

# ДОСЛІДЖЕННЯ. РОЗРОБКИ. ПРОЕКТИ

УДК 305:331.5

*Володимир Мороз*

## ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ У ОСОБИСТОСТІ ПОТРЕБИ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ГЕНДЕРНА ДИСПРОПОРЦІЯ

*Стаття містить окрему 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. В статті висвітлені фактори впливу на формування у особистості потреби до використання трудового потенціалу в контексті розвитку теоретичного підґрунтя для удосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. Крім того, стаття містить висновки щодо можливих напрямів удосконалення механізмів формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни.*

**Ключові слова:** формування (використання, розвиток) трудового потенціалу; мотиви громадян; трудова активність; гендерні особливості; стимулювання трудової активності; удосконалення мотиваційного механізму; фактори впливу; потреба до використання трудового потенціалу; матеріальна зацікавленість; суспільна потреба; отримання морального задоволення.

Постановка проблеми

Реальний сектор економіки нашої держави перебуває під впливом наслідків світової фінансово-економічної кризи, яка суттєво позначилась майже на всіх сферах суспільно-економічного життя країни та динаміки її розвитку. Як наслідок, соціальна структура суспільства зазнала якісної перебудови, вектор якої обумовлено впливом у тому числі і скороченням робочої сили та розбалансованістю соціально-економічного середовища. Об'єктивна відмова суспільства від використання частки трудового потенціалу держави у поєднанні з недосконалою системою надання освітніх послуг, що спричиняє поширення структурного безробіття, створюють небезпеку для існуючого балансу соціальної стабільності. Існує необхідність з'ясування напрямів та тенденцій змін соціальної структури, оцінки ризиків того чи іншого сценарію розвитку подій та перспектив реалізації зусиль держави щодо забезпечення соціальної стабільності та позитивної динаміки суспільно-економічного зростання. Одним з критеріїв оцінки ефективності діяльності суб'єктів державного управління є стан ринку праці та тенденції його розвитку. Зайнятість населення та її структура є своєрідними індикаторами процесу перегрупування матеріальних, фінансових і трудових ресурсів, пріоритетних напрямів

науково-технічного прогресу, розміщення продуктивних сил тощо.

Збереження та поглиблення негативних ознак у відтворенні трудового потенціалу здатне загрожувати соціальній стабільності країни та формувати потужний обмежуючий чинник для суспільного розвитку в майбутньому. Збереження і розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу України – це стратегічне завдання щодо забезпечення сталого розвитку України. У світі на перший план висувається забезпечення більш повного розвитку і реалізації трудового потенціалу, забезпечення гідних умов праці та підвищення якості життя.

Важливою особливістю сучасних процесів є те, що держава послабила контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Загальне падіння обсягів виробництва, як наслідок фінансово-економічної кризи, недосконалість розподільчого механізму створеної нової вартості між доходами роботодавців та найманої робочої сили, відсутність балансу між пропозицією та платоспроможністю споживачів обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції. В цьому контексті набуває своєї значущості питання, які стосуються пошуку ефективної моделі формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни.

З огляду на єдність соціальних та економічних результатів діяльності людей, ця проблема не може бути вирішена суто у соціально-економічній або суспільно-політичній площині. Дослідження цієї проблеми виходить за рамки дії виключно об'єктивних законів ринкової економіки, а тому дослідження її основних детермінант повинно відбуватися з використанням методологічної бази споріднених наук. Проблема формування трудового потенціалу суспільства, його ефективне використання та розвиток має загальнодержавне значення, що дає підстави до її дослідження у межах науки державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, М. І. Долішній, М. С. Вороніна, Дж. Кейнс, М. Н. Кім, В. Г. Костаків, І. І. Лукинов, Е. Мейо, В. В. Онікієнко, А. С. Панкратов, А. М. Селезнев, Г. П. Сергеева, А. Сміт, С. Г. Струмилин, Ф. Тейлор, М. Фрідмен, Л. С. Чижова. та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

На державному рівні проблема ефективності використання трудового потенціалу знайшла своє відображення у багатьох нормативно-правових документах

Аналіз останніх досліджень і публікацій

© Мороз В.М., 2011.

та програмах розвитку. Наприклад, Проект Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки», який було опрацьовано Міністерством економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.06.2007р. № 404-р «Про проведення другого Всеукраїнського форуму «Збереження і розвиток трудового потенціалу» визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України [7].

Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», яка була розроблена Комітетом з економічних реформ при Президенті України та введена в дію Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 червня 2010 р. №1724-р «Про виконання Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна влада» охоплює широкий набір стратегічних перетворень, метою яких є побудова сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою – на підвищення добробуту українських громадян [10]. Виконання цього стратегічного напрямку розвитку суспільно-економічних відносин неможливо уявити без проведення радикальної перебудови всієї інституційної системи, зокрема системи управління трудовими ресурсами країни.

Разом з тим, постійний рух системи трудового потенціалу країни та динаміка її зміни не дозволяють стверджувати про завершеність процесу формування теоретико-методологічного підґрунтя для розбудови на державному рівні ефективно діючої моделі формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни, що дає підстави для подальшого наукового пошуку.

В контексті дослідження можливих напрямів діяльності держави щодо вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів форму-

вання, використання та розвитку трудового потенціалу заслуговують на увагу питання, які пов'язані з аналізом демографічної ситуації, зайнятості населення, соціально-економічною політикою тощо. Дослідження впливів окремих детермінант системи трудового потенціалу уявляє собою структурну частину наукового пошуку в контексті опрацювання підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. В цьому контексті визначення існуючих перешкод у формуванні потреби у особистості до трудової активності, рівню розвитку трудового потенціалу, ступеню його використання тощо та їх аналіз – є перспективним та значущим кроком наукового пошуку.

Визначити гендерні особливості у сприйнятті носіями трудового потенціалу потужності факторів впливу на формування у особистості потреби до використання трудового потенціалу.

У квітні – жовтні 2010 року слухачами магістерської програми «Адміністративний менеджмент» НТУ «ХПІ» було проведено опитування «Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості», в якому взяли участь у якості респондентів 169 осіб 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 [11]. У межах цієї статті здійснюється спроба проведення аналізу частини відповідей респондентів за питаннями, зміст яких стосується визначенню значущості тих чи інших факторів впливу на формування у особистості потреби до використання трудового потенціалу.

Статистична інформація щодо визначення стимулюючих факторів, які обумовлюють формування відповідного напрямку діяльності особистості в контексті реалізації її бажання щодо використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання наведена на рисунку 1.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Виклад основного матеріалу

Мета

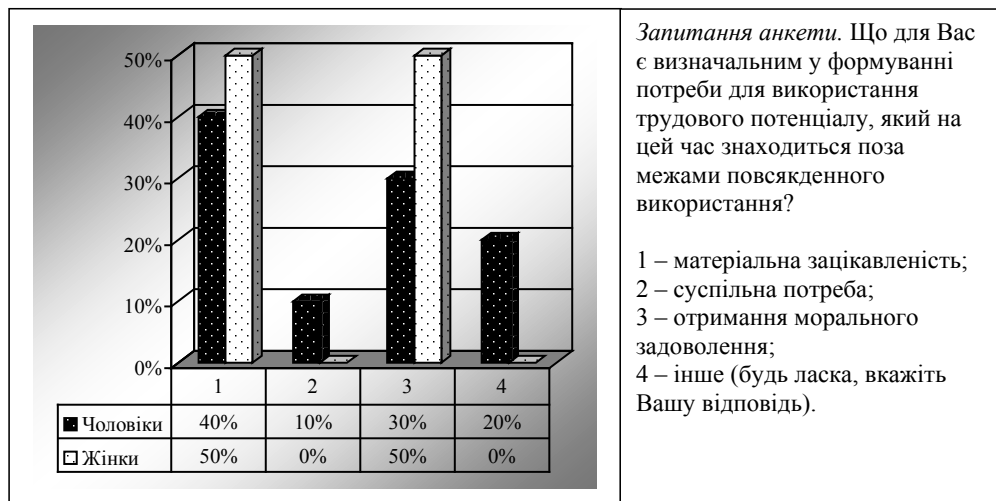


Рис. 1. Частка впливу стимулюючих факторів на формування потреби щодо використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання

При визначенні основного стимулюючого фактору, який є умовою формування потреби щодо використання трудового потенціалу, а саме, тієї його частки, котра на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання 40% респондентів чоловічої статі та 50%

респондентів жіночої статі назвали матеріальну зацікавленість. Саме цей фактор за результатами опитування виявився домінуючим. Хоча його значення є порівняльним з впливом фактору отримання морального задоволення: 30% для респондентів чоловічої статі та

50% для респондентів жіночої статі. Розташування цього фактору на другій позиції є цілком умовним з огляду на його однакову вагу у межах порівняння виборів респондентів жіночої статі. Слід зауважити, що таке взаємне розташування факторів стало несподіванкою для організаторів дослідження. Становлення філософії суспільства споживання (масове споживання матеріальних благ і формування відповідної системи цінностей і установок) як домінуючого принципу реальності та буття сучасного суспільства обумовлює розвиток маркетингової парадигми: бажання людини – споживання товару (послуги) – нове бажання [2, 6]. Результатом дії цієї парадигми є споживання, яке неможливо уявити без наявності коштів, надходження яких до людини відбувається переважно за рахунок реалізації власного трудового потенціалу.

Розходження у вподобаннях респондентів щодо визначення значущості морального задоволення як умови використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного (професійного) використання (50% респондентів жіночої статі та 30% респондентів чоловічої статі визначили домінування саме цього елемента мотиваційно-стимулюючої системи особистості), можна пояснити через розкриття змісту морального задоволення як категорії та з'ясування його місця та ролі у межах кожної з груп респондентів.

З огляду на предмет нашої уваги, вважаємо за можливе не наводити результати наукового аналізу щодо сутності моральних цінностей та їх впливу на трудову активність особистості, а лише обмежитися визначенням самої категорії «моральна задоволеність». Почуття задоволеності є результатом завершеності дії (процесу), оскільки знімається стан внутрішньої напруги, зумовлений актуалізацією потреби. На думку Л. Е. Орбан-Лембрик, моральна задоволеність є показником правильності морального вибору. Вияв цього різновиду задоволеності пов'язують із активністю людини, яка спрямована на правильний моральний вчинок чи дію [9]. Це визначення є близьким до концепції К. Гельвеція, згідно з якою основою моральної поведінки є прагнення людини до щастя, її надія на досягнення успіху, на винагороду чесноти, нарешті, на отримання внутрішнього задоволення від усвідомлення вірності своїх вчинків [8]. Тобто, моральне задоволення особистості певним чином пов'язано з її самооцінкою. Саме самооцінка як фактор розвитку особистості, на нашу думку, може бути покладена в основу аналізу факту порівняльно високої значущості морального задоволення у формуванні потреби щодо використання трудового потенціалу серед респондентів жіночої статі (рис. 1).

З огляду на результати досліджень Дж. Джейкобса, закріплена у багатьох нормативно-правових документах норма щодо неможливості дискримінації особи за її статевою ознакою, інколи на практиці має декларативний характер. Дж. Джейкобс констатує наявність суттєвих диспропорцій між кількістю чоловіків та жінок, які займають посади, професійна діяльність за якими пов'язана з управлінням ресурсами організації. Дослідник звертає увагу на існування закономірності: чим вище за своїм ієрархічним рівнем розташована посада – тим менше вірогідність, що її займає жінка [13]. Така залежність може бути підтверджена статистичною інформацією, оприлюдненою за результатами роботи міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України» [4]. Наприклад, у складі парламенту шостого скликання частка депутатів-жінок становить близько 8%. Безумовно, що порівняння політичної діяльності з

економічною в контексті визначення гендерних диспропорцій має певні обмеження, хоча саме представництво жінок у представницьких органах влади свідчить про відношення суспільства до місця та ролі жінки у її житті. Наявність такої диспропорції важко пояснити виключно на засадах відомих теорій, що пояснюють домінування чоловіків на статусних посадах (теорія «людського капіталу» – частка участі жінок у створенні кінцевого продукту організації нижча, ніж частка внеску чоловіків; «теорія соціальних ролей» – жінка не має тих якостей, які є визначальними для управлінської діяльності; так звана теорія скляної стели – традиції окремої організації щодо обмеженості кар'єрного зростання жінок тощо) [3], а тому лише констатуємо існування окремих її проявів. В такій ситуації, з огляду на зміст теорії справедливості С. Адамса (прагнення особи до відновлення справедливості), цілком логічним є дії жінки щодо пошуку мотивів компенсаторного впливу. Тобто, умовна обмеженість у конкуруванні з чоловіками за окрему категорію робочих місць, компенсується шляхом пошуку можливості досягнення стану психологічного піднесення і самоактуалізації у межах відповідного напрямку діяльності та як результат – отримання внутрішнього задоволення від усвідомлення вірності своїх вчинків.

За результатами аналізу статистичної інформації, наведеної на рисунку 1, виникає занепокоєння низьке значення суспільної потреби як фактору активізації процесу формування потреби щодо використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (лише 10% респондентів чоловічої статі визначили впливовість цього мотиву). Слід звернути увагу, що у межах генеральної сукупності, цей факт знайшов прояв на рівні 9%. У межах визначеного предмету дослідження спробуємо знайти пояснення не стільки низькій значущості цього мотиву для респондентів, скільки його гендерній детермінанті.

Можемо констатувати, що жоден з респондентів жіночої статі не обрав суспільну потребу як фактор формування мотиву. Така поведінка жінок є дещо суперечливою з огляду на наявність стійкого стереотипу щодо жіночої опіки, турботи та співчуття до ближнього. Разом з тим, результати метааналізу соціально-психологічних досліджень щодо з'ясування готовності особистості до надання допомоги, які були проведені А. Іглі та М. Кроулі, засвідчують про більшу альтруїстичну спрямованість поведінки саме представників чоловічої статі [12]. Хоча тут слід звернути уваги на окремі вікові групи. За дослідженнями І. М. Багмет, більша спрямованість чоловіків на альтруїстичні дії має прояв у молодому віці, в той час, як респонденти жінки середнього віку вже демонструють більшу, ніж чоловіки, схильність до надання допомоги. На цьому етапі життя представниці жіночої статі мають багато соціально-моральних зобов'язань (турбота про дітей, батьків тощо), що обумовлює відповідний гендерний стереотип поведінки [1]. Ще одним напрямком пояснення факту визнання респондентами чоловічої статі суспільної потреби як фактору утворення відповідного мотиву може бути аналіз результатів досліджень А. І. Пенькова, Т. В. Андрєєвої, А. О. Реана, Є. П. Ільїна, які хоча й під різним кутом зору розглядали питання статевої особливості мотиваційної сфери особистості, але мали схожі погляди щодо характеристик ціннісних орієнтацій відповідної статі [5]. За даними А. І. Пенькова, серед сфер життя, які найбільш сприяють реалізації домінуючих смислів і цінностей, чоловіки вибрали суспільне життя. Т. В. Андрєєва, при визначен-



ні ціннісних орієнтацій, звернула увагу на домінування у представників чоловічої статі спрямованості на творчість, роботу та пізнання. Це певним чином підтверджує наявність схильностей у чоловіків до суспільної діяльності. Отже, факт наявності у чоловіків мотиваційного утворення на підґрунті суспільної потреби (рис. 1) є цілком логічним з огляду на наведені вище соціально-психологічні особливості прояву відповідного гендеру.

В контексті аналізу відповідей респондентів щодо впливу стимулюючих факторів на формування потреби щодо використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (рис. 1), можна сформулювати такі висновки.

По-перше. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності громадян не зазнає суттєвого впливу з боку гендерної детермінанти, що дає підстави для ствердження щодо можливості опрацювання універсального механізму спонукання людини до використання наявного в неї трудового резерву. Разом з тим, окремі диспропорції у ставленні респондентів до значущості окремих складових елементів мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян визначають необхідність їх врахування у межах гендерної політики держави.

По-друге. Респонденти як чоловічої, так і жіночої статі продемонстрували порівняльно високу значущість морального задоволення як умови використання індивідуальних резервів праці. Дослідження цього факту повинно відбуватися у межах генеральної сукупності з подальшим опрацюванням пропозицій щодо можливості його використання.

По-третє. Різниця між вподобаннями респондентів жіночої та чоловічої статі щодо значущості матеріальних стимулів у формуванні відповідних мотиваційних вподобань особистості свідчить про необхідність перегляду окремих напрямів державної політики, які впливають на формування структури та об'єму заробітної плати в організації. Професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в нашому суспільстві професії та менш оплачувані посади обіймають здебільше жінки.

По-четверте. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності громадян в контексті формування умов щодо використання трудового потенціалу, який на цей час знаходиться поза межами повсякденного використання (додаткова зайнятість) повинен враховувати існуючі навантаження на жінку, які обумовлені виконанням соціальних ролей. Зменшення частки такого навантаження сприятиме додатковому залученню праці до сфери продуктивної праці. Можливим напрямом вирішення цього питання може стати корегування відповідних напрямів державної політики, а саме:

- удосконалення роботи закладів системи дошкільної та шкільної освіти за напрямом збільшення часу перебування дітей у межах навчального закладу (продовження часу роботи дошкільних навчальних закладів; підтримка роботи груп продовженого дня і виховних груп загальноосвітніх навчальних закладів тощо) з компенсацією відповідних фінансових витрат за рахунок державного бюджету;
- підтримка роботи системи побутового обслуговування населення та забезпечення доступності (територіальної і фінансової) її послуг для населення (пільгове оподаткування підприємств, які здійснюються відповідним напрямом діяльності;

заохочування підприємств до організації побутового обслуговування працівників; тощо);

- підтримка процесу формування нової суспільної свідомості щодо місця та ролі жінки у суспільно-економічному житті країни (виховання молоді на засадах рівної не лише за юридичними нормами, а і за практикою повсякденного життя, відповідальності за виховання дітей та ведення домогосподарства; сприяння зменшенню кількості професій, які у свідомості суспільства умовно поділяються за статевою ознакою).

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Наведені результати аналізу гендерної диспропорції у сприйнятті окремих факторів впливу на формування у особистості потреби до використання 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 дослідження питань, які безпосередньо пов'язані з напрямками та принципами розбудови дієвого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Методологічне обґрунтування дії такого механізму та його змістовне наповнення можуть стати логічним продовженням у межах визначеного напрямку наукового пошуку.

#### Література.

1. Багмет І. М. Індивідуальні та гендерні відмінності альтруїзму-егоїзму особистості 2004 год: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / І. М. Багмет. – Одеса, 2004. – 18 с.
2. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Бодрийяр Ж. – М. : Культурная революция, Республика, 2006. – 269 с.;
3. Бурн Ш. Гендерная психология / Бурн Ш. – М. : Прайм-Еврознак, 2004. – 320 с.
4. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / За заг. ред.: Я. Свердлюк та С. Оксамитної // За матеріалами міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України», Київ – НАУКМА – 7 жовтня 2005 року. – К.: Атіка, 2006. – 272 с.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.
6. Кендюхов О. Философия маркетинга и ее влияние на настоящее и будущее человеческой цивилизации / О. Кендюхов // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2009. – Вип. 37-2. – С. 134–140
7. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки»: матеріали II Всеукраїнського Форуму («Збереження і розвиток трудового потенціалу України»), (Київ, 20 вер. 2007 р.). – К. : УСПП, – 2007. – 24 с.
8. Новітня концепція оцінки моральних вчинків: відновлення та зберігання моральних цінностей українського суспільства (Електронний ресурс) / О. А. Седашова // Інтернет-журнал «Соціотехнічні системи» – 2009. – №4 – Режим доступу до журн.: <http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues4.html>.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
10. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна еко-

номіка, ефективна держава» (Електронний ресурс) / Програма економічних реформ // Комітет з економічних реформ – Режим доступу: [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_2.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf).

11. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / Ядов В.А. – М. : Омега-Л, 2007. – 567 с.

12. Eagly A. H. Gender and helping behavior: A meta-analytic analysis. of the social. psychological literature / A. H. Eagly, M. Crowley // Psychological Bulletin. – 1986. – № 3 (100). – P. 283–308.

13. Jacobs J. A. Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers / J. A. Jacobs // Administrative Science Quarterly. – 1992. – № 2. – P. 282–301