

УДК 351:316.014.264.2

В.М. Мороз

ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДИНОЮ: ОСНОВНІ ПЕРЕШКОДИ ТА ЇХ АНАЛІЗ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з гострих та значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових відносин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її розв'язання. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень. “На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки”, – наголошується в Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [1]. Теоретичною підставою для розроблення на державному рівні заходів щодо збереження і розвитку трудового потенціалу є наукове обґрунтування змісту й сутності процесу його формування та перспектив реалізації. Систематизація чинників впливу на розвиток трудового потенціалу, аналіз статистичної інформації, яка відбиває його кількісні та якісні характеристики у поєднанні з виявленням проблем, що спричиняють руйнування трудового потенціалу – можуть розглядатись як одні з пріоритетних завдань у контексті розв'язання проблем відтворення трудового потенціалу в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період трансформації економіки потребує переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню різних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення було присвячено велику кількість наукових праць. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать: Д. Богиня, І. Бондар, М. Бібен, О. Грیشнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, В. Мікловда, В. Онікієнко, В. Петюх, С. Пирожков, В. Стешенко, С. Трубич та інші. Питання ефективного використання трудового потенціалу активно досліджуються вченими країн СНД. Серед них Л. Абалкін, С. Андреев, М. Горелов, Д. Карпухін, Р. Колосова, О. Косаєв, Л. Кунельський, М. Магомедов, І. Маслово, О. Панкратов, Г. Сергеева, Л. Чижова, Н. Шаталова та інші. Методологічні основи регіональної економіки, що містять проблеми аналізу та управління трудовим потенціалом у сучасних умовах, досліджуються в роботах М. Карліна, Т. Кір'ян, І. Кравченко, В. Лича, О. Макарової, В. Новікова, О. Новікової, Н. Парфенцевої, В. Покрищука, В. Приймака, О. Сологуб, Н. Тітової та інших.

На державному рівні проблема ефективності використання трудового потенціалу відбилась у багатьох нормативно-правових документах та програмах розвитку. Наприклад, Проект Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”, який був опрацьований Міністерством економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.06.2007 р. N404-р “Про проведення другого Всеукраїнського форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу”, визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України [2]. Програма економічних реформ на 2010-2014 рр. “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, яка була розроблена Комітетом з економічних реформ при

Президентів України, 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 – підвищення добробуту українських громадян [3]. 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, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів розвитку трудового потенціалу, питання ефективності його використання та вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів відтворення залишаються нерозкритими повною мірою.

Виокремлення невирішених раніше частин проблеми. У контексті дослідження можливих напрямів діяльності держави щодо вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу заслуговують на увагу питання, які пов'язані з аналізом демографічної ситуації, зайнятістю населення, соціально-економічною політикою тощо. Дослідження впливів окремих детермінант системи трудового потенціалу становить структурну частину наукового пошуку в контексті опрацювання підґрунтя для розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою. Отже, визначення існуючих перешкод у формуванні потреби в особистості до трудової активності, рівня розвитку трудового потенціалу, ступеня його використання та їх аналіз – є перспективним та значущим кроком наукового пошуку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити основні перешкоди, що впливають на процес використання трудового потенціалу особистістю, та провести аналіз отриманої інформації у контексті гендерного її складника.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 як респонденти 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 [4]. У межах цієї статті здійснюється спроба проведення аналізу частини відповідей респондентів за питанням, зміст якого стосується визначення значущості впливів тих чи інших перешкод на процес використання власного трудового потенціалу особистістю. Результат оброблення відповідей респондентів наведено на рисунку.



Що, на Вашу думку, заважає людині використовувати власний трудовий потенціал?

1 – лінощі людини;

2 – розуміння відсутності власної потреби в результатах такого використання (збільшення ступеня реалізації наявного в мене трудового потенціалу не приведе до покращення рівня мого життя);

3 – розуміння відсутності потреби суспільства в результатах такого використання (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільст-

Основні перешкоди у формуванні бажання в особистості використання наявного в неї

Цікаво, що відповіді на запитання за напрямом з'ясування впливу основних перешкод на формування бажання в особистості до використання власного трудового потенціалу висвітлили як не найкраще існування гендерної дискримінації. Порівняння за кожною з позицій групи статистичних показників переконує в існуванні значної гендерної диспропорції щодо вподобань респондентів.

Серед основної перешкоди на шляху формування мотиваційного утворення щодо використання власного трудового потенціалу 30% респондентів чоловічої статі та 50% респондентів жіночої статі (найвище значення для кожної статі) визначили людські лінощі. Разом з тим, слід звернути увагу на той факт, що респонденти чоловічої статі визначили вплив таких чинників, як розуміння відсутності власної потреби в результатах такого використання (збільшення ступеня реалізації наявного в мене трудового потенціалу не приведе до покращення рівня мого життя) та розуміння відсутності потреби суспільства в результатах такого використання (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства) теж на рівні 30%, у той час як жінки визначили вплив цих факторів на рівні 10% та 20% відповідно. На нашу думку, значущість людських лінощів у процесі формування бажання в особистості до використання власного трудового потенціалу для респондентів жіночої статі (50%) можна пояснити через усвідомлення того факту, що жінки в цілому витрачають на роботу в межах домогосподарства більше часу, ніж чоловіки. За дослідженнями Центру соціальних експертиз Інституту соціології НАН України "Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві", переважна більшість чоловіків (60%) займається цим від 1 до 15 годин на тиждень (34% – від 5 до 15 годин), тоді як переважна більшість жінок (60% опитаних) витрачає від 5 до 30 годин (із них 30% – від 15 до 30 годин). Значно менше серед чоловіків тих, хто працює по дому від 30 до 60 годин на день (13% проти 25% серед жінок) [5, с. 70]. Таке додаткове навантаження спонукає жінку до пошуку можливостей відновлення трудового ресурсу. Дослідження щодо з'ясування причин виникнення лінощів довели, що головними серед них є чинники, які відбивають характер самої праці (її неінтенсивність, неважливість, незрозумілість), умови її реалізації (необов'язковість або, навпаки, примус), а також стан втоми. Про те, що втома може бути підґрунтям для виникнення лінощів, свідчать результати емпіричних досліджень О.Л. Михайлової, яка, аналізуючи кількість збігів слів-стимулів з поняттям "лінощі" визначила, що майже 25% респондентів зіставили її саме з втомою (33% зіставили з нудьгою, 29% – з одноманітністю, 28% – з нечіткістю інструкцій, 27% – з рутиною, 26% – з безглуздістю завдань, 24% – з низьким статусом, 23% – з невпевненістю у собі тощо) [6]. Більшість відомих у науці означень "лінощі" розкривають її зміст через відсутність або нестачу працьовитості, надання переваги вільному часу, що традиційно сприймається як порок. Разом з тим в умовах інтенсивного використання трудових можливостей особистості, тлумачення "лінощів" досить часто подається як своєрідний захист людини від перевтоми. У цьому контексті лінощі інколи розглядають як елемент механізму збереження енергії людським організмом [7]. Отже, респонденти жіночої статі могли визначити лінощі як основний чинник, який заважає людині використовувати власний трудовий потенціал саме через наявність підсвідомого бажання заощадити свої трудові можливості. Крім того, слід звернути увагу, що поняття "лінощі" найчастіше зіставляються з нудьгою, одноманітністю, рутиною, низьким статусом, невпевненістю у собі тощо. Ці характеристики традиційно асоціюються з хатньою роботою, що можливо також сприяло формуванню відповідного вибору жінок-респондентів.

Лінощі суттєво впливають на формування мотиваційного утворення в особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу (рисунок), що обумовлює необхідність вивчення впливу цієї детермінанти в межах окремого напрямку дослідження.

Досить наочним з огляду на прояв гендерної детермінанти в системі трудового потенціалу є результати порівняння кількості респондентів, які визначили відсутність власної потреби у результатах використання трудового потенціалу (збільшення ступеня реалізації наявного в особистості трудового потенціалу не приводить до покращення рівня її життя) голов-

ним чинником впливу на формування мотиваційного утворення (30% респондентів чоловічої статі та 10% респондентів жіночої статі). Пояснення порівняльно великої (на рівні з іншими факторами впливу) кількості виборів респондентами чоловічої статі може відбуватися на підставі розумінні того факту, що чоловіки на відміну від жінок, є більш зорієнтованими на кар'єру. За дослідженнями В.Г. Горчакової, жінки є більш пасивними у плануванні кар'єри (лише 20% жінок мають сталу тенденцію до професійної кар'єри) [8]. Орієнтація на розбудову власної кар'єри потребує концентрації зусиль на окремих видах діяльності, тобто чоловіки планують своє майбутнє через призму кар'єрного зростання. Зрозуміло, що існує часовий бар'єр між зусиллями, які докладаються для професійного просування, та конкретним результатом у вигляді відповідної посади (статусу). Крім того, між кількістю витрачених зусиль та отриманою внаслідок цього посадою (статусом) може існувати диспропорція. Отже, порівняльно значна часова розбіжність між зусиллями особистості та отриманим результатом, з одного боку, та наявність диспропорції між кількістю зусиль та якістю результату – з іншого, можуть сприяти виникненню в особистості стану апатії, приреченості та безвихідності. Тобто, чоловіки, витрачаючи зусилля на професійне зростання у межах індивідуальної кар'єри, не отримують швидкої рефлексії, що в кінцевому випадку може пояснювати тридцятивідсотковий вибір респондентами чоловічої статі того чинника, який стосується відсутності власної потреби в результатах використання трудового потенціалу (збільшення ступеня реалізації наявного в мене трудового потенціалу не приведе до покращення рівня мого життя). У свою чергу, десятивідсотковий вибір цього факту респондентами жіночої статі (порівняно невелике значення) може бути пояснено тим фактом, що жінки, як було зазначено вище, приділяють роботі в межах домогосподарства значно більше часу. Цей вид трудової діяльності, на відміну від багатьох інших, має короткий часовий бар'єр між конкретною дією та отриманим результатом, який, як правило, відповідає витраченим зусиллям. Отже, традиційна участь жінки в роботі в межах домогосподарства сприяла становленню стійкого стереотипу щодо причинно-наслідкового зв'язку між витраченими зусиллями та отриманим результатом. Безумовно, що розглядаючи порушене питання з саме такої точки зору, відсутність власної потреби у результатах використання трудового потенціалу не може бути визначальною, хоча і має певну вагу.

Цікавим напрямом продовження аналізування відповідей респондентів у контексті з'ясування чинників, які заважають людині використовувати власний трудовий потенціал, є порівняння вподобань чоловіків та жінок щодо значущості впливу такого чинника, як розуміння відсутності потреби суспільства в результатах використання людиною власного трудового потенціалу (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства). Так, 30% респондентів чоловічої статі та 20% респондентів жіночої статі визначили значущість саме цього чинника. Безумовно, з огляду на значущість проблеми ефективності використання трудового потенціалу населення для подальшого суспільного розвитку аналізування цього питання потребує окремого напряму дослідження, але в межах обраного предмета нашої уваги, вважаємо за доцільне обмежитися з'ясуванням впливу лише гендерної детермінанти.

Значущість впливу цього чинника (другий за ступенем впливу для респондентів жіночої статі разом з відсутністю умов для використання трудового потенціалу) та однакове значення з іншими чинниками (за винятком відсутності умов для використання трудового потенціалу) для респондентів жіночої статі можна пояснити такими фактами.

Доведено, що чоловіки більше ніж жінки цікавляться політикою, а відповідно є більш обізнаними у питаннях суспільно-економічного спрямування. Інформованість сприяє зміцненню аналітичного підґрунтя для аналізування подій та вибору особистістю відповідної моделі поведінки. Розбудова такої моделі перебуває під впливом багатьох чинників, серед яких усвідомлення того факту, що рівень довіри громадян до влади певним чином відбиває їхню надію на захист, допомогу та підтримку посідає не останнє місце.

Результати Національного моніторингового опитування, здійсненого Інститутом соціології НАН України у квітні 2010 року, свідчать, що рівень довіри до інститутів влади становить: Президент – 30,8%, уряд – 19,6%, місцеві органи влади – 17,9% [9]. Довіра, на думку П. Штомпки, може виникнути лише на основі спільних цінностей, сприйняття соціального світу, своїх власних та інших соціальних практик, усвідомлення можливості їхнього узгодження [10, с. 23]. Отже, чим нижчий рівень довіри громадян до органів публічної влади, тим менша вірогідність узгодження ціннісних орієнтирів та векторів розвитку. Але цей факт стосується всіх респондентів незалежно від статі та скоріше стосується характеристики генеральної сукупності, хоча гендерна детермінанта має певний вияв. Обізнаність щодо рівня розвитку суспільно-економічних відносин (в контексті вищенаведеного саме чоловіки мають більше інформації відповідного спрямування), наприклад результатів соціологічних та експертних досліджень, обумовлює формування відповідного світогляду. Виникає ситуація, за якої кожен додатковий рівень обізнаності сприяє розумінню тієї різниці, яка існує між відносинами і нормами, що декларуються, та тими, які реально визначають якість і кількість соціальних взаємодій у суспільстві. Можливо, саме невиправданість очікування особистості щодо результативності взаємного обміну ресурсами з державою сприяє формуванню розуміння відсутності потреби суспільства в результатах використання трудового потенціалу особистістю (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства).

Цікавим з огляду на зміст пропозицій щодо напрямів удосконалення державної політики, пов'язаної з формуванням умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу країни, є аналіз відповідей респондентів у контексті визначення значущості такого чинника, як відсутність умов для використання трудового потенціалу. Важливість впливу цього чинника на формування бажання в особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу зазначило 10% респондентів чоловічої статі (найменше значення в системі оцінки чоловіків) та 20% респондентів жіночої статі (другий [разом із розумінням відсутності потреби суспільства в результатах використання трудового потенціалу] за значущістю в системі оцінки жінок). Занепокоєння в контексті гендерної детермінанти викликає та диспропорція, яка існує між відповідями респондентів. Тобто жінки у 2 рази частіше визначали вплив саме цього чинника, ніж чоловіки. Крім того, відповідно до статистичної інформації, наведеної на рисунку, цей фактор є другим за впливовістю у системі оцінювання жінок. Це свідчить про існування певного кола проблем, вирішення яких може сприяти збільшенню частки використання трудового потенціалу.

Питання створення умов для реалізації власного трудового потенціалу саме жінками, на наш погляд, обумовлено не тільки соціальним ролями, виконання яких традиційно покладено на жінок (виховання дітей, догляд за літніми батьками, ведення домогосподарства тощо), а й окремими особливостями психічних процесів. Проблемі існування диспропорції у розподілі праці в межах домогосподарства між чоловіком та жінкою було приділено достатньо уваги, а тому вважаємо за можливе зосередитися на тих особливостях, які мають пояснення в межах гендерної психології. Хоча питання саме диспропорції у трудовій активності між чоловіком та жінкою поза межами професійної діяльності, на нашу думку, обумовлюють необхідність створення додаткових умов для реалізації жінкою власного трудового потенціалу (можливість здійснювати професійну діяльність у домашніх умовах, гнучкі форми зайнятості, неповна зайнятість, можливість участі у формуванні навантаження тощо).

У контексті формування умов здійснення професійної діяльності слід звернути увагу на дослідження Ф. Герцберга, який допускав наявність двох типів людей. Для першого типу характерним є те, що зацікавленість викликає сама робота, її зміст, значущість. Тобто мотивація таких людей в основному визначається “мотиваторами”. Такі особи не надають особливого значення “факторам гігієни”. Для людей другого типу зміст роботи менш значущий. Їх перш за все хвилюють умови праці та інші зовнішні чинники [11, с. 142]. Цікаво що мотивація осіб жіночої статі обумовлюється переважно зовнішніми впливами (мотив легше формується під тиском ззовні), у той час як мотивація осіб чоловічої статі перебуває під впливом

переважно внутрішніх чинників (мотив формується як наслідок розуміння сенсу та особистої значущості того, що треба робити). Отже, “фактори гігієни” (умови здійснення трудової діяльності) для жінки є більш значущими, що пояснює відповідний вибір респондентів у контексті з’ясування значущості впливу такого чинника, як відсутність умов, для використання трудового потенціалу на формування мотиву трудової активності.

Висновки. У контексті аналізування відповідей респондентів щодо визначення основних перешкод, які впливають на процес використання трудового потенціалу особистістю (рисунком) можна сформулювати такі висновки.

1. Вирішення питання вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян повинно відбуватися з урахуванням гендерних особливостей. Такий механізм не може мати універсальної дії з огляду на гендерні відмінності, формування яких відбувається у процесі соціалізації.

2. Лінощі людини здійснюють потужний вплив на формування мотиваційного утворення в особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу, що обумовлює необхідність вивчення впливу цієї детермінанти в межах окремого напрямку дослідження. Разом з тим мотиваційний механізм стимулювання трудової активності населення країни повинен передбачати заходи щодо запобігання (мінімізації) впливів інертності громадян та їх лінощів на процес формування потреби до трудової діяльності.

3. Механізм державного регулювання процесів формування, використання та розвитку трудових можливостей населення країни повинен сприяти встановленню балансу між трудовим навантаженням на чоловіка та жінку. Визнання державою факту існування додаткового трудового навантаження на жінок сприятиме встановленню соціальної справедливості щодо обсягів використання трудових можливостей особистості.

4. Бажання особистості щодо використання наявного в неї трудового потенціалу залежить від рівня довіри до суб’єкта владних відносин. Узгодження очікувань суспільства (держави) із системою ціннісних орієнтацій носіїв трудового потенціалу сприятиме підвищенню ефективності використання та розвитку трудових можливостей населення країни. Існування проблеми відчуження інтересів особистості від інтересів суспільства (держави) в контексті використання та розвитку трудового потенціалу країни обумовлює необхідність проведення додаткових наукових пошуків.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Наведені результати аналізування основних перешкод, які впливають на процес використання трудового потенціалу особистістю, з огляду на обмеженість обсягу генеральної сукупності, не можуть розглядатись як надійне джерело інформації. Тому подальше розширення аналітичної бази щодо питань формування, використання та розвитку трудових можливостей населення країни є логічним та необхідним кроком для аналізу сучасних тенденцій у розвитку трудового потенціалу, визначення пріоритетів державної політики щодо його відтворення, запровадження в практику державного регулювання нових соціально-економічних, інноваційних та інвестиційних механізмів, спрямованих на підвищення ефективного використання трудового потенціалу. Крім того, серед перспективних напрямів подальшого наукового пошуку в контексті порушеного питання вважаємо за необхідне зосередити увагу на розкритті зв’язку між рівнями розвитку трудового потенціалу країни та свободи (політичної, економічної тощо) її громадян.

Список літератури: 1. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року / Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.06.2009 р. №851-р. // Офіційний вісник України. – 2009. – № 56. – С. 21-22. 2. 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. 3. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” (Електронний ресурс) /

Програма економічних реформ // Комітет з економічних реформ – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf. 4. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / Ядов В.А. – М.: Омега-Л, 2007. — 567 с. 5. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / (Амджадін Л., Васильчик М., Герасименко Г. та ін.); під ред. Ю.І. Саєнко. – К.: Компанія ВАІТЕ, 2007. – 144 с. 6. Михайлова Е.Л. Ситуационные и личностные детерминанты лени: Автореф. дис...канд. психол. наук / Е.Л. Михайлова. – СПб, 2007. – 21 с. 7. Михайлова Е.Л. Ленъ в представлениях обыденного сознания / Е.Л. Михайлова // Психологические проблемы самореализации личности. – 2004. – №8. – С. 274–282. 8. Горчакова В.Г. Мифология женской карьеры / В.Г. Горчакова // Управление персоналом. – 2003. – № 3. – С. 54–56. 9. Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство у світі (Електронний ресурс) / В. Геєць // Віче – Наукова бібліотека: авторські наукові публікації – Режим доступу до журн.: <http://www.viche.info/journal/2359/>. 10. Sztompka P. Trust: a Sociological Theory / P. Sztompka. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 214 p. 11. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу / Палеха Ю.І. – К.: Ліпа-К, 2010. – 320 с.

Bibliography (transliterated): 1. Pro shvalennja Koncepції zagal'noderzhavnoї cil'ovoї social'noї programi zberezhenja i rozvitku trudovogo potencialu Ukraїni na period do 2017 roku / Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukraїni vid 22.06.2009 r. №851-r. // Oficijnij visnik Ukraїni. – 2009. – № 56. – S. 21-22. 2. Koncepcija zagal'noderzhavnoї cil'ovoї social'noї programi “Zberezhenja i rozvitok trudovogo potencialu Ukraїni na 2008-2017 roki”: materialy II Vseukraїns'kogo forumu (“Zberezhenja i rozvitok trudovogo potencialu Ukraїni”), (Kiїv, 20 ver. 2007 r.). – K.: USPP, – 2007. – 24 s. 3. Programa ekonomichnih reform na 2010-2014 roki "Zamozhne suspil'stvo, konkurentospromozhna ekonomika, efektyvna derzhava" (Elektronnij resurs) / Programa ekonomichnih reform // Komitet z ekonomichnih reform – Rezhim dostupu: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf. 4. Jadov V.A. Strategija sociologičeskogo issledovanija. Opisanie, ob#jasnenie, ponimanie social'noj real'-nosti / Jadov V.A. – M.: Omega-L, 2007. — 567 s. 5. Genderni stereotipi ta stavlennja gromads'kosti do gendernih problem v Ukraїns'komu suspil'stvi / (Amdzhadin L., Vasi-l'chik M., Gerasimenko G. ta in.); pid red. Ju.I. Saenko. – K.: Kompanija VAITE, 2007. – 144 s. 6. Mihajlova E.L. Situacionnye i lichnostnye determinanty leni: Av-toref. dis...kand. psihol. nauk / E.L. Mihajlova. – SPb, 2007. – 21 s. 7. Mihajlo-va E.L. Len' v predstavlenijah obydenного soznanija / E.L. Mihajlova // Psihologicheckie problemy samorealizacii lichnosti. – 2004. – №8. – S. 274–282. 8. Gorchakova V.G. Mifologija zhenskoy kar'ery / V.G. Gorchakova // Upravlenie personalom. – 2003. – № 3. – S. 54–56. 9. Rozvitok social'nogo kapitalu – najbil'she bagatstvo u sviti (Elekt-ronnij resurs) / V. Geec' // Viche – Naukova biblioteka: avtors'ki naukovi publikacii – Rezhim dostupu do zhurn.: <http://www.viche.info/journal/2359/>. 10. Sztompka P. Trust: a Sociological Theory / P. Sztompka. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 214 p. 11. Paleha Ju.I. Menedzhment personalu / Paleha Ju.I. – K.: Lira-K, 2010. – 320 s.

В.М. Мороз

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКОМ: ОСНОВНЫЕ ПРЕПЯТСТВИЯ И ИХ АНАЛИЗ

Статья содержит отдельную часть результатов анализа опроса “Оценка уровня развития трудового потенциала личности”, содержание которой связано с определением основных препятствий, которые влияют на процесс использования трудового потенциала. Кроме того, в статье приведены выводы относительно возможных направлений совершенствования механизмов формирования, использования и развития трудового потенциала страны.

Ключевые слова: формирование (использование, развитие) трудового потенциала; факторы влияния; гендерные особенности; лень человека; трудовая активность; совершенствование мотивационного механизма; условия использования трудового потенциала; государственное управление.

V. Moroz

**THE USE OF LABOR POTENTIAL BY A PERSON: THE BASIC OBSTACLES
AND THEIR ANALISYS**

The article has a separate part of results of analysis of questioner: “The evaluation of the level of person’s labor potential development”, the plot of which is connected to definition of the main obstacles, which influence the process of using labor potential. Besides, the article has the conclusions as for the possible ways to improve the mechanisms of forming, using and developing the labor potential of the country.

Key words: forming (using, development) of labor potential; factors of influence; gender features; laziness of a human; labor activity; improving of motivational mechanism; conditions of using the labor potential; state management.

Стаття надійшла до редакційної колегії 19.04.2011