

- вироботка соціальної стратегії в економіці і відповідуючої їй соціальної політики;
- направленість державної діяльності на удосконалення якісних особливостей національного економічного розвитку;
- вироботка державної політики, орієнтованої на досягнення пріоритетних стратегічних цілей і задач.

Литература

1. *Варналій З.* Проблеми та шляхи забезпечення економічної безпеки України / З. Варналій // Рада національної безпеки і оборони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rainbow.gov.ua/news/25.html>
2. *Варналій З.* С. Економічна безпека України : проблеми та пріоритети зміцнення : Монографія / З. С. Варналій, Д. Д. Буркальцева, О. С. Наєнко. – К. : Знання України, 2011. – 299 с.
3. *Дідович І. І.* Формування економічної безпеки держави та регіону / І. І. Дідович, І. Я. Фабін // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. – С. 152-158.
4. *Дубецька С. П.* Економічна безпека підприємств України / С. П. Дубецька // Недержавна служба безпеки підприємництва як суб'єкт національної безпеки України : Збірник матеріалів наук.-практ. конф. – К. : Вид-во Європейського ун-ту фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2003. – С. 146-172.
5. *Третяк В. В.* Економічна безпека : сутність та умови формування / В. В. Третяк // Економіка і держава. – 2010. – № 1. – С. 6-8.
6. *Drucher P.* Innovation and Entrepreneurship Practice and principles / P. Drucher. – № 4. – 1985. – Р. 11.
7. *Шульц З.* Прошлое и настоящее экономической реформы в ЧСР / З. Шульц // Вопросы экономики. – 1990. – № 2. – С. 132-143.
8. *Гайдар Е.* «Детские болезни» постсоциализма (К вопросу о природе бюджетных кризисов этапа финансовой стабильности) / Е. Гайдар // Вопросы экономики. – 1997. – № 4. – С. 57.
9. *Ослунд А.* Уроки экономических преобразований в странах Восточной Европы / А. Ослунд // Вопросы экономики. – 1994. – № 1. – С. 97-106.
10. *Томани Х.* Опыт дерегулирования в Западной Германии / Х. Томани, Ю. Мюллер // Вопросы экономики. – 1991. – № 7. – С. 111.
11. Бедность переходного периода. Доклад ПРООН (Краткое содержание). – Нью-Йорк, 1998. – С. 3.

УДК 331.55

І. О. Штундер
кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Університет економіки та права «КРОК»

Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості

Стаття присвячена дослідженню проблем мобільності робочої сили для досягнення її ефективної зайнятості. Запропоновано фактори, види, показники мобільності робочої сили та способи її досягнення.

Ключові слова: мобільність робочої сили, зайнятість населення, ефективна зайнятість, фактори мобільності робочої сили, види мобільності робочої сили, показники мобільності.

И. А. Штундер
кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
Университет экономики и права «КРОК»

Мобильность рабочей силы как средство обеспечения эффективной занятости

Статья посвящена исследованию проблем мобильности рабочей силы для достижения её эффективной занятости. Предложены факторы, виды, показатели мобильности рабочей силы и способы её достижения.

Ключевые слова: мобильность рабочей силы, занятость населения, эффективная занятость, факторы мобильности рабочей силы, виды мобильности рабочей силы, показатели мобильности.

I. Shtunder
Ph.D, Assistant Professor of Management
and Marketing Department,
«KROK University»

Mobility of labor force as backer-up effective employment

The article is sanctified to research of problems of mobility of labour force for the achievement of her effective employment. Offered factors, kinds, indexes of mobility of labour force and methods of her achievement.

Keywords: mobility of labour force, employment of population, effective employment, factors of mobility of labour force, types of mobility of labour force, indexes of mobility.

Постановка проблеми

В економіці України актуальним постає питання інтенсифікації мобільності робочої сили, оскільки економічна кон'юнктура часто змінюється та потребує швидкої реакції суб'єктів економічних відносин на події, що відбуваються. Перманентні технологічні виклики, які ставить перед економікою будь-якої країни науково-технічний прогрес, підсилює потребу в мобільності робочої сили для підтримання її конкурентоспроможності, обмеження структурного безробіття та забезпечення ефективною зайнятістю.

Протягом багатьох років сформувалися різні теоретичні та методологічні підходи до дослідження мобільності робочої сили, в основу яких покладено вивчення різних видів трудових переміщень з метою підсилення ефективності функціонування ринку праці та сфери зайнятості в цілому.

В економічній науці поняття «мобільність» застосовується відносно всіх ресурсів і означає їх здатність до переміщення, можливість змінювати місце прикладання праці, процес переносу об'єкта в просторі. Елементами одиночного переміщення є працівник, який займає певне місце в процесі виконуваної праці, та місце, яке він потенційно може зайняти задля ефективного використання своєї здатності до праці. На макроекономічному рівні цими елементами є робоча сила, система робочих місць та ефективний розподіл працівників за ними. Безпосередньою причиною трудових переміщень найчастіше є невідповідність інтересів і вимог працівника щодо конкретного робочого місця, а на макроекономічному рівні – не-

відповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами ринку праці, а також моделлю соціально-економічного розвитку. Тому, проблемою формування ефективної зайнятості в економіці України є недостатній ступінь мобільності трудових ресурсів у межах професій, галузей, регіонів, спеціальностей, підприємств, а також відсутність суттєвих змін у якості трудового життя навіть за умови достатнього рівня трудових переміщень працівників. Актуальним є питання урізноманітнення типів, видів і форм мобільності робочої сили, а також виявлення факторів посиленого впливу на процеси мобільності робочої сили в економіці України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемам мобільності робочої сили присвячено роботи багатьох іноземних і вітчизняних науковців. Серед них слід відзначити Б. Д. Бреєва [1], Т. І. Заславську [3], М. Г. Колосніцину [4], М. В. Курмана [6], М. П. Лукашевича [7], В. В. Онікієнка [9], Л. Л. Рибаківського [10], Н. В. Тілікіну [11], Р. Штольберга [12]. Аналіз наукових робіт вказаних авторів свідчить про неоднозначність тлумачення поняття «мобільність робочої сили», факторів, що її визначають у сучасних умовах, і шляхів інтенсифікації мобільності робочої сили в Україні.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Становлення ринку праці в умовах перманентних криз, необхідність системної модернізації економіки, реструктуризації її галузей зумовили необхідність забезпечення ефективної зайнятості. Урізноманітнення типів, видів і форм мобільності робочої сили, оптимізація її переміщень у межах регіонів, галузей, професій, підприємств потребує подальших досліджень в економічній науці з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили та формування її ефективної зайнятості.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження факторів посиленого впливу на мобільність трудових ресурсів для підвищення якості трудового життя та забезпечення ефективної зайнятості населення в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження

Теоретичні дослідження процесів трудової мобільності здійснили у своїх працях Т. І. Заславська [3] і Л. Л. Рибаківський [10]. Відповідно до їх підходу, мобільність робочої сили визначається як готовність і можливість населення змінювати соціальний статус, професійну приналежність і місце проживання. Таке пояснення дає змогу стверджувати, що мобільність робочої сили спричиняється факторами економічного та соціального характеру.

Так, М. В. Курман визначає мобільність як будь-яку форму соціального руху. Плинність кадрів розглядається ним як один із видів мобільності. На його думку, термін «мобільність» означає потенційну спроможність чи готовність індивіда до дії. Під мобільністю дослідник розуміє здатність людини до зміни свого суспільного статусу [6].

Ще у другій половині 1960-х років Б. Д. Бреєв розглядав мобільність у трьох різних аспектах – як територіальні, галузеві та професійні переміщення [1].

З точки зору М. Г. Колосніциної, мобільність робочої сили – це зміна роботи як у межах однієї територіальної одиниці, так і з урахуванням переїзду індивіда з метою отримання більш привабливої роботи. У цьому контексті мобільність робочої сили може супроводжуватися як зміною соціально-професійного становища працюючого, так і місця проживання. Це поняття розкриває зміст соціальної динаміки, що супроводжується зміною професійних ролей і статусів [5].

Переміщення трудових ресурсів розглядається також у працях В. В. Онікієнка. Зокрема, він акцентував увагу на дії «загального закону суспільного виробництва», тобто закону зміни праці [9].

На думку Р. Штольберга, мобільність робочої сили пов'язана з такими проблемами, як територіальне переміщення робочої сили, обмін робочою силою між містом і селом, зміна підприємства чи перехід від навчання до роботи, зміна трудової групи на підприємстві, зміна професії. У своїх працях він розглядає один із аспектів мобільності робочої сили – плинність [12].

На підставі бачень різних науковців можна стверджувати, що трудова мобільність обумовлюється економічними та соціальними причинами і передбачає процес переміщення трудових ресурсів з конкретною метою працевлаштування на певний період.

У сучасних умовах характер і особливості протікання багатьох процесів у сфері зайнятості обумовлені саме рівнем мобільності працівників. Трудова мобільність – це здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів у економічному та географічному просторі [11].

Ступінь мобільності робочої сили та робочих місць у економіці інноваційного типу визначається такими факторами (рис.1):

Так, у період підйому, коли створюються нові робочі місця, розширюється потенційне середовище для пересування працівників, що збільшує мобільність. Економічний спад скорочує робочі місця, зростає безробіття, знижуються можливості пошуку нового місця роботи, що стримує трудову мобільність.



Рис. 1. Фактори, що впливають на рівень мобільності робочої сили в економіці

Джерело: [7; 11]

Безперервне зростання технічного та технологічного рівня виробництва, зміна вимог до якості праці змушують працівників швидко пристосовуватися до зміни трудових функцій, освоювати нові професії, підвищувати кваліфікацію. Поява та зростання одних секторів і галузей економіки, спад виробництва в інших зумовлюють зміни в галузевій структурі попиту на робочу силу, сприяють міжгалузевому переміщенню робочої сили. Зростання капіталовкладень призводить до збільшення обсягів виробництва, підвищення попиту на працю, створення нових робочих місць і, отже, розширює економічний простір для мобільності працівників. Висока інфляція викликає скорочення реальних доходів, змушує шукати додаткові доходи у сфері вторинної зайнятості, що часто супроводжується освоєнням нових професій і сфер прикладання праці. Зростання потреб населення викликає прагнення до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, переходу на більш престижні та високооплачувані робочі місця. Зниження заробітної плати, відмінності в умовах проживання, можливості отримання освіти та спеціальної підготовки, нерівномірність розміщення населення по території країни є чинниками, що ініціюють трудові переміщення людських ресурсів.

Також мобільність робочої сили стимулюється посиленням диференціації в умовах, режимах і оплаті праці, появою нових робочих місць у зв'язку зі зміною форм власності, зростанням неформальної зайнятості, структурними перетвореннями в економіці, розвитком інтеграційних процесів тощо.

Зовні мобільність проявляється в індивідуальному акті зміни місця роботи та умов життя. Проте за своєю суттю, формами та механізмом прояву вона є складним комплексом найрізноманітніших елементів, видів і типів переміщення трудових ресурсів. Виділяють такі різновиди економічної мобільності [2;11]:

- секторальна мобільність, що включає рух населення між підприємствами державного та недержавного секторів економіки;
- галузева мобільність – переміщення працівників між підприємствами однієї або різних галузей;
- професійна мобільність, пов'язана зі зміною професії, посади, кваліфікації працівника як на даному підприємстві, так і при переході на інше місце роботи;
- географічна мобільність, пов'язана з переміщенням на нове місце проживання.

Залежно від напрямку дії мобільність може бути горизонтальною, коли при переміщенні працівника його статус не змінюється (наприклад, при переході на нове місце роботи без зміни професії та доходу), і вертикальною (зі зміною статусу). Вертикальна мобільність може супроводжуватися підвищенням статусу працівника, що виражається у збільшенні доходів, підвищенні кваліфікації, отриманні престижної професії, посадовому зростанні. У цьому разі йдеться про висхідну мобільність. Навпаки, зміна місця роботи, що супроводжується зниженням статусу працівника, свідчить про спадний характер мобільності [7].

Переміщення між підприємствами, галузями, регіонами, коли працівники звільняються з одного місця роботи та наймаються на інше, тобто виходять на зовнішній ринок праці, характеризується як зовнішня мобільність. Внутрішня мобільність передбачає переміщення персоналу всередині підприємства між робочими місцями різної кваліфікації, соціального статусу, посади, структурних підрозділів, режимів зайнятості.

За походженням і наслідками виділяють такі види мобільності трудових ресурсів [11]:

- демографічна мобільність, яка пов'язана з природним рухом населення і

визначає зміни чисельності та статеві-вікового складу економічно активного населення;

- соціальна мобільність, що охоплює форми руху населення, які впливають на зміни соціальної структури суспільства та підпорядковуються її закономірностям;
- економічна мобільність, що охоплює всі форми руху робочої сили, при якому змінюється галузева, професійна чи регіональна структура зайнятості населення.

При цьому можна виділити такі форми мобільності [2; 11]:

- галузева мобільність є рух трудових ресурсів, унаслідок якого відбувається її перерозподіл за галузями та видами економічної діяльності;
- професійна мобільність визначається в зміні професій, різного ступеня кваліфікації. Це можуть бути міжпрофесійні, міжпосадові, або переміщення з однієї категорії персоналу в іншу, внутрішньо професійні, або кваліфікаційні переміщення;
- географічна мобільність – це географічне переміщення робочої сили не тільки на нове місце роботи, а й нове місце проживання, викликане змінами в розвитку та розміщенні виробництва, умовах існування робочої сили.

Зміна кон'юнктури ринку, удосконалення процесу виробництва й організації праці за рахунок інноваційних процесів сприяють розвиткові корпоративної мобільності, що здійснюється в межах холдингів, конгломератів і характеризується мобільністю керівного апарату.

У процесі мобільності робочої сили між підприємствами та організаціями обмін кадрами відбувається між усіма галузями економіки у двох формах [11]:

- міжгалузева мобільність, за якої відбувається зміна галузевої належності місця роботи;
- внутрішньогалузева мобільність, що характеризується зміною підприємства всередині галузі.

Міжсекторна мобільність – це можливість і готовність працівників переміщатися з одного сектору економіки в інший. Існують прямі та зворотні напрями міжсекторної мобільності: з первинного сектору (сільське господарство, сировинні галузі промисловості) у вторинний (обробна промисловість), із первинного в третинний (послуги) [7].

Внутрішньосекторна мобільність обумовлена рухом робочої сили в рамках одного сектору економіки.

Кваліфікаційна мобільність – переміщення працівників між кваліфікаційними групами, що припускає такі зміни: зміна тарифних розрядів, оволодіння новими методами роботи й удосконалення існуючих [11].

Кваліфікаційна мобільність сприяє підвищенню кваліфікації та відображає зростання професійної спрямованості працівника, що позитивно позначається як на самому працівникові, так і на діяльності підприємства загалом.

Під міжпрофесійною мобільністю фахівці у сфері праці розуміють зміну працівником професійної орієнтації, що припускає перенавчання, освоєння нової професії, одержання додаткової освіти, суміщення декількох професій і спеціальностей. Зміна професійних пріоритетів робочої сили зазвичай є інтенсивнішою серед працівників, зайнятих на молодопrestiжних і некваліфікованих посадах.

Мобільність щодо професійних і кваліфікаційних груп може відбуватися шляхом навчання з відривом та без відриву від виробництва.

Дослідження причин переміщення трудових ресурсів потребує виділення до-

бровільної й вимушеної мобільності залежно від співвідношення зовнішнього тиску та внутрішніх спонукань самого працівника: якщо працівник сам приймає рішення щодо зміни робочого місця, виду зайнятості, то йдеться про добровільну мобільність, якщо зміна здійснюється незалежно від його бажання – вимушену.

Мобільність – це суспільне явище, пов’язане також із кількісною складовою, тому необхідно враховувати такі форми, як індивідуальні та групові. Індивідуальна форма мобільності властива одному працівникові, групова – окремим трудовим колективам.

Ці види і форми мобільності взаємопов’язані. Межі між ними рухомі, а іноді й умовні. Це особливо характерно для нестабільних економік.

Типи, види та форми мобільності робочої сили в узагальненому вигляді подано на рис. 2.

Спираючись на вищезазначене, слід наголосити на вузькому та широкому трактуванні категорії «мобільність робочої сили». У вузькому розумінні трудова мобільність розглядається в межах економічної доцільності зміни місця роботи індивідом. У такому разі трудова мобільність включає тільки зміну робочого місця, при цьому зміни місця проживання може не відбуватися. У широкому значенні вона включає в себе всі динамічні процеси трудових переміщень, які супроводжуються соціально-економічними змінами в трудовій діяльності працівника: навчання професії, адаптацію, зміну робочого місця (плинність, ієрархічний рух кадрів, міграцію), підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій тощо.

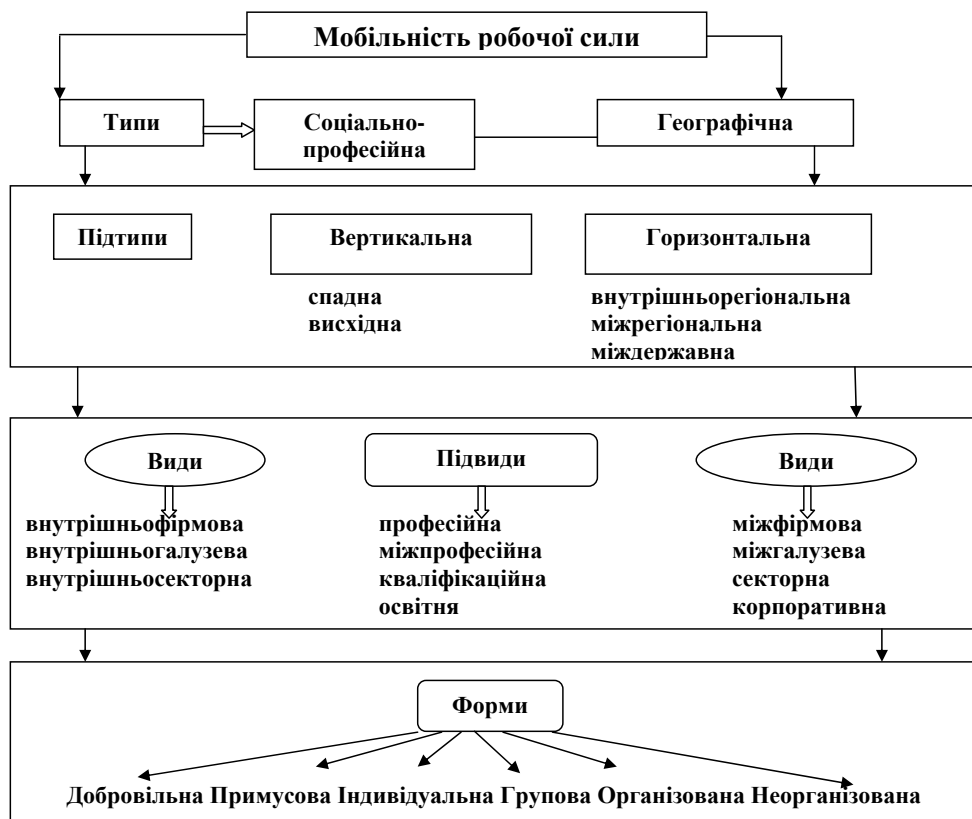


Рис. 2. Класифікація типів, видів і форм мобільності робочої сили

Джерело: [2; 7; 11]

Одним із основних показників трудової мобільності є коефіцієнт обороту робочої сили, який визначається як сума коефіцієнтів найму та вибуття працівників на підприємствах. Для економіки України цей показник становить 44-48% усіх зайнятих, що перевершує відповідні дані багатьох країн Східної та Центральної Європи і якщо порівняти з рівнем обороту в країнах ОЕСР [11]. До того ж офіційні дані охоплюють лише великі та середні підприємства і не реєструють вторинну та неформальну зайнятість. Отже, оборот робочої сили насправді ще вищий і це свідчить про досить високу мобільність робочої сили у вітчизняній економіці. Але сам по собі показник обороту робочої сили не є реальним віддзеркаленням прогресивних змін у сфері зайнятості. Оборот робочої сили в економіці мало-ефективний. Це пов'язано з тим, що через недостатнє створення нових робочих місць інтенсивний рух працівників між існуючими робочими місцями проходить багато в чому неефективно і не справляє відповідного ефекту у структурі зайнятості. Крім того, високу кількісну мобільність не можна ототожнювати з якісними змінами. Вітчизняний ринок праці на сьогодні складається з багатьох сегментів (по регіонах, професіях, рівню кваліфікації, досвіду роботи), рух між якими дуже ускладнений, і менш мобільні працівники прив'язуються до гірших робочих місць, що не приносить необхідного економічного ефекту.

По галузях економіки коефіцієнти обороту істотно різняться. Найбільші коефіцієнти обороту з вибуття в будівництві – 48,8%, торгівлі та громадському харчуванні – 40,5%, зв'язку – 31,5%; а низькі коефіцієнти по таких галузях економіки, як управління – 13,2%, наука і наукове обслуговування – 17,1%, освіта – 17,9%, охорона здоров'я, фізична культура та соціальне забезпечення – 22,0%, сільське господарство – 26,3%, промисловість – 29,5% [11].

В Україні різноманіття видів трудової мобільності виявляється і в таких переміщеннях, як рух між підприємствами різних форм власності, між сферою найманої праці, підприємницькою діяльністю та самостійною зайнятістю, між легальною та неформальною зайнятістю. Крім того, розширюється сфера діяльності, що передуює власне мобільності, виникають нові, проміжні форми між мобільністю та закріпленістю робочої сили, наприклад, поєднання формальної зайнятості працівника, якого відправлено у вимушену відпустку без збереження заробітної плати, з його роботою в неформальному секторі економіки або так звана зайнятість безробітних.

Висновки

Дослідженням встановлено, що мобільність робочої сили є необхідною передумовою ефективного використання трудового потенціалу країни, попередження та подолання структурного й регіонального безробіття, формування ефективної зайнятості в економіці країни.

Виявлено, що факторами посиленого впливу на мобільність робочої сили є: динаміка та характер розвитку економіки, структурні перетворення в економіці, розвиток інтеграційних процесів, рівень інвестування в економіку, умови відтворення робочої сили, науково-технічний прогрес, зростання потреб населення тощо. Їх комплексна дія посилює або послаблює можливості мобільності робочої сили в Україні.

Обґрунтовано необхідність урізноманітнення типів, видів і форм мобільності робочої сили. Актуальними є секторна, галузева, професійно-кваліфікаційна, освітня, територіальна, корпоративна та інші види мобільності, які справляють найбільший вплив на формування ефективної зайнятості.

Аналіз факторів мобільності робочої сили дає підстави зробити висновок, що незважаючи на високі показники найму та вибуття працівників на підпри-

емствах України, переміщення працівників між існуючими робочими місцями має ознаки малоефективного. Високі показники мобільності робочої сили часто не пов'язані з реальними змінами в якості трудового життя працівників. Тому вважаємо, що необхідно підсилити фактори, що позитивно впливають на мобільність робочої сили в напрямі підвищення якості трудового життя та формування на цій основі ефективної зайнятості населення. Напрямом подальших досліджень є формування концептуальних засад мобільності робочої сили як засобу забезпечення ефективної зайнятості, що ґрунтується на світовому досвіді та господарській практиці економічно розвинутих країн світу.

Література

1. Бреев Б. Д. Безработица в современной России / Б. Д. Бреев. – М. : Наука, 2005. – 271 с.
2. Волкова О. В. Ринок праці. Навчальний посібник / О. В. Волкова. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
3. Заславская Т. И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации / Т. И. Заславская. – М. : Дело. – 2004. – 400 с.
4. Колосницына М. Г. Реформы систем занятости в государственном секторе : международный опыт / М. Г. Колосницына // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 5. – С. 80-88.
5. Колосницына М. Г. Международная трудовая миграция : теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницына, И. К. Суворова // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 9. – № 4. – С. 543-565.
6. Курман М. В. Маятниковая миграция населения и методы ее изучения / М. В. Курман // Вопросы статистической методологии и статистико-экономического анализа. – М. : Статистика, 1971.
7. Лукашевич М. П. Соціологія праці : Підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
8. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин ; Гос. ун-т Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с.
9. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко / НАН України ; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К. : РВПС НАН України, 2006. – 480 с.
10. Рыбаковский Л. Л. Миграция населения : прогнозы, факторы, политика (монография) / Л. Л. Рыбаковский. – М. : Наука, 1987. – 199 с.
11. Тілікіна Н. В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили / Н. В. Тілікіна // Актуальні проблеми економіки. – К. : Національна академія управління». – № 11 (89) 2008. – С. 185-193.
12. Штольберг Р. Социология труда : [Пер. с нем.] / Р. Штольберг ; под общ. ред. и с предисл. А. В. Ермаковой. – М. : Прогресс. – 1982. – 248 с.