

УДК 316.023.4

Н.О. КОДАЦЬКА

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЖІНОК

Кодацька Наталя Олександрівна – кандидат соціологічних наук, старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Дніпропетровської державної фінансової академії

У статті розкривається структура системи управління трудовим потенціалом, вивчаються особливості працевлаштування та основні проблеми сучасних жінок на ринку праці. Даються рекомендації щодо досягнення високого рівня управління трудовим потенціалом жінок з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності в Україні.

Ключові слова: гендерна нерівність, економічна активність, жінки репродуктивного віку, материнські функції, ресурси праці, рівень безробіття, трудовий потенціал.

В статье раскрывается структура системы управления трудовым потенциалом, изучаются особенности трудоустройства и основные проблемы современных женщин на рынке труда. Даются рекомендации по достижению высокого уровня управления трудовым потенциалом женщин с учетом реальных проблем гендерного неравенства в Украине.

Ключевые слова: гендерное неравенство, экономическая активность, женщины репродуктивного возраста, материнские функции, трудовые ресурсы, уровень безработицы, трудовой потенциал.

The article is about structure of management system of labor potential, peculiarities of placement in a job and main problems of modern women on the market of labor. Author gives recommendations about reaching high level of management system of labor potential of women in Ukraine.

Keywords: gender inequality, economic activity, labor potential, level of unemployment, maternal functions, resources of labor, women of reproductive age.

© Н.О. Кодацька, 2012

Постановка проблеми. Однією з найбільш актуальних 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.

Сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується посиленням негативних тенденцій, які проявляються в скороченні чисельності населення, зменшенні тривалості життя, старінні населення за рахунок збільшення чисельності осіб похилого віку та скорочення чисельності дітей в результаті зниження народжуваності, збільшення показників смертності, розширення масштабів депопуляції населення, деформації статевовікової структури, погіршенні стану здоров'я населення. Всі ці тенденції відображаються на звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу населення України. Загострення проблем управління трудовим потенціалом жінок у період трансформації економіки потребує переосмислення наукового надбання 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. До-

слідженню 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.Гришнова, М.Долішній, Т.Заяць, С.Злупко, А.Колот, Е.Лібанова, В.Мікловда, В.Онікієнко, В.Петюх, С.Пирожков, В.Стешенко, С.Трубиш та інші. Питання ефективного використання трудового потенціалу активно досліджуються вченими країн СНД. Серед них Л.Абалкін, С.Андрєєв, М.Горєлов, Д.Карпукін, Р.Колосова, О.Косаєв, Л.Кушельський, М.Магомєдов, І.Маслова, О.Панкратов, Г.Сергєєва, Л.Чижова, Н.Шаталова [1].

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.Покришук, В.Приймака, О.Сологуб, Н.Тітової та інших. Наукові праці таких закордонних учених, як В.Ф.Биркенбиль, П.Вайнцвайг, Дж.Віткін, М.Вудкок, В.Зигерт, Д.Кортис, М.Мескон, Д.Френсис, Ф.Хедоурі присвячені проблематиці працевлаштування та обіймання жінками керівних посад [2].

Мета дослідження. Метою цієї статті є розкриття структури системи управління трудовим потенціалом жінок та вивчення основних проблем сучасних жінок на ринку праці, розробка рекомендацій щодо досягнення високого рівня управління трудовим потенціалом жінок з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тру-

довий потенціал являє собою обсяг, структуру та якість робочої сили, що характеризується рівнем кваліфікації та освіти робітників. Структура системи управління трудовим потенціалом являє собою взаємопов'язані і відносно самостійні підсистеми, поєднані однією головною метою, яка має забезпечити процес перетворення ресурсів праці в робочу силу та забезпечити ефективне її використання. Як вважає К.Х. Абдурахманов, цей процес має пройти ряд стадій. На першій стадії ресурси праці існують у вигляді потенційної робочої сили (певної кількості здатних до роботи працівників, які мають необхідну для роботи сукупність фізичних і духовних здібностей), яка перебуває поза трудовим процесом, тобто за межами предметів і засобів виробництва ці ресурси не проявляються. На другій стадії ресурси праці розподіляються по робочих місцях. Починається витрата фізичних та розумових здібностей, і трудовий потенціал стає робочою силою. На третій стадії робоча сила, витрачаючись у часі і реалізуючись у трудовому процесі, утворює споживні вартості. З часу припинення трудової діяльності робоча сила знову стає ресурсами праці. Отже, трудовий потенціал - це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві відомий [8, с.91]. Структура системи управління трудовим потенціалом суспільства складається з двох підсистем - керівної та керованої. Кожна з них, у свою чергу, складається з елементів або складових підсистем. Кожен елемент виконує конкретні, притаманні лише йому функції, які спрямовані на розвиток кожного з них, а за кінцеву мету мають підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни [8, с.103].

До складу керованої підсистеми управління трудовим потенціалом суспільства входять декілька елементів:

1) Елемент управління формуванням і розвитком трудового потенціалу, який має такі завдання: управління процесом відтворення населення, тобто регулювання демографічних процесів, піклування про здоров'я людини, поліпшення умов життя жінки та дитини, поліпшення екологічної ситуації; управління процесами підготовки та розвитку робочої сили, тобто поліпшення загальноосвітньої підготовки, широкомасштабна професійна орієнтація, первинна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; управління відтворенням робочої сили, тобто розвиток соціальної інфраструктури, управління ціною робочої сили з метою її порівняння з відтворювальними витратами, поліпшення якості й доцільності використання робочого часу.

2) Елемент управління розміщенням продуктивних сил, який має наступні завдання: поліпшення територіальної організації народного господарства; спрямування розміщення продуктивних сил на зменшення територіальних диспропорцій у ресурсах праці.

3) Елемент управління використанням ресурсів праці, який має наступні завдання: управління технічним прогресом, що включає в себе впровадження новітніх технологій, підвищення рівнів комп'ютеризації, автоматизації, механізації та

енергооснащеності праці; управління продуктивністю, що включає планування продуктивності і співвідношення темпів приросту продуктивності та темпів приросту заробітної плати, організація праці і виробництва, управління розвитком персоналу.

4) Елемент управління ринком праці, який має такі завдання: управління зайнятістю населення, міграційна політика, підвищення рівня активності та мобільності робочої сили.

Таким чином, у системі управління трудовим потенціалом жінок на першому місці можна поставити завдання регулювання демографічних процесів, тобто забезпечення сприятливих умов для народження та догляду за дитиною працюючим жінкам. Такі умови повинні повністю виключати ризик звільнення вагітної жінки або жінки одразу після народження дитини. Також завданням управління процесами підготовки та розвитку робочої сили має бути впровадження в державній службі зайнятості напрямку перепідготовки та/або підвищення кваліфікації жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною та тривалий час не мали досвіду роботи по певній спеціальності, що сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Для розробки ефективних заходів політики розвитку людського потенціалу велике значення має комплексна оцінка ситуації з гендерною рівністю. З цією метою використовуються і щорічно розраховуються для багатьох країн два основні інтегральні показники: індекс розвитку з урахуванням гендерного фактора (ІРГФ) і показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ).

За допомогою Індексу розвитку з урахуванням гендерного фактора корегується показник Індексу людського розвитку для визначення гендерної рівності за основними його вимірами: тривалістю життя, рівнем освіченості і рівнем матеріального добробуту. Ці показники спершу розраховуються окремо для жінок і чоловіків певної країни, потім розраховуються рівнорозподілені індекси за кожним виміром, і ІРГФ розраховується як середнє арифметичне значення трьох рівнорозподілених індексів [1, с. 85].

Якби можливості людського розвитку були однаковими для чоловіків і жінок певної країни, то ІРГФ у ній дорівнював би ІЛР. Оскільки в усіх країнах гендерна нерівність існує, то ІРГФ завжди менший, ніж ІЛР. Наприклад, у 2010 році в Україні значення ІЛР було 0,710, а ІРГФ - 0,652. У цілому Україна за цим показником має досить благополучний вигляд порівняно з іншими країнами: 69-те місце серед 169 країн, для яких розраховувався ІРГФ [4]. Це зумовлено тим, що в нашому суспільстві не простежується гендерних відмінностей у доступі до базової освіти, жінкам притаманні досить високі рівні економічної активності та зайнятості.

Проте ці сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями у політиці та сфері державного управління, в можливостях доступу до гідної роботи та економічних ресурсів. Ці диспропорції відображаються показником розширення можливостей жінок, який дозволяє оцінити нерівність у стано-

вищі жінок і чоловіків у трьох ключових сферах:

- участь і повноваження у прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в органах управління, які обіймають жінки та чоловіки;
- участь і повноваження у прийнятті економічних рішень, що вимірюються відсотковою часткою жінок та чоловіків, які обіймають керівні посади, та відсотковою часткою жінок та чоловіків на посадах спеціалістів і технічних працівників;
- можливості доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок і чоловіків.

ПРМЖ розраховується за спеціальною методикою, чим ближчий він до 1, тим менше диспропорцій між чоловіками та жінками у цих ключових сферах. За цим показником Україна серед інших країн має дуже скромний вигляд: значення ПРМЖ: у 2008 році було 0,463 і наша країна посідала 44-те місце серед 138 країн, для яких він розраховувався [4]. Це зумовлено комплексом причин: в Україні жінки незначною мірою присутні у представницьких органах влади та на вищих щаблях державного управління. В апараті державного управління простежується чітка закономірність: чим вище орган державної влади, тим менше представництво жінок у його складі. Хоча жінки становлять абсолютну більшість серед державних службовців як керівників, так і спеціалістів, із просуванням по службі їх питома вага зменшується.

Гендерні диспропорції у сфері прийняття рішень визначаються не лише об'єктивними чинниками (нижчі доходи та економічна залежність жінок від чоловіків, нерівний розподіл домашніх обов'язків), а й традиційною системою гендерних норм, що спрямовують соціалізацію жінок на виконання переважно сімейних, допоміжних ролей, а політичне життя проголошують прерогативою чоловіків. Проте недостатнє представництво жінок на вищих щаблях державного управління ускладнює формування гендерно-чутливої політики, обмежує просування гендерної рівності до інших сфер суспільного життя. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті є також необхідною умовою суспільного розвитку, оскільки міжрегіональні порівняння доводять, що на рівні окремих країн вищі показники участі жінок у державних структурах супроводжуються нижчими рівнями корупції та сприяють посиленню соціальної орієнтації державної політики.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування.

Високі рівні економічної активності жінок в нашому суспільстві досі супроводжувалися тенденцією погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості. Про сприятливіше становище чоловіків свідчить гендерний аналіз зайнятого населення за статусом та формами зайнятості.

За даними обстеження населення з питань економічної активності Держкомстату, у 2010 р. жінки становили лише 25% роботодавців, маючи внаслідок цього менші можливості доступу до економічних ресурсів та обмежені можливості прийняття рішень. Водночас серед жінок вищою є питома вага самозайнятого населення та членів родини, які працюють безплатно (10,5 % жінок проти 9,1 % чоловіків), вони частіше трудяться неповний робочий час [3]. Хоча рівень безробіття чоловіків, розрахований за методологією МОП, перевищує рівень безробіття жінок (відповідно, 9,7% проти 7,8% у 2010 р.), жінкам складніше, ніж чоловікам, повторно влаштуватися на роботу [3]. Середня тривалість безробіття серед жінок вища, ніж серед чоловіків (відповідно, 23 проти 21 місяця у 2010 р.), що призводить до підвищеного ризику «застійного» безробіття і втрати економічної активності. Певною мірою триваліший період пошуку роботи свідчить про пасивнішу поведінку жінок, проте можна твердити про існування певної дискримінації на ринку праці, оскільки при наймі на роботу перевага часто віддається чоловікам, а не жінкам, навіть із вищими освітньо-кваліфікаційними характеристиками; в Україні поширена практика гендерно-привілейованих оголошень про вакансії.

Менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлене не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, і жінки зустрічають значні перешкоди, породжені гендерними стереотипами.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, репродуктивний вік для жінок визначається в межах від 15 до 49 років, отже, більша частина працездатних жінок має потенціальну можливість припинити на певний строк свою трудову діяльність у зв'язку із народженням дитини. Крім того, більшість жінок в Україні використовують відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, тобто перерва в трудовій діяльності може сягати від трьох до шести років (у тому випадку, коли дитина за станом здоров'я потребує домашнього догляду). На жаль, більшість роботодавців не заохочує тривале перебування жінок у відпустці по догляду за дитиною і намагається звільнити співробітницю одразу після народження дитини або навіть після того, як вагітність жінки стає відомою. Проте чинним законодавством України (ст. 184 КЗпПУ) забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду за станом здоров'я).

Висновки. Становлення демократичного суспільства передбачає забезпечення однакових можливостей для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потребує спеціального держав-

ного механізму, тобто системи державних органів, які займалися б розробкою, заохоченням реалізацією, контролем, оцінкою та пропагандою підтримки гендерної політики, спрямованої на демократичний розвиток суспільства і самовираження в ньому як рівних обох соціальних статей. Мета розвитку тисячоліття, що стосується викорінювання гендерної нерівності та розширення можливостей жінок, зазнала в Україні значної адаптації, оскільки початкові міжнародні завдання фокусувалися на усуненні гендерних відмінностей у сфері освіти, що є досі актуальним для більшості регіонів, які розвиваються. В Україні це завдання вже виконане, оскільки нині не спостерігається гендерних обмежень у доступі до всіх освітніх рівнів, більше того, у системі вищої освіти маємо помітний гендерний дисбаланс на користь жінок.

Не простежується кількісного дисбалансу за ознакою статі і в сфері економічної активності населення - рівні економічної активності жінок в Україні є одними з найвищих у світі. Проблеми гендерної нерівності у нас мають принципово інший характер: високі рівні економічної активності та освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у політиці та сфері прийняття рішень, зокрема економічних, існуванням гендерних відмінностей в оплаті праці.

Тому в Україні мають бути розроблені конкретні стратегічні завдання для досягнення високого рівня управління трудовим потенціалом жінок з

урахуванням реальних проблем гендерної нерівності у суспільному житті. Ми можемо запропонувати декілька напрямів для покращення сучасної ситуації:

- посилення відповідальності роботодавців за звільнення вагітних жінок та жінок з дітьми до досягнення трирічного віку (до шести років у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду за станом здоров'я);

- заохочення роботодавців на державному рівні до створення гнучкого робочого графіка для жінок з дітьми;

- державне забезпечення часткової зайнятості для молодих матерів аналогічно тому, як реалізується соціальна політика щодо працевлаштування інвалідів. Необхідним є створення державою таких умов, коли підприємствам та організаціям буде економічно вигідніше працевлаштовувати матерів, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на неповний робочий час або іншу форму часткової зайнятості, ніж сплата штрафів за відсутність подібних робочих місць;

- досягнення гендерного паритету у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади шляхом забезпечення у цих структурах гендерного співвідношення на рівні не менше 30 до 70 % представників тієї чи іншої статі;

- скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків.

Саме з огляду на цей підхід будуть спрямовані наші подальші дослідження.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.
2. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / під ред. Ю.І. Саєнко. - К.: Компанія ВАІТЕ, 2007. - 144 с.
3. Жінки на ринку праці України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://female.pit.org.ua>.
4. Звіт з людського розвитку 2010 року Програми розвитку ООН [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.
5. 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». - К.: УСПП, - 2007. - 24 с.
6. Мороз В.М. Використання трудового потенціалу людиною: основні перешкоди та їх аналіз / В.М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2011. - №2. - С. 83-89.
7. 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.
8. Стеценко Т.О., Тищенко О.П. Управління регіональною економікою: навч. посіб. / Т. О. Стеценко, О. П. Тищенко. - К.: КНЕУ, 2009. - 471 с.
9. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості / Л.В. Шаульська. - Донецьк, 2005. - 502 с.