

КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ПОТОКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Н. Є. Муромець, кандидат економічних наук

Сучасні тенденції ринкової трансформації у поєднанні з процесами інтеграції, інформатизації та глобалізації забезпечили перетворення споживчого ринку з дефіцитного в насичений (бездефіцитний), що зумовило зростання рухливості робочої сили на ринку праці Україні в цілому, так і на регіональних ринках зокрема. Через виникнення світової економічної кризи очікується, що для вітчизняного ринку праці характерними будуть такі процеси, як зниження загального розміру зайнятості та зростання безробіття, різке зростання диференціації в оплаті праці, вивільнення робочої сили з державних підприємств і організацій через спад виробництва (при одночасному збільшенні чисельності працюючих у приватному секторі), інтенсивний перерозподіл кадрів між галузями і секторами економіки, високий рівень добровільної текучості.

Теоретико-методологічні, методичні, прикладні питання перерозподілу та руху (рухливості, мобільності) трудових ресурсів були і залишаються предметом постійних наукових досліджень. Різні аспекти цих проблем досліджувались у працях І. С. Маслової, О. А. Сухова, О. І. Рузавіної, Л. М. Данилова, Т. І. Заславської, Д. П. Богині, В. С. Васильченко, Е. М. Лібанової, В. М. Петюха та ін.

Для регулювання і ефективного функціонування ринку праці слід використовувати поточковий підхід до дослідження процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці.

Метою статті є визначення основних класифікаційних ознаки трудових потоків, які розглядаються як складові поточкових процесів, що протікають у просторово-часовій послідовності дій, спрямованих на розвиток і перехід до якісно нового стану логістичного потоку та суб'єктів підприємництва.

Трудовий потік включає тільки те населення, яке в даний конкретний момент знаходиться в процесі руху на ринку праці або за його межами, але не в стані стабільності. Тобто в нього входить і частина економічно активного та неактивного населення, яка в даний момент переміщується між підприємствами, галузями, територіями, видами зайнятості, логістичними ланцюгами. Наприклад, зайняті особи, що переміщуються в даний момент з одного робочого місця на інше; пенсіонери, які знайшли роботу; студенти, що вирішили підробляти у вільний від навчання час і т. ін.

У основі виникнення трудових потоків лежить взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці. У кожен певний момент основна частина сукупної пропозиції і попиту на працю задоволена, утворюючи зайнятість і сприяючи функціонування суспільного відтворення. Менша ж частина через природний і механічний рух виявляється вільною, обумовлюючи наявність вільних робочих місць (вакансій) і кількість осіб, зайнятих пошуком роботи. Розбіжність попиту та пропозиції відбувається унаслідок безлічі різноманітних причин, таких як зміна фонду робочих місць, ринкової кон'юнктури, народжуваності та смертності, незадоволеність оплатою і умовами праці, недолік кваліфікованих кадрів і та ін. Слід зазначити, що відносно трудових потоків вплив природних причин враховуватиметься лише побічно, оскільки трудові потоки виникають унаслідок соціально-економічних причин. Переміщення трудових потоків відбувається між різними секторами економіки, галузями, формами власності, окремими підприємствами, видами зайнятості, територіями, логістичними ланцюгами на різних рівнях логістичних систем та ін.

Для ефективного управління трудовими потоками у складних соціально-економічних умовах слід не тільки визначити їх основні характеристики, але й враховувати їх класифікаційні ознаки, які слід надавати через призму логістичного управління.

Розглянемо характерні риси трудового потоку за його розміром, глибиною, швидкістю і рухливістю. Розмір трудового потоку характеризується чисельністю трудових ресурсів, що утворюють даний потік. Глибина трудового потоку характеризується різноманітністю якісних характеристик трудових ресурсів, які утворюють даний потік (професія, кваліфікація, освіта, стать і т. ін.). За ступенем рухливості трудові потоки класифікуються на швидкорухливі трудові потоки і слаборухливі. Швидкорухливі трудові потоки охоплюють, як правило, такі групи населення, як молодь, особи з наскрізними професіями і таке інше, тобто мобільніші трудові ресурси. Необхідно враховувати так звану вимушену рухливість, яка виникає в кризових ситуаціях або відносно високодискримінованих груп працівників; у цьому випадку швидкорухливі трудові потоки поповнюються особами, які вимушені міняти місце роботи і статус зайнятості через обставини, що склалися. Слаборухливі трудові потоки охоплюють осіб пенсійного та передпенсійного віку, працівників з низьким освітнім рівнем, спеціалізовані професії і т. ін. [1].

Рухливість трудового потоку характеризується здатністю трудових ресурсів реалізувати свої знання і уміння на різнотипних робочих місцях різних підприємств, галузей, видів діяльності та ін. Багато в чому визначається наявністю наскрізних професій у даному трудовому потоці. Швидкість руху трудового потоку характеризується кількістю знайдених (покинутих) робочих місць трудовими ресурсами даного потоку за одиницю часу.

За масштабом (ієрархією) охоплення логістичних процесів слід розрізняти трудові мікро-, мета-, мезо- та мегапотоки. Така класифікація ґрунтується на ієрархії логістичних систем, відповідно до якої кожному рівню логістичної системи притаманні однойменні потоки, а макрологістична система як сукупність мета-, мезо- та мегасистем поєднує потоки всіх цих

систем і створює спільний макрологістичний трудовий потік. Трудові потоки на мікрорівні є результатом послідовних змін стану ресурсів під дією основних і допоміжних логістичних операцій [1].

У наукових працях з питань логістики досить часто трудові потоки за рівнем керованості поділяють на дві групи [1, 2]. Перша – це потоки, які адекватно реагують на управлінські дії відповідних структур (систем), а до другої групи відносять такі потоки, які не реагують на управлінські дії конкретної логістичної системи [3]. Представники визначень некерованості потоків акцентують увагу тільки на тих логістичних потоках, які є зовнішніми по відношенню до управлінських систем. Водночас внутрішньосистемні логістичні потоки вважаються керованими. Керованість логістичного потоку при цьому пов'язується з його підпорядкованістю системі управління, а некерованість – з перебуванням потоку поза цією системою. Але слід визнати, що всі логістичні потоки, зокрема і трудові потоки в ринкових умовах є безпосередньо або опосередковано керованими різними логістичними структурами та системами.

Разом з тим, трудові потоки можна поділяти на залежні й умовно незалежні від управлінської діяльності конкретного підприємства. Залежні – це такі трудові потоки, які цілеспрямовано формуються самим підприємством, звичайно, з урахуванням зовнішніх чинників. Іншими словами, це всі внутрішні потоки логістичної системи, влада якої над ними є майже абсолютною і багато зовнішніх потоків, найперше інтегрованих в інші системи.

Оскільки трудові, як і всі інші логістичні, потоки відносяться до «рукотворних», тобто створюваних відповідними структурами, то й тіснота їхнього поєднання залежить від організаторів потоку. У сучасній практиці господарювання часто зустрічається недостатня узгодженість потоків, викликана як недоліками макроекономічного рівня, так і недоліками управління на самих підприємствах. Тому підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства прямо залежить від узгодженості як зовнішніх, так і внутріш-

ніх логістичних потоків, а також синхронізації всіх логістичних процесів.

Ланцюги господарських зв'язків визначають поділ трудових потоків на горизонтальні та вертикальні. Перші відображають цілеспрямоване упорядковане у просторі часі переміщення логістичних потоків між рівноправними суб'єктами підприємницької діяльності, тобто між ланками логістичних ланцюгів, а вертикальні трудові потоки поєднують логістичні процеси підприємницьких структур, що знаходяться у ранжованій підпорядкованості, наприклад, потоки, які переміщуються між материнськими та дочірніми структурами підприємств (об'єднань).

За рівнем упорядкованості елементів трудового потоку виділяються ламінарні та турбулентні потоки. Ламінарні потоки характеризуються усталеною цілеспрямованістю, керованістю, регулярністю логістичних процесів, а тому й потоків, які змінюються тільки під впливом зовнішнього середовища й управлінських рішень. Для турбулентних трудових потоків властивим є хаотичність і невпорядкованість його елементів, які викликають флуктуаційні зміни практично всіх показників потоку й істотно ускладнюють процес логістичного управління [1].

Закономірність (упорядкованість) логістичних зв'язків покладено в основу визначення детермінованих і стохастичних трудових потоків. Детерміновані трудові потоки характеризуються визначеністю параметрів на кожний момент часу, а стохастичні потоки характеризуються випадковим характером параметрів, які у кожний момент часу приймають визначену величину з певним рівнем імовірності. Часовий дуалізм логістичного потоку виражається у поєднанні переривчастості (дискретності) і безперервності руху трудових ресурсів підприємства.

Також існує класифікація трудових потоків за рядом важливих ознак, а саме: за сферами руху, за ступенем їх однорідності, за стадіями руху, розміром і типом поточного ринку праці та ін.

За сферами руху трудові потоки слід поділяти на внутрішні та зовнішні. Внутрішні трудові потоки, в свою чергу, поділяються на

горизонтальні та вертикальні; а зовнішні трудові потоки – внутрігалузеві, міжгалузеві, територіальні, укрупнені [4].

Внутрішні трудові потоки – це сукупність трудових ресурсів, що переміщуються усередині підприємства з одного робочого місця на інше. При цьому може відбуватися зміна статусу, професії, посади, розряду.

Зовнішні трудові потоки – це переміщення трудових ресурсів між підприємствами. При цьому на додаток до змін внутрішнього характеру може відбутися зміна підгалузі, галузі, території мешкання, статусу в зайнятості та деяких інших характеристик працівника. Зовнішні трудові потоки, як і зовнішній ринок праці, припускають наявність у працівників професій, які можуть бути використані різними фірмами. Зовнішні потоки значно ширші й глибші за внутрішні, оскільки охоплюють більшу кількість працівників, причому швидкість їх руху, як правило, теж помітно вища.

Укрупнені трудові потоки переміщуються між статусами в зайнятості (це потоки зайнятості – безробітні – економічно не активне населення).

За ступенем однорідності слід поділяти на однорідні і неоднорідні трудові потоки. Однорідні трудові потоки охоплюють осіб однакового або близького за родом діяльності професій і спеціальностей; неоднорідні охоплюють представників абсолютно різних професій і спеціальностей.

За стадіями руху розрізняють першорядні трудові потоки і другорядні. Першорядні трудові потоки формуються за переділами поточного ринку праці за рахунок тих категорій населення, які знов прибувають на ринок праці. Другорядні трудові потоки утворюються усередині поточного ринку праці та представлені тими категоріями економічно активного населення, які здійснюють переміщення між окремими робочими місцями, підприємствами, сферами зайнятості.

Можливо класифікувати трудові потоки за напрямками руху: вхідні та витікаючі трудові потоки. Вхідні трудові потоки утворені особами, що отримали роботу в даному секторі зайнятості (галузі, підприємстві) і поповнюють його; витікаючі трудові потоки утворені

особами, що звільняються із займаних раніше місць роботи і вибувають з даного сектора зайнятості (галузі, підприємства).

За розміром трудові потоки поділяються на широкі та вузькі. Оскільки розмір трудового потоку – це чисельність трудових ресурсів, залучених у даний трудовий потік, а широкі трудові потоки – це потоки, що охоплюють велику кількість трудових ресурсів (понад 1 % економічно активного населення), вузькі, відповідно, охоплюють менше 1 % [5].

За типом поточного ринку праці слід розглядати первинні та вторинні трудові потоки. Первинні трудові потоки рухаються на первинному ринку праці, який формується з найпривабливіших видів робіт, тобто таких, які забезпечують стабільність зайнятості, високий рівень оплати, можливості професійного зростання. Вторинні трудові потоки, відповідно, утворюються на вторинному ринку праці, для якого характерні роботи, де немає гарантії зайнятості, низький рівень оплати, обмежені перспективи професійного зростання.

Класифікацію трудових потоків можливо здійснювати і за віковою ознакою: дитячі трудові потоки (до 13 років); підліткові трудові потоки (14–15 років); трудові потоки молоді працездатного віку (16–29 років); трудові потоки найбільшої працездатності (30–44 року); трудові потоки населення передпенсійного віку (чоловіки 45–59 років, жінки 45–54 років); трудові потоки пенсіонерів.

За статеву ознакою виділяють чоловічі трудові потоки і жіночі. Загальновідомо, що економічна активність жінок у цілому і у всіх вікових групах істотно нижча, ніж у чоловіків, що пов'язано із зайнятістю жінок в домашньому господарстві, доглядом за дітьми і нижчим пенсійним віком. В той же час жінки є дискримінаційною групою на ринку праці, що повинне підсилювати їх текучість і робити жіночі трудові потоки більш швидкісними й інтенсивними.

З позиції вивчення трудових потоків з ознаки професійному складу найбільшу важливість у даній класифікації представляє поділ трудових потоків на трудові потоки наскрізних професій і спеціалізованих професій. Працівники наскрізних професій володіють більшою

рухливістю на ринку праці, оскільки можуть знайти собі застосування в будь-яких галузях і сферах діяльності (економісти, бухгалтер, юристи та ін.), на відміну від спеціалізованих, коло застосування яких обмежується однією галуззю (судноводії, вчителі, медичні працівники і т. п.). Таким чином, наскрізні трудові потоки рухаються інтенсивніше, ніж спеціалізовані. Окрім цього, трудові потоки можна також класифікувати за окремими професіями, для цього необхідно скористатись відповідними статистичними класифікаторами.

Для аналізу внутрішніх трудових потоків на рівні підприємств і організацій у даний час виділяються такі категорії персоналу: керівники, фахівці, службовці й робочі. У окремих галузях ті або інші категорії персоналу розробляються детальніше. Особливо це відноситься до категорії робочих. Залежно від тривалості роботи робочі підрозділяються на постійних, тимчасових і сезонних робочих, залежно від характеру виконуваної роботи – на основних робочих, зайнятих у технологічному процесі виробництва основної продукції підприємства, і на допоміжних робочих, зайнятих всіма видами обслуговування трудових процесів, що виконуються основними робочими (ремонтники, налагоджувальники устаткування, складські робочі).

За рівнем кваліфікації в укрупненому вигляді потоки трудових ресурсів поділяються на такі традиційні групи як потоки високо-, середньо-, низько-кваліфікованих і некваліфікованих кадрів. Для проведення детальнішого угруповання можна скористатися загальноприйнятими статистичними класифікаціями. Можна також використовувати класифікацію західних фахівців, які виділяють 5 груп працівників, що мають різні гарантії зайнятості та матеріальної забезпеченості залежно від їх професії і рівня кваліфікації.

В умовах переходу до ринкових відносин таке угруповання населення за соціальним статусом, природно, не може вважатися достатнім. Проте в даному виді класифікації доцільно виділити трудові потоки фахівців і службовців, трудові потоки робітників, трудові потоки працівників агропромислового сектора, трудові потоки осіб, що не входили

в категорію економічно активного населення, яке не є спеціальною освітою. Стандартної класифікації трудових ресурсів за рівнем оплати праці не існує, проте в укрупненому вигляді можна виділити трудові потоки працівників з високою, середньою, низькою заробітною платою, а також населення, з рівнем доходів за межею бідності.

Приведена в роботі класифікація трудових потоків не є вичерпною і може бути доповнена розподілом потоків за рівнем освіти, джерелами доходів, ступенем дискримінації та іншими ознаками.

Таким чином, відповідно до логістичного розуміння трудових потоків можна визначити певні класифікаційні ознаки трудових потоків. У сучасних умовах принципово значущим стає опанування нових прогресивних методів управління для виходу з кризового стану економіки та забезпечення сталого розвитку України на засадах логістичного управління. Безперечно, логістизація діяльності суб'єктів ринкових відносин, починаючи з застосування

логістичних методів управління, є провідним напрямом удосконалення системи менеджменту, що, в свою чергу, забезпечить ефективне функціонування ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Фролова Л. В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти : монографія / Л. В. Фролова. – Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2004. – С. 31–40.
2. Миротин Л. Б. Эффективная логистика / Л. Б. Миротин. – М. : Экзамен, 2002. – С. 150–189.
3. Аникин Б. А. Логистика : учебник / Б. А. Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 97–112.
4. Коровкин А. Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование / А. Г. Коровин. – М. : Наука, 1990. – С. 55–60.
5. Котляр А. Э. Движение рабочей силы в крупном городе / А. Э. Котляр. – М. : Финансы и статистика, 1982. – С. 25–87.

УДК 331.5.024.5

ПРІОРИТЕТИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

П. Б. Левін, кандидат економічних наук

В Україні склалася скрутна ситуація з кадрами. За роки реформ відбулися деструктивні диспропорції у сфері зайнятості багатьох галузей економіки. Майже втрачено кваліфікований персонал у наукоємних виробництвах. Відбувається гостра нестача інженерів, робітників у промисловості, аграрному секторі, сфері послуг. Кваліфікація кадрів починає турбувати роботодавців. Притік мігрантів не в змозі вирішити проблему кваліфікованих працівників.

Питання дефіциту кадрів і їх підготовки привертають велику увагу не тільки науковців, але й підприємців.

Наприклад, координатор спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, (СПО) О. Мірошниченко відмічає: «...ще один великий напрям, яким зараз займаємось – це реформування системи освіти. Адже ми знаємо, що Україна потребує кваліфікованих кадрів. На жаль, кваліфікація кадрів у нас погіршується, і роботодавців починає турбувати якість підготовки кадрів. Не вистачає інженерів, технологів. Тим часом спостерігається надлишок юристів і економістів, які не можуть працевлаштуватись. Тому важливо підняти престиж робочої професії в суспільстві» [1, с. 10].