

8. Україна в 2010 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : монографія / за заг. ред. А. В. Єрмолаєва. - К. : НІСД, 2010. - 528 с.

9. Основні показники ринку праці : статистична інформація. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

10. Соціальна політика та економічна безпека / під заг. ред. С. І. Крихтіна. - Донецьк : Каштан, 2004. - 336 с.

11. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (кол. авт.) / за ред. чл.-кор. НАНУ, д-ра екон. наук, проф. Е. М. Лібанової. - К. : Укр. центр соц. реформ, 2006. - 138 с.

**Володимир Мороз,**

*кандидат наук з державного управління,*

*доцент кафедри педагогіки і психології*

*управління соціальними системами*

*Національного технічного університету*

*"Харківський політехнічний інститут"*

**Відповідальність суб'єктів процесу формування,  
використання та розвитку трудового потенціалу:  
гендерний аспект (Process-forming subjects' responsibility,  
using and development of the labor potential: gender aspect)**

Стаття містить частину результатів аналізу опитування "Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості", в якому взяли участь представники Харківської, Донецької, Луганської, Запорізької, Львівської областей України та Автономної Республіки Крим. Висвітлені гендерні особливості у сприйнятті носіями трудового потенціалу розподілу часток відповідальності суб'єктів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу в контексті розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою.

*Ключові слова:* формування (використання, розвиток) трудового потенціалу, відповідальність суб'єктів управління системою трудового потенціалу, гендерні особливості, стимулювання трудової активності, удосконалення мотиваційного механізму.

The article has a separate part of analysis' results of the "Evaluation of development level of individual's labor potential" poll, in which there were participants from Kharkiv, Donetsk, Lugansk, Zaporizhya, Lviv regions oblasts and Autonomy Republic of Crimea. In the article there are shown the gender features in perception by the labor potential media of responsibility shares distribution of process-forming, theoretical base and labor potential improving in the context of theoretical base improving for development of citizens' labor activity stimulation motivational mechanism by the state.

*Key words:* forming (using, development) of labor potential, responsibility of the subjects' management by labor potential system, gender features, labor potential stimulation, motivational mechanism improvement.

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* Дослідження можливих напрямів діяльності держави щодо вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу зумовлює необхідність розв'язання проблем, пов'язаних з аналізом демографічної ситуації, зайнятістю населення, соціально-економічною політикою тощо. Постійний розвиток системи трудового потенціалу країни та динаміка її зміни не дають змоги здійснити всебічний аналіз факторів впливу, результати якого можуть бути актуальними без урахування часу його проведення. Отже, дослідження впливів окремих детермінант системи трудового потенціалу являє собою структурну частину наукового пошуку в контексті опрацювання підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. В цьому контексті є актуальними визначення та аналіз існуючих перешкод у формуванні потреби особистості у трудовій активності, а також рівня розвитку трудового потенціалу, ступеня його використання тощо.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Згадані вище проблеми зумовило становлення та розвиток наукових шкіл, дослідження яких спрямовані на розв'язання цих проблем. Здобутком сучасної науки є розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик та компонентів, обґрунтування окремих етапів його відтворення, розв'язання проблем зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу. Проблемам розвитку трудового потенціалу присвячені роботи таких учених, як Д.Богиня, О.Гришнова, Б.Данилишин, М.Долішній, С.Злупко, А.Колот, Е.Лібанова, Н.Лук'яненко, В.Мікловда, В.Онікієнко, С.Пирожков, Л.Шевчук та ін. Проте незважаючи на численні дослідження з цієї проблематики, поки що не створено цілісного механізму, здатного забезпечити ефективне використання та розвиток трудового потенціалу. Розробка такого механізму передбачає всебічне дослідження його системи з визначенням напрямів та потужності впливів окремих детермінант. Одним з напрямів такого наукового пошуку є аналіз гендерної детермінанти в процесі моделювання мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. Окремі питання гендерного спрямування в контексті предмета та об'єкта науки державного управління знайшли відображення у роботах В.Авер'янова, В.Бакуменка, В.Гошовської, В.Князева, Б.Кравченка, Г.Лелікова, Г.Литвинова, В.Лугового, Н.Нижник, В.Олуйка, М.Пірен, В.Ребкала, О. Яковенка та ін. Але їх дослідження були зосереджені переважно на питаннях оптимізації використання людського ресурсу, зокрема його жіночої складової.

Слід звернути увагу на те, що основи гендерних досліджень були закладені у межах наук соціально-економічного спрямування. Наприклад, в економіці питання гендерного спрямування вперше ґрунтовно розглянуті у роботах Дж.Анкера, Т.Верлента, К.Делфі, М.Кімела, Дж.Скотт, Х.Харт-

ман. На території пострадянського простору проблеми методології дослідження гендерних питань вивчали Н.Грицяк, Л.Кобелянська, Т.Мельник, Е.Плісовська, Н.Римашевська, Л.Смоляр та ін. Значний внесок у розробку теоретичних та практичних аспектів гендерних досліджень у соціально-економічній сфері зробили М.Баксакова, Т.Журженко, Л.Лобанова, О.Макарова, В.Новіков, Ю.Саєнко, Л.Чуйко.

Разом з тим порівняно велика кількість наукових праць не тільки не розв'язала проблему гендерного дисбалансу в соціально-економічній сфері, а й зумовила виникнення нових напрямів дослідження впливів гендерної детермінанти як на соціально-економічну систему держави в цілому, так і на окремі її елементи.

*Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття.* Постійний пошук ефективних напрямів удосконалення існуючих механізмів державного управління щодо процесу формування та використання трудового потенціалу з огляду на розвиток суспільно-економічних відносин зумовлює необхідність наукового дослідження суперечностей, що виникають між суб'єктивним уявленням учасників виробничих відносин про доцільність упровадження відповідних форм інституціонального впливу та об'єктивно зумовленим рівнем управлінського втручання в контексті підвищення якості системи трудового потенціалу. Одним з напрямів такого дослідження є аналіз умов формування ефективно діючого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Визначення детермінантів такого механізму є обов'язковим у процесі формування теоретичного підґрунтя для подальших наукових пошуків.

У межах вітчизняної наукової думки бракує емпіричних досліджень і теоретичних узагальнень щодо особливостей прояву окремих характеристик трудового потенціалу, що негативно впливає не лише на динаміку розробки мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, а й на його якість. Поза увагою науковців залишилися окремі питання щодо визначення існуючих перешкод у формуванні потреби особистості в трудовій активності, рівня розвитку трудового потенціалу, ступеня його використання тощо. Крім того, існуючі дослідження не містять аналізу відповідного процесу за напрямом виділення гендерних, вікових, соціальних детермінант тощо. Це значно ускладнює формування теоретичного підґрунтя для опрацювання мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Отже, з'ясування уявлень людини про місце та роль суб'єктів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу в системі мотиваційних утворень особистості може стати логічним продовженням досліджень у контексті вдосконалення існуючих механізмів державного регулювання системи трудового потенціалу суспільства.

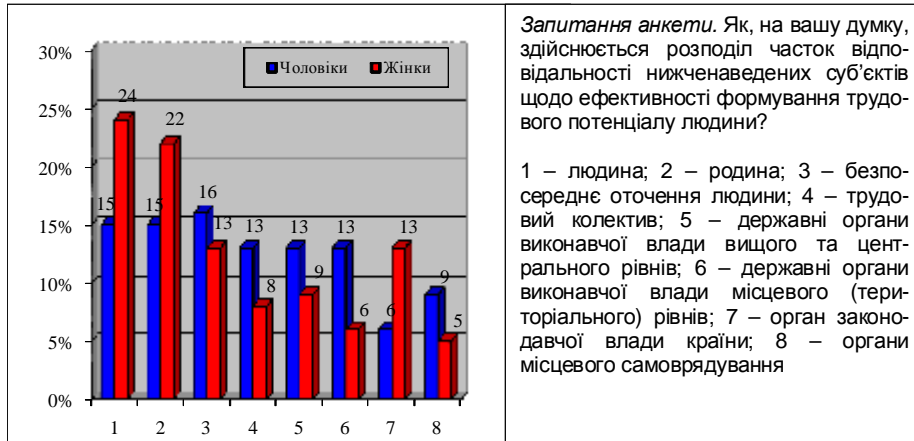
*Формулювання цілей статті (постановка завдання).* Мета статті - визначити гендерні особливості сприйняття носіями трудового потенціалу розподілу часток відповідальності суб'єктів процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу в контексті розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* У квітні-жовтні 2010 р. слухачі магістерської програми "Адміністративний менеджмент" НТУ "ХПІ" провели опитування "Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості", в якому взяло участь 169 респондентів з Харківської, Донецької, Луганської, Запорізької, Львівської областей України та Автономної Республіки Крим. Зміст анкети було опрацьовано відповідно до основних положень теорії та методології соціологічного дослідження [1]. У межах статті робиться спроба проаналізувати частину відповідей респондентів на питання, зміст яких стосується визначення часток відповідальності суб'єктів процесу формування (рис. 1), використання (рис. 2) та розвитку (рис. 3) трудового потенціалу в контексті визначення впливів гендерної детермінанти.

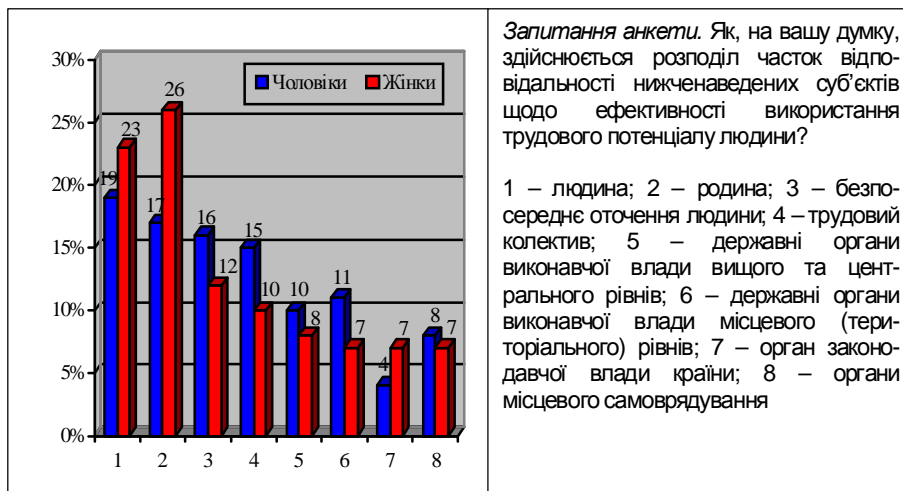
Несподіваним з огляду на теорію соціальних ролей А.Іглі [2] є виявлення респондентами жіночої статі тих рис, які відповідно до соціальних стереотипів більше співвідносяться з чоловічою поведінкою, ніж із жіночою. Так, жінки у межах запропонованого кола можливих суб'єктів формування трудового потенціалу особистості перерозподілити частки відповідальності таким чином, що переважна частка відповідальності (24%) покладається на саму людину (для чоловіків такий показник було обчислено на рівні 15%). Крім того, наочна різниця між поглядами чоловіків та жінок спостерігається при спробі умовного поділу суб'єктів формування трудового потенціалу людини на групу мікрорівня, до якої були включені: людина; родина; безпосереднє оточення людини; трудовий колектив, та групу макрорівня, до якої увійшли такі суб'єкти, як: державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування.

Безумовно, що такий поділ є не обґрунтованим з огляду на рівень та статус кожного з суб'єктів відповідальності, але саме такий поділ може продемонструвати не лише наявність гендерних особливостей, а й визначити умовну частку відповідальності органів влади в контексті її порівняння з відповідальністю інших суб'єктів. Наприклад, відповідно до статистичної інформації, наведеної на рис. 1, загальна частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня у контексті вибору респондентів жіночої статі становить 33%, в той час як за результатами аналізу анкет, заповнених чоловіками, відповідне значення було обчислено на рівні 41%. Інакше кажучи, респонденти чоловічої статі поклали 41% відповідальності на суб'єктів групи мак-

рорівня (відповідний показник для жінок обчислено на рівні 33%). Іншим аспектом цього спостереження є те, що респонденти жіночої статі поклали 67% відповідальності на суб'єктів групи мікрорівня (відповідний показник для чоловіків обчислено на рівні 59%). Таку досить несподівану статистику можна пояснити результатами досліджень Дж.Плека, який довів, що переважна більшість чоловіків має занижену самооцінку [3]. Результати дослідження питання гендерних особливостей у розподілі часток відповідальності визначених суб'єктів щодо ефективності використання трудового потенціалу людини (див. рис. 2) та ефективності розвитку трудового потенціалу людини (див. рис. 3) лише доповнюють наведений вище аналіз.

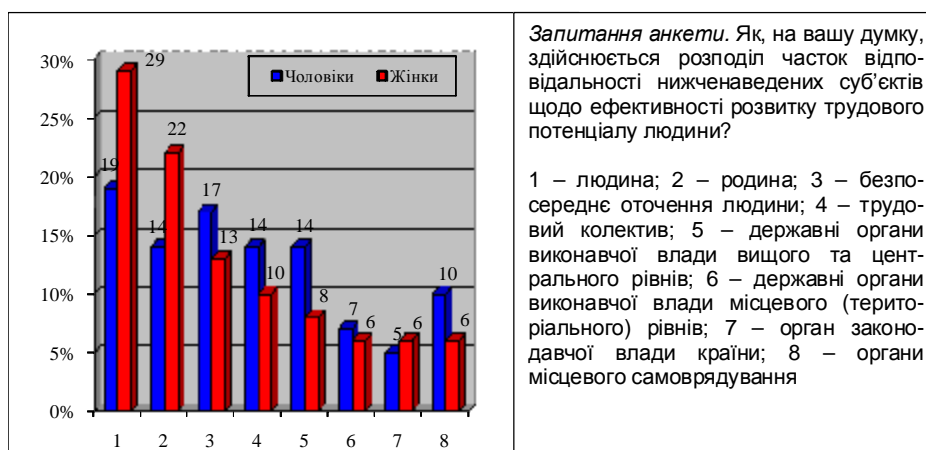


**Рис. 1.** Розподіл часток відповідальності за ефективність формування трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами



**Рис. 2.** Розподіл часток відповідальності за ефективність використання трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами

Наприклад, на підставі розподілу часток відповідальності щодо ефективності використання трудового потенціалу людини в контексті умовного розподілу суб'єктів відповідальності на групи мікро- та макрорівнів можна констатувати, що загальна частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня у контексті вибору респондентів жіночої статі становить 29%, в той час як за результатами аналізу анкет, заповненими чоловіками, відповідне значення було обчислено на рівні 33%. Це означає, що стосовно визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність використання трудового потенціалу уподобання респондентів жіночої та чоловічої статі є співвідносними.



*Рис. 3. Розподіл часток відповідальності за ефективність розвитку трудового потенціалу людини між визначеними суб'єктами*

Аналізуючи питання визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність розвитку трудового потенціалу людини, респонденти жіночої статі визначили частку відповідальності суб'єктів групи макрорівня на рівні 26%, в той час як для чоловіків цей показник було обчислено на рівні 36%. Як бачимо, співвідношення розподілу уподобань респондентів щодо визначення часток відповідальності окремих суб'єктів за ефективність використання та розвитку трудового потенціалу майже не відрізняються. Різниця полягає лише в порівнянні уподобань респондентів між респондентами різної статі в межах окремого питання.

*Висновки.* Дослідження результатів анкетування "Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості" в контексті визначення часток відповідальності окремих суб'єктів процесу формування (див. рис. 1), використання (див. рис. 2) та розвитку трудового потенціалу (див. рис. 3) дає підстави сформулювати такі висновки.

По-перше, респонденти як жіночої, так і чоловічої статі несуттєво змінюють співвідношення умовних часток відповідальності окремих суб'єктів залежно від змісту відповідного процесу. Наприклад, респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності суб'єктів групи макрорівня (державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування): для процесу формування трудового потенціалу на рівні 41%; для процесу використання трудового потенціалу на рівні 33%; для процесу розвитку трудового потенціалу на рівні 36%. Для респондентів жіночої статі ці показники становлять відповідно 33, 29 та 26%.

По-друге, найбільша частка відповідальності суб'єктів групи макрорівня була визначена респондентами як жіночої, так і чоловічої статі для процесу формування трудового потенціалу особистості, тобто саме в процесі формування трудового потенціалу особистість найбільше потребує уваги суб'єктів групи макрорівня.

По-третє, чоловіки більше, ніж жінки, схильні до перерозподілу часток відповідальності на користь суб'єктів групи макрорівня. Зокрема, при визначенні відповідальності за ефективність процесу формування трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 41%, в той час як жінки - на рівні 33%, процесу використання трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 33%, в той час як жінки - на рівні 29%, процесу розвитку трудового потенціалу особистості чоловіки визначили частку суб'єктів групи макрорівня на рівні 36%, в той час як жінки - на рівні 26%.

Цей свідчить, що очікування чоловіків відносно участі суб'єктів групи макрорівня у процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу є вищими, ніж у жінок. Така диспропорція може пояснюватися заниженою самооцінкою чоловіками власних можливостей (або завищеною самооцінкою у жінок). Отже, урахування цього має бути відображено у формуванні (вихованні) особистості як у сім'ї, так і в навчальних закладів усіх рівнів акредитації.

По-четверте, респонденти чоловічої та жіночої статі по-різному визначили частку відповідальності людини у межах відповідного процесу:

- для процесу формування трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 15%, у той час як респонденти жіночої статі - 24%;
- для процесу використання трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19%, у той час як респонденти жіночої статі - 23%;
- для процесу розвитку трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19%, у той час як респонденти жіночої статі - 29%.

Отже, чоловіки, як і жінки, лише на 22% в середньому визнають власну відповідальність за формування, використання та розвиток трудового потенціалу. Інша частка відповідальності непропорційно розподіляється між такими суб'єктами, як: родина; безпосереднє оточення людини; трудовий колектив; державні органи виконавчої влади вищого та центрального рівнів; державні органи виконавчої влади місцевого (територіального) рівнів; орган законодавчої влади країни; органи місцевого самоврядування. Ці суб'єкти, у свою чергу, як і особистість самої людини, є продуктом діяльності суспільства, а отже, їх сумарна частка відповідальності - це відповідальність суспільства. Таким чином, частка відповідальності суспільства за умови виокремлення лише частки відповідальності самої людини (хоча таке виокремлення має певні суперечності) становить за результатами аналізу відповідей респондентів:

- чоловічої статі близько 82%;
- жіночої статі близько 75%.

По-п'яте, при визначенні суб'єктів, частка відповідальності яких домінує над іншими, під час аналізу відповідей анкети було з'ясовано, що респонденти незалежно від статі та стадії процесу розвитку трудового потенціалу (формування, використання та розвиток) віддали перевагу ролі людини у відповідному процесі, тобто значення частки відповідальності людини є максимальним. Так, при визначенні часток відповідальності окремих суб'єктів у процесі:

- формування трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 15% (жінки 24%);
- використання трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19% (жінки 23%);
- розвитку трудового потенціалу респонденти чоловічої статі визначили частку відповідальності людини на рівні 19% (жінки 29%), що є найбільшим показником серед інших значень відповідних часток відповідальності.

Цікаво, що найближчим за показником значення частки відповідальності людини у відповідному процесі є значення частки відповідальності родини. Як і в попередньому випадку, це твердження справедливе незалежно від статі особи та стадії процесу розвитку трудового потенціалу (формування, використання та розвиток).

*Перспективи подальших розвідок у даному напрямі.* Наведені результати аналізу гендерної детермінанти системи трудового потенціалу не вирішують питання розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, а лише сприяють формуванню експериментальної бази для подальшого наукового пошуку. Перспективним напрямом такого пошуку може стати аналіз особливостей розробки індивідуального механізму стимулювання трудової ак-



тивності особистості для осіб, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра (спеціаліста, магістра) та його порівняння з відповідним механізмом в осіб, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста (кваліфікованого робітника). Перспективним напрямом дослідження в контексті визначення умов розбудови ефективної державної політики щодо вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян може стати з'ясування соціальних аспектів прояву тієї чи іншої детермінанти системи трудового потенціалу.

#### **Список використаних джерел**

1. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. - М. : Омега-Л, 2007. - 567 с.
2. Eagly Alice H. The Psychology of Gender / Eagly Alice H. - New York : Guilford Press, 2004. - 358 p.
3. Pleck J. H. Prisoners of manliness / J. H. Pleck // Psychology Today. - 1981. - September. - P. 69-80.

**Людмила Паращенко,**  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри управління освітою НАДУ

### **Розвиток загальної середньої освіти як проблема суспільного розвитку та державного управління**

У статті здійснено теоретичний аналіз проблеми розвитку системи загальної середньої освіти (ЗСО), досліджено розробленість категорій "розвиток освіти", "розвиток загальної середньої освіти", критеріїв розвитку ЗСО. Запропоновано визначення поняття "розвиток системи загальної середньої освіти" для стратегічного та операційного державного управління освітою.

*Ключові слова:* розвиток освіти, державне управління розвитком загальної середньої освіти, критерії розвитку освіти.

The theoretical analysis of problem of general secondary education (GSE) system development is carried out in the article; working out of such categories as "development of education", "development of general secondary education" and criteria of GSE development is analysed. The concept definition "general secondary education system development" for strategic and operational public administration of education is proposed.

*Key words:* development of education, public administration of general secondary education development, criteria of education development.

*Постановка проблеми.* У сучасній соціокультурній ситуації складається нове уявлення про ідеал української освіти, головним змістом якого є розвиток як ціннісна основа і принцип її існування, оскільки розвиток освіти приводить до економічного зростання; забезпечує підвищення рівня життя громадян.