

5. **Общественный**, семейный быт и духовная культура Полесья. – Минск, 1987. – С. 154.
6. **Гуцульщина**. – К. : Вид-во "Либідь", 1987. – С. 304.
7. **Зеленин Д.** Описание рукописей учёного Архива Русского Географического общества / Д. Зеленин. – Петроград, 1914. – Вып. 1. – С. 311.
8. **Молчанова Л.** Материальная культура белорусов. – Минск, 1968. – С. 204.
9. **Материалы** исследования по этнографии русского населения Европейской части СССР // Труды института этнографии АН СССР. – Т. LVII. – М., 1960. – С. 158.
10. **Терещенко А.** Быт русского народа / А. Терещенко. – СПб., 1848. – Ч. 3. – С. 50.
10. **Пономарьев А.** Українська етнографія / А. Пономарьев. – К. : Вид-во "Либідь", 1994. – С. 272.

Гонтар Т.А. Семейные праздники, обычаи и обряды в системе духовного возрождения Украины

Рассмотрена родильная обрядность украинцев XIX – нач. XX вв., в которой тесно переплелись архаические верования, обычаи, обряды, магические действия с рациональными знаниями. Освещена локальная специфика компонентов родильных обычаев и обрядов, их бытование и трансформация в XX ст.

Ключевые слова: обычай, обряд, праздник, "баба-повитуха", рождение, оберег, "ім'янаречення", кумовья, крестины, "крижмо", "бабина каша", "зливки", "пострижини".

Hontar T.O. Family Holidays, Customs and Rituals in the System of Spiritual Revival in Ukraine

The article deals with Ukrainians' birth rituals of the 19th – the beginning of the 20th centuries. The birth rituals are closely interlaced with archaic beliefs, traditions, ritual and magic actions and rational knowledge. The local specific traits of birth customs and traditions, their existence and transformation in the 20th century are considered in the article.

Keywords: custom, ritual, holiday, baba-povytyukha (an old woman who helped a women in childbirth), childbirth, charm, godmother of the child, christening, kryzhmo, babyna kasha (Granny's porridge), postryzhyny, zlyvky.

УДК 331.5

*Доц. Р.С. Чорний, канд. екон. наук –
Тернопільський національний економічний університет*

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТІ ТА СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Обґрунтовано суть трудового потенціалу, розглянуто його структуру. Акцентовано увагу на необхідності та перспективах якісно-кількісного розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, суть, структура, якісно-кількісний розвиток.

У наш час сформовано значний науковий доробок у царині дослідження та теоретичного аналізу питань формування, обґрунтування та розуміння суті трудового потенціалу. Так, зазначеним проблемам присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних авторів, як М. Долішній, С. Дорогунцов, С. Злупко, О. Грішнова, Д. Богиня, П. Колосов, Б. Генкін, В. Бідак, В. Васильченко, С. Вовканич, О. Григоренко, Е. Лібанова, Л. Семів, Л. Шевчук, С. Пирожков, С. Писаренко, М. Чумаченко, У. Садова. Але, незважаючи на значний науковий доробок, відкритим залишається питання щодо дослідження суті поняття "трудового потенціалу". Однак, на нашу думку, багатогран-

ність та безумовна значущість здатності людини до праці та, як наслідок, – до її реалізації у взаємодії із зовнішнім щодо людини середовищем, вимагає акцентувати в питаннях трактування суті поняття трудового потенціалу, власне, феномен праці, потенції її застосування та розвитку. Із синтаксично-етимологічного погляду на поняття "трудова потенція", варто виокремити дві ключові позиції, а саме: "праця" (труд) та "потенція" (можливості). На наш погляд, ці дві категорії повинні зумовлювати безпосередньо й економічну суть поняття трудового потенціалу.

Не применшуючи значущості та вичерпності існуючих наукових понять трудового потенціалу, ми пропонуємо авторське трактування цієї категорії. На нашу думку, під трудовим потенціалом треба розуміти акумульовану та реалізовану сукупність демографічно-біологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації у майбутньому резерв праці в конкретному вимірі простору, часу та умов суспільно-економічного, інноваційно-технологічного та екологічного розвитку.

Як відомо, конкретизація суті та змісту кожного наукового поняття реалізовується шляхом виділення його структурних елементів. Таким чином, структурно трудова потенція характеризується системою елементів (компонентів), які тією чи іншою мірою відображають вкладений у нього зміст. Так, проф. Б.М. Генкін у компонентній структурі трудового потенціалу [1] виокремлює такі складники: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенція та активність; організованість; освіта, професіоналізм; ресурси робочого часу.

Наведені компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; вміння до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці.

Наведені показники, як стверджує Б.М. Генкін, можуть бути віднесені як до окремої людини, окремого колективу, так і до цілого суспільства. Інші автори виділяють серед компонентів й такі складники, як професійний розвиток, кваліфікація, безперервне навчання, мотиваційний, історичний, сакральний складники тощо.

Детальну компонентну структуру трудового потенціалу регіону наводить у монографії "Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз" Л.Т. Шевчук. Так, основними компонентами трудового потенціалу є біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, мотиваційна [4]. Відповідно до наведеного визначення поняття трудового потенціалу, пропонуємо виокремлювати такі складники – компоненти останнього:

- демографічно-біологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці;
- морально-етичні характеристики, якості та можливості носіїв праці;
- соціально-економічні характеристики, якості та можливості носіїв праці;

- організаційно-управлінські характеристики, якості та можливості носіїв праці;
- освітньо-кваліфікаційні характеристики, якості та можливості носіїв праці;
- когнітивно-психологічні характеристики, якості та можливості носіїв праці.

Відповідно до запропонованої компонентної структури трудового потенціалу, ми виділили фактори (причинно-рушійні сили), які визначають стан та тенденції формування та розвитку трудового потенціалу: демографічна динаміка відтворення народонаселення; рівень соціально-економічного розвитку; інтелектуально-культурний розвиток; міграційна політика та трудова мобільність населення; раціональність міжрегіонального та міжгалузевого поділу праці; стан соціально-правової захищеності; життєвий рівень населення; рівень розвитку та доступність освітніх послуг; місткість та динамізм ринку праці; соціально-політична стабільність; житлово-комунальне забезпечення; мотиваційні механізми та система оплати праці; санітарно-гігієнічні норми та стандарти праці; прогресивність та інноваційний розвиток; рівень розвитку культури трудових відносин;

Цей перелік факторів впливу на формування, реалізацію, розвиток трудового потенціалу, не претендуючи на вичерпність, окреслює головні дієві сили, що впливають на кількісно-якісні параметри трудового потенціалу, а отже, прямо чи опосередковано акумулюють резерви його зростання.

Усвідомлюючи всі відмінності та тотожності в розумінні суті та складових компонентів трудового потенціалу, на наш розсуд, акцент насамперед необхідно ставити на питаннях розвитку трудового потенціалу, його резервів, оцінювання його розвитку. Розвиток трудового потенціалу як динамічна категорія має мету позитивних кількісно-якісних зрушень у власній структурі. Розвиток трудового потенціалу передбачає прогресивний поступ у залученні працездатного населення до суспільно-корисної праці, досягнення зростання його якісних характеристик та загальної продуктивності. Як зазначає Л.В. Шаульська, розвиток трудового потенціалу зумовлює процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення найповнішої реалізації й ефективного використання в нинішній час та у перспективі [3].

Варто зазначити, що методологія оцінювання трудового потенціалу характеризується варіативністю методів оцінки. Однак узагальнення наукових досягнень у площині методології оцінювання трудового потенціалу дає змогу виділити два ключових підходи до оцінки трудового потенціалу, а саме – кількісний та якісний, що прямо відображає кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. Так, кількісно трудовий потенціал визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно допустимої інтенсивності праці. На якісному рівні дослідження трудовий потенціал характеризується такими узагальнюючими показниками, як фізичний стан і здоров'я людей, соціально-демографічний та інтелектуально-культурний склад населення, морально-етичний та творчий потенціал нації.

Безперечно, найголовнішою і визначальною передумовою розвитку трудового потенціалу є працездатність населення, що зумовлюється здоров'ям та фізичним розвитком людини. Психічне та фізичне здоров'я як кожної конкретної людини, так і суспільства загалом є домінантою здатності до

праці та безпосередньої трудової активності населення. Демографічна складова розвитку трудового потенціалу є фактично його біологічною, природною базою.

Таким чином, ресурс розвитку трудового потенціалу на основі покращення його демографічних характеристик набуває особливого значення. Хоча, акцентуючи на оптимізації демографічних процесів, не варто забувати про те, що вони повинні безпосередньо узгоджуватися із просторовою демографічною культурою та традицією та зазвичай вступають у полеміку з можливостями забезпечення відповідного демографічного приросту належною соціально-економічною базою.

Інтелектуально-культурний рівень населення, як один із необмежених факторів розвитку трудового потенціалу, характеризується і зумовлюється досягнутим рівнем духовної культури суспільства щодо трактування людини та її здібностей до праці. Культурні цінності – це ті підставні чинники, які формують ставлення до праці, характер поведінки людей у процесі праці, у побуті, при провадженні соціально-економічної діяльності. Вагоме значення у системі компонентів інтелектуально-культурного рівня населення, як характеристики трудового потенціалу, мають освіченість та кваліфікація, моральність, релігійність, творчий потенціал, культура (зокрема ено- та екокультура), ментальність тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до дітей, людей похилого віку, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Своєю чергою, темпи науково-технічного прогресу, кількість патентів, міжнародних премій, авторських прав тощо характеризують творчий потенціал та активність населення.

Щодо організованості суспільства в контексті розкриття суті поняття розвитку трудового потенціалу, потрібно акцентувати увагу на таких її якісних характеристиках, що уможливають належні умови до розвитку кожної людини та трудового потенціалу загалом. Зокрема, доцільно зосереджувати увагу на повноті та стабільності законодавства, мірі та обов'язковості дотримання законів та укладених угод, загальної економічної та соціальної стабільності.

Аналізуючи та оцінюючи розвиток трудового потенціалу, необхідно звертати увагу на ті умови та особливості, які зумовлюють той чи інший стан трудового потенціалу в кожен конкретний період часу та простору. Так, функціонування та відтворення трудового потенціалу України на цей час здійснюється у складних новочасних умовах, для яких характерними є не лише криза економічних, політичних, соціальних явищ, але і наростання істотних ціннісно-моральних суперечностей та значної соціальної напруги.

Демографічні особливості природної бази відтворення трудового потенціалу на цей час мають не лише наслідки попередніх історичних подій минулого української нації, але і насичені сучасними негативними тенденціями. Насамперед, йдеться про неоптимальні характеристики демографічної бази відтворення трудового потенціалу: зниження народжуваності, зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, зростання загальної захворюваності, диспропорції статево-вікової структури, негативні міграційні процеси.

Окремий відбиток у сьогоденний стан та перспективи розвитку трудового потенціалу вносить просторова неоднорідність якісно-кількісного складу трудових ресурсів. Так, надмірна концентрація трудових ресурсів в одному регіоні та їх відповідна нестача в інших ставить вимогу провадження цілеспрямованої політики перерозподілу робочої сили між регіонами, галузями, секторами на основі систематизації та врегулювання останніх за критерієм збалансованості та оптимальності.

На порядку денному постає питання прогресивного розвитку системи підготовки кадрів у сфері вищої та професійно-технічної освіти. На сьогодні відчутними є явні диспропорції у співвідношенні пропозиції та попиту професій на ринку праці. З одного боку, новітній технологічний розвиток економіки та пов'язаний із ним попит на висококваліфіковані та освічені кадри вимагає зростання кількості випускників із вищою освітою за відповідними спеціальностями, однак, з іншого боку, дуже швидке зростання не завжди сумісне з якістю освіти та місткістю ринку праці за найбільш прогресивними та соціально-привабливими напрямками освіти;

Як відомо, в Україні сталою є тенденція до зростання кількості вищих навчальних закладів та, відповідно, випускників, що отримують дипломи про закінчену вищу освіту, однак одночасно спостерігаємо скорочення студентів професійно-технічних навчальних закладів. Такі диспропорції, зазвичай, зумовлюються низькою престижністю робочих професій та часто необґрунтованою вимогою з боку роботодавців під час прийому на роботу наявності диплому про вищу освіту на робочі позиції, що потребують більшою мірою наявності конкретних умінь і навичок, аніж високої академічної підготовки.

Невідповідність у співвідношенні попиту та пропозиції на ринку праці покликана вирішувати система перепідготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників. Ця система є істотним резервом розвитку трудового потенціалу, оскільки вміння вчитися, підвищувати власну кваліфікацію та здобувати затребувані ринком праці професійні якості та навички прямо впливає на якісні характеристики трудового потенціалу.

Таким чином, невідкладності у площині якнайповнішого залучення працездатного населення до праці набуває питання відродження внутрішньовиробничих систем підвищення кваліфікації кадрів, збалансування ринку додаткових освітніх послуг на нові професії на предмет їхньої доступності, впровадження моніторингу ринку праці та цільове використання маркетингових технологій розвитку системи освіти відповідно до нових соціально-економічних умов розвитку держави загалом.

Негативні соціально-економічні тенденції розвитку держави безпосередньо позначаються на кількісно-якісних характеристиках трудового потенціалу, зокрема на продуктивності праці, мотивації до здійснення трудової діяльності, кваліфікаційно-освітньому та інтелектуально-духовному рівнях населення, вартості робочої сили, доходів населення. Як відомо, зниження життєвого рівня населення несумісне із прогресивним розвитком трудового потенціалу та країни загалом, оскільки є прямим відображенням неможливості суспільства забезпечити належний рівень розвитку системи охорони здоров'я, якості освіти та професіоналізму тощо.

Зростання прихованого та офіційного безробіття, активізація потоків нелегальної трудової імміграції, зростання трудової еміграції кваліфікованої робочої сили за кордон, зниження інтелектуально-освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів трудових ресурсів, невідповідність якості наявної робочої сили потребам ринку праці, масштабне розшарування населення за рівнем доходів є прямими доказами не лише неефективного загальнодержавного менеджменту, але і безпосередньо недієвості (фактичної відсутності) науково обґрунтованої системи управління розвитком трудового потенціалу.

Потрібно зазначити, що з метою вирішення конкретних проблем, що стосувалися питань підтримки, відтворення та розвитку трудового потенціалу було розроблено численні урядові програми, однак у своїй більшості вони мали декларативний характер та не відображали вимоги комплексності у реалізації стратегії цілеспрямованого розвитку трудового потенціалу.

Проривом у цьому питанні можна вважати схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р., яка констатує, що збереження та розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни [2].

Ставлячи за мету забезпечення підтримання, відновлення та розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного та соціального розвитку, ця програма орієнтується на програмно-цільовий метод комплексного виконання раніше прийнятих державних програм, однак в умовах фінансової кризи, ризикує залишитися на етапі концепції без вагомих перспектив власної реалізації.

Аналіз наведеної концепції програми збереження та розвитку трудового потенціалу, інших законодавчо-правових актів та наукових публікацій дає змогу нам констатувати існування значної багатогранності у розумінні напрямків розвитку трудового потенціалу. Така багатогранність, з одного боку, слугує якнайповнішому висвітленню численних проблемних ланок у розвитку трудового потенціалу, однак, з іншого боку, не формує системного уявлення щодо напрямків розвитку та відтворення трудового потенціалу. З метою подолання цієї прогалини у контексті розуміння суті трудового потенціалу та його розвитку необхідно згрупувати напрямки розвитку як за змістом та відповідальною сферою, так і за пріоритетністю.

Вирішення ключових проблем по кожному з напрямків сприятиме виробленню системи якісно-кількісного розвитку трудового потенціалу, сприятиме зростанню ефективності головної продуктивної сили суспільства – людини та сприятиме переходу суспільства до сталого економічного зростання.

Література

1. **Генкин Б.М.** Экономика и социология труда : учебник [для студ. ВУЗов] / Б.М. Генкин. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 412 с.
2. **Концепція** Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р., схвалена Розпорядженням Кабінету міністрів України від 22 липня 2009 р., № 851-р.
3. **Шаульська Л.В.** Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк : Вид-во ін-та економіки промисловості, 2005. – 502 с.

4. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.

Чорный Р.С. Подходы к пониманию сути и структуры трудового потенциала

Обоснована суть трудового потенциала, раскрыта его структура. Акцентировано внимание на необходимости и перспективах качественно-количественного развития трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, суть, структура, качественно-количественное развитие.

Chorniy R.S. Going is near understanding of essence and structure of labour potential

Essence of labour potential is grounded, his structure opens up. Attention is accented on a necessity and prospects high-quality quantitative to development of labour potential.

Keywords: labour potential, essence, structure, high-quality quantitative development.

УДК 331.101.3

*Асист. А.В. Музиченко-Козловський;
студ. А.В. Колодійчук – НУ "Львівська політехніка"*

**ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ
МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Визначено основні елементи механізму мотивування праці персоналу, розкрито їх сутність та зміст, наведено мотиваційні характеристики особистості. Подано визначення поняття "мотивування трудової діяльності".

Ключові слова: мотивування працівників, потреби, мотиви, стимули, інтерес, механізм мотивування.

Проблеми мотивування працівників в умовах ринкової економіки в Україні набули важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише в разі створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до активної трудової діяльності. Найскладнішою проблемою є якісна та кількісна оцінка ефективності роботи всього персоналу і розроблення мотиваційного механізму управління, що відповідатиме ринковим умовам господарювання і цим самим забезпечить успішну діяльність підприємств.

Значний внесок у вивчення проблеми мотивування працівників зробили: М. Вебер, Д. Врум, А. Маслоу, А. Маршалл, А. Сміт, М. Туган-Барановський та інші. Значних досягнень у розвитку сучасної теорії мотивування здобули вітчизняні вчені: А. Колот, О. Кузьмін, Г. Куликов, В. Лагутін, В. Новиков, О. Павловська та інші.

Однак низка завдань теоретико-методичного обґрунтування, розроблення, формування та практичного застосування мотиваційного механізму не одержали свого остаточного визначення, особливо на підприємствах за умов їх реформування в ринкових умовах.

Розглядаючи проблему мотивування працівників, науковці особливо увагу приділяють лише потребам, мотивам та інтересам, до того ж саме економічним, а всі інші елементи механізму мотивування залишаються поза увагою. Стимули, результати та винагороди виокремлюють з механізму мотиву-