



Рис. 1. Структура частки рекреантів за регіонами України, 2001 р.

Література: 1. Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в Україні // Статистичний бюлетень. – Державний комітет статистики України, 2011. – 99 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТОДОМ МОНІТОРИНГУ

Гончаренко О.О., КПЕК Луцького НТУ, м. Ковель, Україна

Сучасний соціально-економічний розвиток вимагає низки певних методів дослідження якості трудового потенціалу з метою його збереження та розвитку. Аналіз наукової літератури показав відсутність визначеної, загальноприйнятої методології оцінювання трудового потенціалу підприємств. Одним з методів, за допомогою якого досліджують якісну складову трудового потенціалу може бути моніторинг.

Моніторинг - комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, які забезпечують систематичний контроль (стеження) за станом та тенденціями розвитку природних та техногенних процесів. Методологічно моніторинг - це проведення ряду однотипних замірів, при цьому головна інформація полягає навіть не в самих значеннях результатів, а в їх зміні, динаміці від одного заміру до іншого.

Моніторинг являє собою складне й неоднозначне явище. Як науковий термін воно використовується в різних сферах з різними цілями, при цьому володіючи загальними характеристиками та властивостями. Основні сфери, які виявляють інтерес до моніторингу, як способу наукового дослідження - це екологія, біологія, соціологія, педагогіка, економіка, психологія, теорія управління тощо. Завдання практичного застосування моніторингу - інформаційне обслуговування управління в різних сферах діяльності. У загальному, поняття моніторингу можна визначити як постійне спостереження за будь яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або первісним припущенням (спостереження, оцінка та прогноз).

Найбільший розвиток теорія і практика використання моніторингу отримали в екології та соціології. В екології поняття моніторингу визначається як безперервне стеження за станом навколишнього середовища з метою попередження небажаних відхилень за найважливішими параметрами.

Соціологічний моніторинг розглядається як системна сукупність регулярних досліджень, метою яких є науково-інформаційна допомога зацікавленим організаціям.

Соціологічний моніторинг повинен включати в себе декілька окремих технологій (опитування респондентів, експертне опитування, фокус-група, контент-аналіз).

Існування великої кількості різних систем моніторингу породжує необхідність їх певного упорядкування. Сучасні автори існуючі системи моніторингу класифікують за: - сферою застосування; - засобами, які використовуються для збору вихідної інформації; - засобами вимірювань; - способом поширення інформації; - часом реалізації.

Розглядаючи механізм моніторингу якості трудового потенціалу, необхідно визначити його основні цінності. В якості основної і пріоритетної цінності тут виступає людина з супутніми умовами її життєдіяльності: здоров'я, якість і рівень життя, освіта і культура тощо.

Формування механізму ефективного моніторингу якості трудового потенціалу, як системи збору, обробки, зберігання та надання інформації, що забезпечує динамічну оцінку характеристик працездатного населення та інформаційну підтримку прийняття рішень, спрямованих на їх поліпшення, повинно мати комплексний характер. Для повноцінного і достовірного аналізу стану трудового потенціалу необхідне об'єднання як об'єктивних, так і суб'єктивних (що базуються на соціологічному вивченні) критеріїв оцінки.

Соціологічна інформація в контексті моніторингу розглядається в залежності від конкретних практичних завдань: - доповнення до статистичної інформації, яка традиційно використовується в сфері управління; - відображення тих явищ соціальної реальності, які мають суб'єктивну природу, але при цьому в певній мірі мають об'єктивну специфіку вимірювань. Оскільки трудовий потенціал є прогностичною характеристикою, то моніторинг його якості покликаний вивчати і оцінювати динаміку стану якісних параметрів, виявляти тенденції зрушень у його розвитку.

Моніторинг, передбачаючи одночасне вивчення якісних характеристик трудового потенціалу та впливу на нього факторів зовнішнього середовища, дозволяє вирішити такі завдання: 1) організація спостереження, отримання достовірної і об'єктивної інформації про зміни якісного стану трудового потенціалу; 2) оцінка і системний аналіз одержуваної інформації, виявлення причин, що викликають погіршення якості трудового потенціалу; 3) підготовка рекомендацій органам влади та управління щодо подолання негативних тенденцій; 4) забезпечення органів управління інформацією, отриманою в ході моніторингу.

Моніторинг якості трудового потенціалу є інформаційною базою для вирішення таких завдань, як: - обґрунтування цілей і пріоритетів у політиці збереження і підвищення якісних характеристик населення; - підготовка доповідей про підсумки реалізації політики збереження і підвищення якісних характеристик населення; - оцінка результативності дій місцевих органів влади у вирішенні поставлених завдань в області якості трудового потенціалу.

Інформаційною базою для проведення моніторингу якості трудового потенціалу є соціологічні анкети. Вони, в сукупності, вимірюють якісні характеристики індивіда та чинники, що зумовлюють їх формування, результативність діяльності. Для досягнення оптимальної відповідності даних соціологічних вимірів потребам у здійсненні політики збереження і підвищення якості трудового потенціалу необхідний довготривалий і цілеспрямований процес організації цього каналу інформації.

Інформаційне наповнення моніторингу, таким чином, має поєднувати в собі номінально об'єктивні (статистичні) і номінально суб'єктивні (дані опитувань громадської думки) показники. Об'єктивна статистична інформація дозволяє швидко охопити проблемну ситуацію і побачити закономірності і суперечності того чи іншого явища, але в той же час вона оцінює стан трудового потенціалу лише за рівнями освіти, віковому та статевому складу, кваліфікації. При суто статистичному підході за рамками обліку виявляється безліч соціально-значущих чинників, що роблять істотний вплив на трудовий потенціал. Крім того, необхідно мати на увазі, що дослідження на статистичних рядах є надійними в тому випадку, коли процеси протікають лінійно. Тому потрібний зворотний зв'язок між об'єктом і дослідником. Виходячи з цього, соціологічне вивчення якісних характеристик трудового потенціалу та визначальних його чинників і включення одержуваної в результаті інформації в загальну систему моніторингу актуальне на сьогоднішній день і потребує пильної і глибокої уваги.