

УДК 331.5

ДОСЛІДЖЕННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПРОСТОРІВ

Благой В.В., Тихомирова А.О.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено теоретичні питання формування науково-обґрунтованих напрямків підвищення ефективності використання людського потенціалу. Розкрито існуючі заходи щодо впливу дискримінації, стереотипів поведінки та положення на ринок праці. Проведено системне дослідження ефективності формування і використання людського потенціалу. Вироблено теоретичні та практичні рекомендації щодо впровадження запропонованого інструмента, що дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого носія трудового потенціалу так і їх сукупності, а також забезпечує ефективне регулювання професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації завдяки сприяння створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері.

Ключові слова: ринок праці, людський потенціал, аналіз, колективні простори, зайнятість населення, коворкінг.

Постановка проблеми. Нова економічна система країни в сучасних умовах потребує розроблення й прийняття науково обґрунтованих рішень, які допоможуть забезпечити досягнення темпів сталого економічного зростання. У цьому контексті важливе теоретичне і практичне значення має формування ринку праці на основі розвитку людського потенціалу. Це пов'язано перш за все з глибокими змінами у виробництві. Внаслідок їх впровадження скорочується чисельність персоналу, підвищується питома вага спеціалістів, керівників, робочих високої кваліфікації. Вміння уявляти складні процеси, системність, розуміння статистичних величин – головна відмінна риса сучасності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у застосування гендерних підходів до досліджень соціально-економічних відносин зробили В. Близнюк, Г. Герасименко, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Лобанова, О. Макарова, В. Новіков, Ю. Саєнко, В. Сичова, В. Штещенко, О. Шестаковський та ін.

Автори доводять, що на ринку праці в основному реалізується прихована дискримінація, яка проявляється в політиці найму і звільнення, та відображає гендерні переваги роботодавців по відношенню до певних робочих місць і видів діяльності. Це в свою чергу сприяє формуванню горизонтальної та вертикальної сегрегації на ринку праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні на сьогоднішній день явно не вистачає спеціальних програм, які б допомогли змінити традиційний поділ праці в сім'ях, програм, які сприятимуть створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері та на ринку праці.

Мета статті. Розгляд та обґрунтування теоретичних і методичних підходів до дослідження формування науково-обґрунтованих напрямків підвищення ефективності викорис-

тання людського потенціалу на основі впровадження колективних просторів в контексті специфічних умов ринкової трансформації господарства.

Виклад основного матеріалу. Реформування системи економічних відносин в Україні вимагає вироблення адекватної соціальної політики, як на державному, так і на місцевому рівні. В умовах зміни ринкової кон'юнктури загострюється конфлікт між гендерними ролями жінок. Працююча жінка, як правило, збільшує сукупний сімейний дохід більш ніж в півтора рази, що при нинішній економічній ситуації позбавляє її можливості відмовитися від роботи на користь сім'ї. В той же час висока зайнятість жінок ставати одним з основних факторів зниження народжуваності.

Одне з основних напрямків в політиці по відношенню до жінок – забезпечення умов гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків через розвиток соціальної інфраструктури. У силу сформованих в суспільстві стереотипів тягар сімейних обов'язків сьогодні лягати в основному на жінок, що негативно позначається на виконанні ними професійних функцій, знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Соціальна політика в сфері зайнятості передбачає застосування соціальних заходів щодо підвищення конкурентних здібностей жінок на ринку праці. Вони полягають в наступному:

- надання податкових, кредитних та інших пільг підприємствам державного і недержавного секторів економіки, а так само приватним особам та об'єднанням, що забезпечує організацію праці осіб з обмеженою працездатністю, жінок, які мають малолітніх дітей;
- залучення додаткових джерел фінансування, створення необхідних умов для благодійності, громадської взаємодопомоги;
- розвиток форм субсидується зайнятості, особливо для окремих категорій населення, в тому числі жінок;

- залучення жінок до підприємницької діяльності, забезпечення їх необхідною інформацією, консультаційними послугами та спеціальної підготовки;
- надання допомоги бажаючим почати свою власну справу в отриманні додаткових знань і професійної підготовки;
- надання різного роду кредитів, необхідних для організації жінками індивідуальну трудову діяльність;
- забезпечення умов для підвищення кваліфікації або перенавчання робітниць, що мають перерви в трудовій діяльності, в тому числі при поверненні з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і догляду за дитиною, для їх якнайшвидшої професійної реадaptaції;
- врахування потреб жінок при проведенні структурної перебудови економіки, фінансова підтримка розвитку соціальної сфери і сфери послуг як місць докладання переважного жіночого праці.

Центром зайнятості міста Харків проводяться такі види послуг:

- надання інформаційно-довідкових консультацій (профінформація, профконсультація);
- направлення на інформаційно-активізуючі семінари;
- психологічна підтримка;
- професійне навчання (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації).
- участь в інформаційно-активізуючих семінарах;
- направлення на громадські та сезонні роботи.

Обслуговування надається на високому рівні, але спектр пропонуємих вакантних місць перевищують вакансії фізичної праці. Спеціалістам з певною професійною підготовкою в деяких випадках необхідна перекваліфікація для отримання робочого місця.

Категорія, яка показує єдність здібностей сукупного працівника, а також умов реалізації та можливостей цих здібностей є трудовий потенціал. В умовах реформування економіки зростає значення цілеспрямованого формування таких якісних характеристик у носіїв трудового потенціалу, як гнучкість, здатність до структурних змін, швидка адаптації до мінливих умов трудової діяльності, високий професіоналізм всіх категорій працівників, формування соціальних якостей персоналу, економічна культура.

Дане поняття дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності. Трудовий потенціал працівника характеризує його як особистість, оскільки – це не постійна величина, вона змінюється постійно: підвищується в міру розвитку і вдосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов життя і праці; знижується з погіршенням здоров'я, якос-

ті трудового життя і т. д. Трудовий потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника до тієї чи іншої посади в даний час, а його можливостями в довгостроковій перспективі. При цьому до уваги беруться вік, освіту, практичний досвід, ділові якості. Кожен працівник має різний рівень трудового потенціалу, від цього і формуються різні вакансії та вимоги до найманих робітників.

На основі проведеного аналізу економічно-активного населення Харківської області за методологією МОП, оскільки воно враховує постійне населення і тимчасово проживаючих людей на даній території, але не враховує тимчасово відсутніх та дефіциту вакантних місць центру зайнятості, було розраховано коефіцієнт збалансованості, який показує значення >1 , тобто пропозиція професійної робочої сили перевищує попит на період з 2014–2016 роки. Це характеризує ринок, як працедефіцитний.

Розрахунки коефіцієнта навантаження і вакантності на одне робоче місце з 2014–2016 років також представляють значення >1 , тобто це ознака циклічного безробіття, оскільки пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, чим більший коефіцієнт, тим гірша ситуація на ринку праці. Тобто не всі безробітні, зможуть бути працевлаштовані. Для міста Харків дана ситуація є несприятливою.

При умові, що частина безробітних, які не працювали через такі причини: догляд за дітьми, обставини, що впливають на ККД (за умовою тиску на робочому місці) та дефіцит вакантних місць, будуть працювати в коворкінг-центрі, показник безробіття знизиться. Оскільки показник зайнятості буде зростати.

Для аналізу показника безробіття за умовою, що люди, які втратили роботу, будуть працювати в коворкінг-центрі.

Так як коворкінг – це модель роботи, в якій учасники, залишаючись незалежними і вільними, використовують загальне простір для своєї діяльності. Зокрема, коворкінг популярний серед фрілансерів, віддалених співробітників, перекладачів, програмістів, дизайнерів і підприємців-початківців. Коворкінг займає проміжне місце між роботою з дому і використанням окремого офісу.

Коворкінг центри – послуги з організації раціонального робочого процесу.

Потенційними клієнтами центру можуть стати: підприємці; журналісти, дизайнери, програмісти, які працюють як фрілансери; фахівці з консалтингу; іногородні компанії, що організують виїзні семінари, тренінги та інші заходи; письменники; студенти і школярі; представники творчих і професійних співтовариств.

Ринок коворкінг-послуг в Харківському регіоні представлений малою кількістю компаній, слабо розвинутий. Оцінка ємкості цих послуг є складною задачею. Треба відмітити, що користувачі коворкінг-послуг в основному фрі-

лансери – самозайняті люди, які надають різні послуги. Ця категорія людей веде свою діяльність, як правило через Інтернет. Показники їх діяльності складно оцінити чисельно, так як офіційна статистика в Харківській області не ведеться.

Виходячи з цього, об'єм ринку можна розрахувати лише приблизно. Для цього була використана статистика пошукових запитів Google (Google AdWords). Здійснено обробку даних: коворкінг – 33100, коворкінг Харків – 720, коворкінг-центр – 880, коворкінг-центр Харків – 30. Всього запитів по тематиці – 34730. Але оцінити скільки реально людей зацікавлені у роботі в коворкінг-центрі складно, тому для аналізу більш точно треба обрати запити, що пов'язані з Харківською областю. Отримаємо в результаті 750 запитів людей, які цим зацікавлені.

За умовою, що ця кількість людей буде працювати в коворкінг центрі можна зробити висновок, що будуть працювати на 750 осіб більше.

Таким чином при умові, що частина безробітних, які не працювали через такі причини: догляд за дітьми, обставини, що впливають на ККД (за умовою тиску на робочому місці) та де-

фіцит вакантних місць, будуть працювати в коворкінг-центрі, показник безробіття знизиться. Оскільки показник зайнятості буде зростати.

Тобто зменшаться ознаки циклічного безробіття, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. Не всі безробітні, зможуть бути працевлаштовані, але це зменшить тиск на існуючі робочі місця центру зайнятості, та дасть можливість знайти необхідний кадровий потенціал малим підприємствам.

Висновки і пропозиції. Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що пропозиції щодо ефективного використання людського потенціалу можуть бути використанні у практичній діяльності з метою покращення загальної економічної ситуації. Практичну цінність мають розроблені напрямки щодо впровадження запропонованого інструмента, що дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого носія трудового потенціалу так і їх сукупності, а також забезпечує ефективне регулювання професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації завдяки сприяння створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок в суспільній сфері.

Список літератури:

1. Благий В.В. Коворкінг у контексті розвитку бізнес-туризму / В.В. Благий, В.В. Блага, А.О. Тихомирова // Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. – № 16. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 2017. – С. 119–121.
2. Благий В.В. Особливості розвитку трудового потенціалу вітчизняної економіки в умовах конкуренції / Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції: колективна монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.Л. Калініченко. – Харків: ФОП Панов А.М., видав. дім «В справі», 2017. – 182–190 с.
3. Sychova V.V., Abakumova N.Yu., Korzhenko O.A. Gender peculiarities of youth employment in the labor market in Kharkiv in 2014–2015 (according to Kharkiv City Employment Center). Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-2/doc/1/04.pdf>.
4. Батлер Дж. Гендерное регулирование / Дж. Батлер. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/2gsXXB>.
5. Верлан О. Проблеми гендерної рівності в політичній системі України / О. Верлан // Теорія і практика гендерного виховання студентської молоді: досвід, проблеми, перспективи: збірник матеріалів Міжнародної наук.-практич. конференції, м. Запоріжжя, 2004. – С. 10–19.
6. Рудік О. Основи гендерного аналізу / О. Рудік. – К.: К.І.С., 2013. – 111 с.
7. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de>.
8. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Почему женщины соглашаются на менее оплачиваемую работу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/SJZP8K>.
10. Василькова Р.В. Женская безработица в Украине / Р.В. Василькова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/>.
11. The Global Gender Gap Report 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/uhUASd>.
12. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de>.
13. Василькова Р.В. Женская безработица в Украине. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/>.
14. Гендерные стереотипы тормозят экономический рост. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/LHguZu>.
15. Дискримінація на ринку праці та шляхи її подолання. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/120807026273/ekonomika/diskriminatsiya_rynke_truda_puti_preodoleniya.htm.

Благой В.В., Тихомирова А.О.

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

ИССЛЕДОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПРОСТРАНСТВ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы формирования научно обоснованных направлений повышения эффективности использования человеческого потенциала. Раскрыты существующие меры по влиянию дискриминации, стереотипов поведения и положение на рынке труда. Проведено системное исследование эффективности формирования и использования человеческого потенциала. Произведено теоретические и практические рекомендации по внедрению предложенного инструмента, позволяющего оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого носителя трудового потенциала так и их совокупности, а также обеспечивает эффективное регулирование профессиональной переподготовки и повышения квалификации благодаря содействию созданию равных возможностей для мужчин и женщин в общественной сфере.

Ключевые слова: рынок труда, человеческий потенциал, анализ, коллективные пространства, занятость населения, коворкинг.

Blagoy V.V., Tikhomirova A.O.

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

INVESTIGATION OF DIRECTIONS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF USE OF HUMAN CAPACITY ON THE BASIS OF IMPLEMENTATION OF COLLECTIVE SPACES

Summary

Theoretical questions of formation of scientifically grounded directions of increase of efficiency of use of human potential are investigated. Existing measures on the impact of discrimination, stereotypes of behavior and the situation on the labor market are revealed. A systematic study of the effectiveness of the formation and use of human potential was conducted. The theoretical and practical recommendations for implementation of the proposed instrument are developed, which allows to evaluate the degree of use of potential opportunities as a separate carrier of labor potential and their aggregate, and also provides effective regulation of professional retraining and advanced training by promoting the creation of equal opportunities for men and women in the public sphere.

Keywords: labor market, human potential, analysis, collective spaces, employment, coworking.