

УДК 351.83(477)

**ГЕНДЕРНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ЯК ПІДҐРУНТЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ГРОМАДЯН ДЕРЖАВОЮ****Мороз В.М.**кандидат наук з державного управління, доцент  
Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"**I. Вступ**

Становлення України як розвинутої соціально-правової держави з високим рівнем життя й політичною стабільністю зумовлює необхідність комплексного аналізу однієї із найважливіших проблем науки державного управління – ефективного використання трудового потенціалу суспільства. 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 вивчення її основних детермінантів має відбуватися з використанням методологічної бази споріднених наук. Проблема формування трудового потенціалу суспільства, його ефективного використання та розвитку має загальнодержавне значення, що дає підстави для її дослідження у рамках науки державного управління.

У контексті дослідження можливих напрямів діяльності держави щодо вдосконалення існуючої моделі державного регулювання процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу заслуговують на увагу питання, пов'язані з аналізом демографічної ситуації, зайнятістю населення, соціально-економічною політикою тощо. Одним із результатів такого аналізу має стати розуміння змісту теоретичного підґрунтя мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Розбудова ефективно діючого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності населення буде сприяти розв'язанню питань підвищення конкурентоспроможності робочої сили, вдосконаленню соціально-трудового законодавства відповідно до національних потреб і міжнародних вимог, забезпеченню реалізації соціально-трудових прав і гарантій, підвищенню рівня соціальної захищеності працівників, удосконаленню соціально-трудових відносин, забезпеченню розвитку соціального партнерства, трудової, підприємницької та інноваційної активності, розвинутої спроможності особистості до самозахисту.

Наукове обґрунтування вищенаведених напрямів активізації трудового потенціалу відбувалось переважно у рамках економічної думки, що значно звужує значущість наслідків від їх практичної реалізації для суспільного розвитку та викривлює їх теоретичний зміст для опрацювання відповідних напрямів державної політики. Соціально-економічні аспекти підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребують комплексного дослідження з обґрунтуванням можливих форм і методів державного управління процесом розвитку та реалізації трудового потенціалу населенням країни.

Проблеми формування і реалізації трудового потенціалу активно досліджуються українськими економістами, демографами: І. Бондарем, С. Вовканичем, М. Долішнім, С. Злупком, В. Мікловдою, С. Писаренко, М. Пітюlichem, які розробили теоретичні питання формування якості соціально-трудового потенціалу. В дещо іншому напрямі досліджують демографічні та економічні аспекти трудового потенціалу вчені Д. Богиня, С. Пирожков. Значні досягнення у вивченні проблем зайнятості та ринку праці викладені у працях С. Бандури, Е. Лібанової, В. Онищенко, В. Онікієнка, Ю. Саєнка. Питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактора розглядалось у працях російських учених-економістів: Г. Вечканової, М. Горелової, І. Маслової, а також українських: П. Борщевського, Ю. Краснова. Методологічні основи регіональної економіки, що включають проблеми аналізу та управління трудовим потенціалом у сучасних умовах, досліджуються в працях 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 ін. Питання оптимізації використання людського ресурсу, зокрема його гендерної складової, висвітлено в публікаціях провідних вітчизняних учених: В. Авер'янова, В. Бакуменка, О. Воронька, В. Гошовської, С. Дубенко, В. Князева, Б. Кравченка, В. Куценка, Г. Лелікова, Г. Литвинова, Е. Лібанової, М. Логунової, В. Лугового,

Н. Нижник, В. Олуйка, М. Пірен, В. Ребкала, В. Скуратівського, В. Троня, В. Шахова, О. Яковенка та інших.

На державному рівні концепція використання трудового потенціалу в Україні окреслена відповідними законодавчими актами і закріплена указами Президента. Ініціатива Президента щодо опрацювання та прийняття Програми економічних реформ на 2010–2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” охоплює широкий набір стратегічних перетворень, метою яких є побудова сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективно системи державного управління і зрештою – підвищення добробуту українських громадян [4]. Реалізацію 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 порівняно значна кількість наукових досліджень не тільки не вирішила проблему ефективності використання трудового потенціалу, а й зумовила виникнення нових напрямів наукової думки щодо особливостей використання трудового потенціалу в контексті його реалізації крізь призму складної взаємодії соціально-демографічних, соціально-економічних, етнічних, природних, історичних та інших умов.

Постійний пошук ефективних напрямів удосконалення наявних механізмів державного управління процесом формування та використання трудового потенціалу як відповіді на розвиток суспільно-економічних відносин зумовлює необхідність наукового дослідження суперечностей і напружень, що виникають між суб’єктивною уявою учасників виробничих відносин про доцільність запровадження відповідних форм інституціонального впливу та об’єктивно визначеним рівнем управлінського втручання в контексті підвищення якості системи трудового потенціалу. Одним із напрямів такого дослідження є аналіз умов формування ефективно діючого мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Визначення детермінантів такого механізму є обов’язковим та вкрай необхідним кроком на шляху формування теоретичного підґрунтя для подальших наукових пошуків.

У рамках вітчизняної наукової думки бракує емпіричних досліджень і теоретичних узагальнень щодо особливостей прояву окремих характеристик трудового потенціалу, що негативно впливає не тільки на динаміку розбудови мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, а й на його якість. Поза увагою науковців залишилися питання щодо визначення існуючих перешкод у формуванні потреби особистості в трудовій актив-

ності, рівня розвитку трудового потенціалу, ступеня його використання тощо. Крім того, проведені дослідження не містять аналізу відповідного процесу за напрямом виділення гендерних, вікових, соціальних та інших детермінантів, що значно ускладнює формування теоретичного підґрунтя для опрацювання мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян. Тому у рамках цієї публікації ми представимо частину результатів аналізу анкетування “Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості” в контексті визначеного напрямку наукового пошуку.

### II. Постановка завдання

Мета статті – здійснити аналіз гендерних особливостей окремих складових системи формування та використання трудового потенціалу в контексті розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою.

### III. Результати

Цікавими з огляду на аналіз процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу України є результати дослідження “Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості”, яке було проведено у квітні-жовтні 2010 р. слухачами магістерської програми “Адміністративний менеджмент” НТУ “ХПІ”. Зміст анкети було опрацьовано відповідно до основних положень теорії і методології соціологічного дослідження [6]. В опитуванні “Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості” взяла участь 169 осіб з Харківської, Донецької, Луганської, Запорізької, Львівської областей України та Автономної Республіки Крим.

Методичне забезпечення для проведення дослідження було опрацьовано з урахуванням результатів попереднього аналізу змісту наукових пошуків автора в рамках задекларованої теми “Державне управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу України: теоретико-методологічний аспект”.

Порівняння результатів анкетування в контексті гендерного виміру є актуальним з огляду на тривання наукової дискусії навколо особливостей розбудови механізмів державного управління процесом формування, використання та розвитку трудового потенціалу країни з урахуванням системи цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, взаємин та ролей жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації. Цей факт, разом із визначенням респондентами жіночої статі відсутності власної потреби у результатах використання трудових можливостей як домінуючого фактора в контексті з’ясування основних перешкод на шляху формування потреби особистості у використанні трудового

потенціалу, який на сьогодні знаходиться за межами повсякденного використання (табл. 1), свідчить про існування не тільки окремих дисбалансів у світоглядній системі певної статевої групи щодо перспектив викорис-

тання трудового потенціалу особистістю, а й наявності проблемних питань у державній політиці з формування умов використання трудового потенціалу.

Таблиця 1

**Основні перешкоди на шляху формування потреби особистості у використанні трудового потенціалу**

| № з/п | Запитання анкети   | Розподіл відповідей за статевою ознакою, % |       |
|-------|--|--|-------|
|       |  | чоловіки                                   | жінки |
| 1     | Що, на Вашу думку, заважає людині використовувати власний трудовий потенціал?  |  |       |
| 1     | Лінощі   | 35   | 20    |
| 2     | Розуміння відсутності власної потреби у результатах такого використання (збільшення рівня реалізації наявного в мене трудового потенціалу не приведе до покращення рівня мого життя) | 5  | 40    |
| 3     | Розуміння відсутності потреби суспільства у результатах такого використання (наявний в мене трудовий потенціал не відповідає потребам суспільства)                                   | 0  | 10    |
| 4     | Відсутність умов для використання трудового потенціалу   | 60   | 30    |

Варто звернути увагу, що в ході опитування "Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості" як респондентів було залучено неоднакову кількість представників чоловічої та жіночої статі (жінок – 70%, чоловіків – 30%). У зв'язку із цим нами за допомогою методу випадкового вибору дослідження генеральної сукупності було відібрано для подальшого аналізу з попередньо стратифікованої вибірки (розподіл генеральної сукупності на страти за критерієм статі респондента) по 10 анкет, заповнених респондентами жіночої та чоловічої статі. Вважаємо, що відсутність пропорційності між співвідношенням жінок і чоловіків у генеральній сукупності та їх співвідношенням у рамках вибіркової сукупності

не справляє суттєвого впливу на загальні результати аналізу. Таким чином, вибіркова сукупність для аналізу гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу була встановлена на рівні 20 елементів генеральної сукупності, або близько 12% її загального складу.

Нижче подані результати аналізу окремих питань анкети в контексті визначення гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу.

Відповідно до поставленого в анкеті запитання щодо здійснення трудової діяльності особистістю за здобутим уперше фахом співвідношення відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі є ідентичним (табл. 2).

Таблиця 2

**Здійснення трудової діяльності за фахом, здобутим у навчальному закладі**

| № з/п | Запитання анкети  | Розподіл відповідей за статевою ознакою, % |       |
|-------|---|--|-------|
|       |   | чоловіки                                   | жінки |
| 1     | Чи працюєте Ви за фахом, який вперше здобули після отримання середньої освіти (наприклад, за фахом, здобутим у ВНЗ тощо)? |  |       |
| 1     | Так, працюю   | 30   | 30    |
| 2     | Ні, не працюю, але працював раніше  | 30   | 30    |
| 3     | Ні, ніколи не працював  | 40   | 40    |

Цей факт свідчить про відсутність будь-яких гендерних особливостей у контексті процесу пошуку особою місця працевлаштування за фахом. Так, 70% як чоловіків, так і жінок здійснюють свою трудову діяльність не за фахом, що свідчить, з одного боку, про недосконалість процесу профорієнтаційної роботи (людина обирає майбутній фах без урахування особливостей розвитку власної особистості, психологічних схильностей до того чи іншого виду професійної діяльності, індивідуальності системи світосприйняття, фізичних можливостей тощо), а з іншого – про невідповідність системи підготовки фахівців стану ринку праці і рівню розвитку суспільно-економічних відносин у країні. Відсутність статевої особливості у вищенаведеному аспекті дослідження підтверджує факт виваженості гендерної політики держави щодо підготовки та працевлаштування осіб. Разом з тим викликає занепокоєння той факт, що лише 30% респондентів у

рамках вибіркової сукупності працюють за фахом (цей показник у рамках генеральної сукупності визначено на рівні 49%). Цікавим напрямом дослідження стало з'ясування часу (кількості років), відпрацьованого за фахом тими особами, які в період проведення дослідження за ним не працювали (табл. 3). Тобто ця частина дослідження стосується тих 30% респондентів, які в період опитування не працювали за фахом, але здійснювали трудову діяльність за ним раніше (табл. 2).

Вагомим результатом аналізу гендерних особливостей є той факт, що 34% чоловіків працювали за вперше здобутим фахом менше одного року, в той час жоден із респондентів жіночої статі (0%) не залишив роботу за здобутим фахом упродовж першого року трудової діяльності. Це зумовлено тим, що ставлення чоловіків до роботи є більш прогностичним і тривалим, а професійний статус відіграє центральну роль у чоловічій самої-

## Держава та регіони

дентифікації [3]. Для чоловіків є більш важливим відповідати певним нормам і вимогам, мати відповідний соціальний статус. У разі неможливості зайняти визначену відповідно до власних уявлень про соціальну значущість посаду чоловіки прагнуть до активного пошуку нового місця роботи. Натомість жінки більш гнучко ставляться до власних цілей, ідеалів та прагнень і можуть змінювати їх відповідно до обставин, можливостей, трансформації власних уподобань тощо [1]. Тобто жінка може бути більш гнучкою та терпля-

чіше сприймати обставини, пов'язані з її професійною діяльністю, що зумовило триваліший, ніж у чоловіків, час роботи за здобутим у навчальному закладі фахом (табл. 3). Разом з тим, якщо розглядати цей аспект у контексті більш тривалого часу (наприклад, періоду, обмеженого трьома роками), то сумарний відсоток чоловіків, які працювали за фахом після закінчення навчального закладу, а потім залишили відповідну роботу (67%), є співвіднесеним із відповідним показником для жінок (75%).

Таблиця 3

### Кількість років відпрацьованих за фахом, здобутим під час навчання у ВНЗ, особами, які зараз за ним не працюють

|   | Запитання анкети  | Розподіл відповідей за статевою ознакою, % |       |
|---|---|--|-------|
|   |   | чоловіки                                   | жінки |
|   | Якщо Ви працювали раніше за вперше здобутим фахом, а зараз не працюєте за ним, то зазначте кількість років, відпрацьованих за здобутим фахом. |  |       |
| 1 | до 1-го року  | 34   | 0     |
| 2 | до 3-х років  | 33   | 75    |
| 3 | до 5-ти років   | 33   | 0     |
| 4 | понад 5-ть років  | 0  | 25    |

Крім того, потрібно звернути увагу на те, що деякі чоловіки можуть розглядати здобуття певного фаху не як логічний розвиток індивідуальних схильностей та професійних уподобань, а як можливість уникнути військової служби. Ймовірно саме цим фактом можна пояснити порівняно високий відсоток осіб, які перестали здійснювати трудову діяльність за фахом упродовж першого року після його здобуття, саме серед чоловіків (34%). Хоча водночас цей факт можна пояснити тим, що в ситуації невпевненості у правильності обраної професії чоловіки, на відміну від жінок, більше схильні до "рішучих" дій у випадку, якщо обрана професія не відповідає їх інтересам та бажанням, тоді як жінки – до відчаю і песимізму, коли відчують, що не мають бажання працювати за своєю професією.

У зв'язку із цим необхідно наголосити, що державна політика з формування трудового потенціалу особистості може бути розроблена без урахування гендерних особливостей. Разом з тим таке припущення не означає, що діяльність суб'єктів державного управління за напрямом використання та розвитку трудового потенціалу не має враховувати деякі особливості трудової діяльності жінок (народження і виховання дітей, домашнє господарювання тощо).

Наступним кроком дослідження гендерних особливостей процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу стало порівняння результатів суб'єктивного оцінювання респондентами жіночої і чоловічої статі рівня власного трудового потенціалу (рис. 1) та рівня його використання (рис. 2).

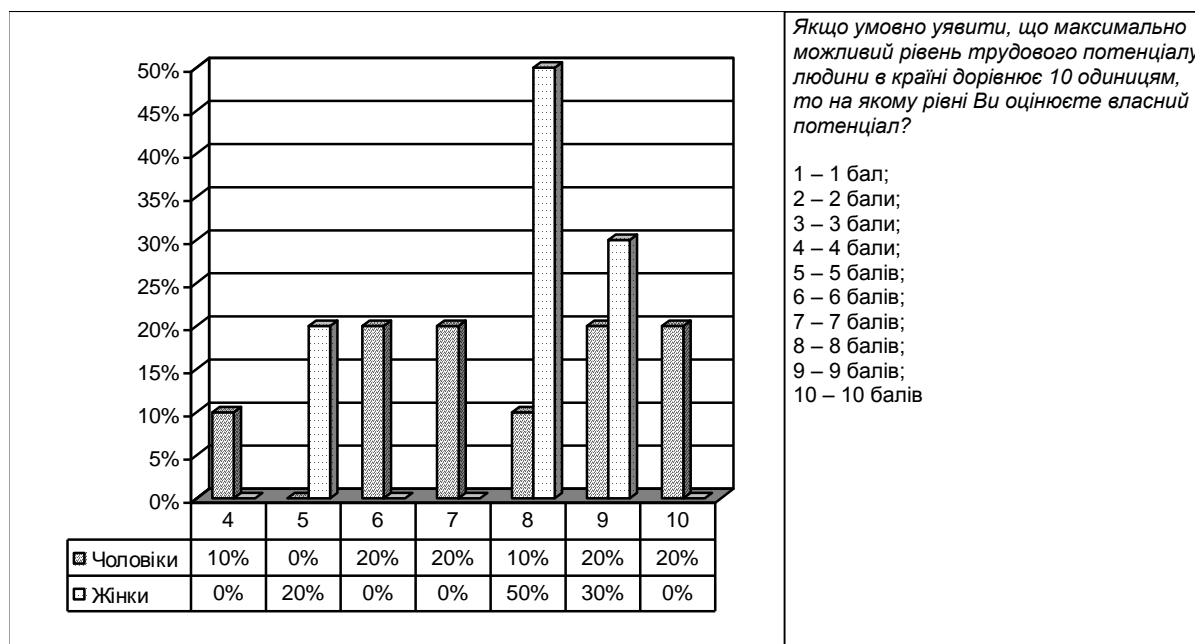


Рис. 1. Результати оцінювання респондентами рівня власного трудового потенціалу

Порівняння отриманих результатів (рис. 1) дає змогу зробити висновок, що 80% респондентів жіночої статі оцінюють власний трудовий потенціал на рівні 8 та більше балів, тоді як респонденти чоловічої статі демонструють відповідний результат тільки на рівні 50%. Відмінність полягає ще й у тому, що жодна із жінок не оцінила власний трудовий потенціал на рівні максимально можливих показників, тоді як 20% чоловіків охарактеризували власний трудовий потенціал на рівні 10 балів. Відповідно, відсоток жінок, які оцінили свій трудовий потенціал на рівні 7 та менше балів, становив 20%, тоді як чоловіків – 50%. Варто звернути увагу на наявність диспропорції в оцінюванні власних можливостей чоловіками та жінками. Такий стан не є природним з огляду на психологічні особливості розвитку чоловіків і жінок. Згідно із суспільними стереотипами, які значною мірою визначають особливості соціальної поведінки людини, для чоловіка нормативною і бажаною вважається виражена маскуліність. Маскуліність пов'язується з такими якостями, як незалежність, активність, допитливість, схильність до ризику, здатність до досягнень. Внутрішній світ чоловіка вважається більш упорядкованим і систематизованим, ніж жінки [5]. Разом з тим порівняно високе оцінювання респондентами жіночої статі рівня власного трудового потенціалу може бути пояснене окремими обмеженнями, які накладаються традиційним жіночим статусом. Так, Ш. Бурн звернув увагу на наявність диспропорції в оплаті праці чоловіків і жінок [2]. За його дослідженнями американки європейського походження заробляють лише 68% того, що заробляють американські чоловіки європейського походження. Існує два найбільш відомих пояснення відмінностей в оплаті праці чоловіків та жінок: по-перше, жінкам платять менше, оскільки вони самі обирають той вид трудової діяльності, за який менше платять; по-друге, жінки є менш цінними робітниками, що пояснюється відсутністю у них відповідного досвіду та кваліфікації. Ці припущення мають опосередкований зв'язок з поясненням ситуації, яка відображена на рис. 1, а саме:

- чоловіки та жінки після здобуття певного фаху мають порівняльно однаковий рівень трудового потенціалу, але роботодавці, як правило, надають перевагу чоловікам з огляду на відсутність необхідності надання їм соціальних гарантій та пільг, пов'язаних із народженням і вихованням дитини. За цієї умови жінка змушена шукати роботу не за фахом, що, відповідно, призводить до зниження її трудового потенціалу (відсутність відповідної освіти, первинного досвіду ро-

боти та кваліфікації). Отже, здійснюючи трудову діяльність не за фахом людина відчуває недовикористання власних можливостей (освіта, первинний досвід роботи, відповідна кваліфікація вже є неактуальними), зворотним боком чого є умовне (абстрактне) збільшення трудового потенціалу;

- робоча сила традиційно поділяється за статевою ознакою (більшість професій пов'язана переважно з тією чи іншою статтю). Відповідно до досліджень А. Конрад, працівники, які задіяні у сферах, де переважно працюють жінки, отримують меншу заробітну плату, ніж ті, які здійснюють свою трудову діяльність у сферах з переважанням чоловіків [8]. Цей факт спричинює певну незадоволеність жінок, які мають порівняльні з чоловіками рівень освіти та досвід професійної діяльності. Виникає ситуація, за якої жінки на психологічному рівні перебувають у стані внутрішнього конфлікту: з одного боку, вони мають відповідний із чоловіками рівень розвитку трудового потенціалу, а з іншого – отримують меншу грошову винагороду за його реалізацію. Це створює умови для ілюзорного збільшення власного трудового потенціалу (на рівні психологічного сприйняття невикористання чогось призводить до його абстрактного збільшення). Вищенаведені припущення, на нашу думку, можуть пояснити деякі розбіжності в оцінюванні власного трудового потенціалу респондентами жіночої та чоловічої статі.

Цікавим продовженням цього напрямку дослідження є аналіз результатів оцінювання респондентами рівня використання власного трудового потенціалу (рис. 2).

Статистичні дані свідчать, що 50% жінок та 50% чоловіків оцінюють рівень використання наявного трудового потенціалу на рівні 8 та більше балів. Такий баланс перекоксує у відсутності гендерних особливостей в контексті оцінювання респондентами рівня використання власних трудових можливостей. Разом з тим потрібно звернути увагу на той факт, що частка респондентів, які оцінюють використання власного трудового потенціалу на рівні 6 та нижче балів, серед опитуваних чоловіків значно перевищує кількість респондентів жіночої статі (30% у чоловіків супроти 20% у жінок). Це підтверджує наявність певного резерву у чоловіків щодо трудових можливостей, формування якого можна пояснити традиційно обмеженою участю чоловіків у домашньому господарстві. Згідно з дослідженнями Д. Беардо, К. Шехан та Дж. Леслі, жінка, яка працює, виконує у середньому близько 69%

## Держава та регіони

домашньої роботи [7]. Цілком очевидно, що 80% респондентів жіночої статі визначили, що їх трудовий потенціал використовується на рівні 7 та вище балів, тоді як відповідний показник для чоловіків обраховано на рівні 60%. Таким чином, жінка, що працює, як правило, не відчуває наявності у себе тру-

дового резерву з огляду на порівняно значний обсяг роботи (на додаток до професійної діяльності) у межах домогосподарства. Цей факт переконує у тому, що жінки використовують власний трудовий потенціал не в повному обсязі саме у професійній діяльності.

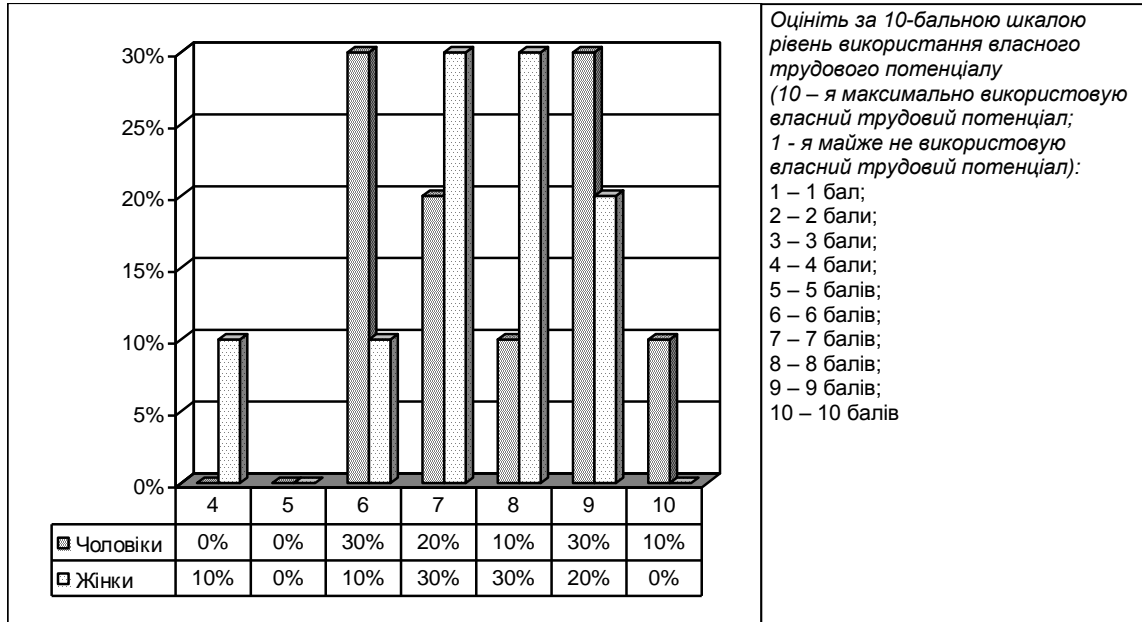


Рис. 2. Результати оцінювання респондентами рівня використання власного трудового потенціалу

### IV. Висновки

На рівні державної політики врахування гендерних особливостей процесу формування і використання трудового потенціалу можна здійснити за такими напрямками:

- гендерні детермінанти системи трудового потенціалу не суттєво впливають на процес формування змісту мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, що призводить до неврахування результатів їх дії при визначенні відповідних напрямів державної політики. Разом з тим таке припущення не означає, що діяльність суб'єктів державного управління стосовно формування, використання та розвитку трудового потенціалу не має враховувати деякі особливості трудової діяльності жінки (народження та виховання дітей, ведення домашнього господарювання тощо);
- виведення частини жіночої праці за рамки домогосподарства шляхом розвитку доступного за ціною побутового обслуговування населення (виконання деякої домашньої роботи жінки професійними агенціями) дасть змогу не тільки вивільнити частину трудового резерву жінки для професійної діяльності, а й певним чином покращити якість життя родини;

- формування нового суспільного погляду на роль кожного члена родини у домашньому господарюванні (пропорційний перерозподіл домашньої роботи між подружжям) дасть змогу вивільнити частину жіночої праці на користь професійної діяльності, що в масштабі усього суспільства сприятиме підвищенню добробуту українських громадян;
- створення нових економічних підходів до процесу виробництва та реалізації побутової техніки, яка за своїм функціональним призначенням може значно зменшити частку праці жінки у рамках домогосподарства на користь професійної діяльності (виготовлення якісної і доступної за ціною побутової техніки, пільгове оподаткування підприємств, що займаються розробкою та виготовленням відповідного виду продукції, надання пільгових кредитів населенню на придбання відповідного виду продукції тощо).

Наведені результати аналізу гендерних детермінант системи трудового потенціалу не дають змоги розв'язати питання розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян, а тільки сприяють формуванню експериментальної бази для подальшого наукового пошуку. Перспе-

ктивним напрямом такого пошуку може стати визначення вікових особливостей прояву певних характеристик трудового потенціалу в процесі його формування, використання та розвитку. Виявлення соціальних аспектів прояву тієї чи іншої детермінанти системи трудового потенціалу може стати логічним напрямом продовження дослідження в контексті визначення умов розбудови ефективної державної політики з удосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян.

#### Література

1. Алексеєва А. Психологічні чинники професійної самореалізації особистості в ситуації безробіття: гендерний аспект / А. Алексеєва // Перший всеукраїнський конгрес із соціальної психології (УКСП–2010) “Соціально-психологічна наука третього тисячоліття: досвід, виклики, перспективи”. – 2010. – С. 231–233
2. Бурн Ш. Гендерная психология / Ш. Бурн. – М. : Прайм-Еврознак, 2004. – 320 с.
3. Варій М.И. Загальна психологія / М.И. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 968 с.
4. 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/Program\\_a\\_reform\\_FINAL\\_2.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Program_a_reform_FINAL_2.pdf).
5. Психология личности : словарь-справочник / [авт.-уклад. П.П. Горностай, Т.М. Титаренко]. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
6. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. – М. : Омега-Л, 2007. – 567 с.
7. Berardo D. A Residue of Tradition: Jobs, Careers, and Spouse's Time in Housework / D. Berardo, C. Shehan, G. Leslie // Journal of Marriage and the Family. – 1987. – Vol. 49. – P. 381–390.
8. Konrad A.M. Cases in Gender & Diversity in Organizations / A.M. Konrad. – Thousand Oaks, CA. : Sage, 2006. – 245 p.

**Мороз В.М. Гендерні детермінанти системи трудового потенціалу як підґрунтя мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою**

**Анотація.** У статті подано результати аналізу гендерних особливостей окремих складових системи формування і використання трудового потенціалу в контексті розвитку теоретичного підґрунтя для вдосконалення мотиваційного механізму стимулювання трудової активності громадян державою.

**Ключові слова:** гендерні особливості, оцінювання рівня трудового потенціалу, використання трудового потенціалу, вдосконалення мотиваційного механізму, державна політика, стимулювання трудової активності.

**Мороз В.М. Гендерные детерминанты системы трудового потенциала как основа мотивационного механизма стимулирования трудовой активности граждан государством**

**Аннотация.** В статье представлены результаты анализа гендерных особенностей отдельных составляющих системы формирования и использования трудового потенциала в контексте развития теоретической основы для усовершенствования мотивационного механизма стимулирования трудовой активности граждан государством.

**Ключевые слова:** гендерные особенности, оценивание уровня трудового потенциала, использование трудового потенциала, усовершенствование мотивационного механизма, государственная политика, стимулирование трудовой активности.

**Moroz V. Gender determinants of labor potential system as the base of the motivational mechanism of stimulating citizens' labor activity by the state**

**Annotation.** In the article results of the analysis of gender specialties of separated parts of the labor potential forming and using system in the context of development the theoretical base for improvement of the motivational mechanism of citizens' labor activity stimulation by the state are shown.

**Key words:** gender specialties, marking of labor potential level, using of labor potential, improving of motivational mechanism, state policy, stimulating of labor activity.