоград : КНТУ, 2011. – Вип. 20. – Ч. II. – С. 194–200 с.
11. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: [монографія] / Садова У.Я. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
12. Сембер С.В. Науково-методичні засади дослідження локального трудового потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода) / С.В. Сембер // М-во освіти України. Ужгородський держ. ун-т. Кафедра економіки, менеджменту та маркетингу; відп. ред. В.П. Мікловда. – Ужгород, 1998. – 38 с.
13. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : [монографія] / Гриньова В.М., Новікова М.М., Самойленко В.В. та ін. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
14. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2007. – 196 с.
15. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / Якуба К.І. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

Надійшла 10.02.2012; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.

УДК 332.242

М. В. ГРАБАР

Мукачівський державний університет

## СИСТЕМНИЙ РОЗВИТОК СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА РЕКРЕАЦІЇ: ЗАГАЛЬНА СПЕЦИФІКА

*У статті викладено загальні особливості системного розвитку сфери туризму та рекреації, а саме: визначено сутність економічної категорії «системний розвиток»; охарактеризовано сутність та структуру сфери рекреації та туризму; виділено та охарактеризовано загальні особливості системного розвитку сфери туризму та рекреації. Отримані результати у перспективі можуть бути застосовані для розробки сучасної моделі системного розвитку сфери туризму та рекреації у Закарпатській області.*

*The general features of system development of sphere of tourism and recreation are expounded in the article, namely: certain essence of economic category is «system development»; it is described essence and structure of sphere of recreation and tourism; the general features of system development of sphere of tourism and recreation are selected and described. The got material in a prospect can be applied for development of modern model of system development of sphere of tourism and recreation in the Zakarpattia area.*

*Ключові слова: системний підхід; системний розвиток; сфера туризму та рекреації; потенціал; кластер; дестинація; збалансована система показників.*

**Вступ.** В умовах ринкової економіки і трансформації суспільних відносин значної ролі набуває концепція системного розвитку регіонів. Регіон як складна соціально-економічна система, має унікальні ресурси та формує специфічні економічні процеси, що обумовлюють відповідний рівень життя, диференціацію та розвиток галузей економіки.

Тому, вдосконалення системи управління регіоном потребує глибокого теоретичного осмислення. Особливої актуальності таке прагнення набуває у сфері туризму та рекреації, розвиток якої є пріоритетним для Закарпаття. Він здатний забезпечити ефективний розвиток депресивних територій, народного промислу та відтворення демографічних чинників трудового потенціалу області. Кризовий стан сфери рекреації та туризму підвищує значущість вдосконалення системи управління нею.