

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.522.4:327(045)

Мартінова Л.Б.*кандидат філологічних наук, доцент
Вінницького торговельно-економічного університету
Київського національного торговельно-економічного університету*

ВПЛИВ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЯК НОСІЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПЕРЕБІГ ПРОЦЕСУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Метою статті є аналіз і розробка практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу України. У статті проаналізовано основні фактори, що безпосередньо впливають на трудову мобільність населення на шляху інтеграції України до ЄС, серед яких зазначено такі, як динаміка і характер розвитку економіки, науково-технічний прогрес; зміна структури економіки, рівень інвестицій, зміна інфляції, порушення умов відтворення робочої сили.

Ключові слова: трудова мобільність, конкурентоспроможність персоналу, людський потенціал, розвиток персоналу, трудовий потенціал.

Мартынова Л.Б. ВЛИЯНИЕ МОБИЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК НОСИТЕЛЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ХОД ПРОЦЕССА ЕВРОИНТЕГРАЦИИ

Целью статьи являются анализ и разработка практических рекомендаций по повышению конкурентоспособности персонала Украины. В статье проанализированы основные факторы, которые непосредственно влияют на трудовую мобильность населения на пути интеграции Украины в ЕС, среди которых указаны такие, как динамика и характер развития экономики, научно-технический прогресс; изменение структуры экономики, уровень инвестиций, изменение инфляции, нарушение условий воспроизводства рабочей силы.

Ключевые слова: трудовая мобильность, конкурентоспособность персонала, человеческий потенциал, развитие персонала, трудовой потенциал.

Martynova L.B. THE IMPACT OF POPULATION MOBILITY AS A SIGN OF HUMAN DEVELOPMENT ON THE PROCESS OF EUROPEAN INTEGRATION

The purpose of this article is to analyse and develop practical recommendations for improving the competitiveness of Ukrainian workforce. The article focuses on the main factors that directly affect labour mobility in the way of Ukraine's integration into the EU. The most important among them are the dynamics and nature of economic development, scientific and technological progress, and changes in the structure of the economy, the level of investment, inflation fluctuation, and alterations of workforce reproduction.

Keywords: labour mobility, competitiveness of workforce, human potential, personnel development, employment potential.

Постановка проблеми. На сьогодні Україна остаточно визначилася із напрямом свого розвитку і спрямувала свою діяльність в усіх сферах та галузях до європейського співтовариства. Звичайно, це позитивний вектор, оскільки він відкриває країні багато нових можливостей, але паралельно тягне за собою велику відповідальність та безліч невизначеностей і проблем.

Одним із таких суперечливих питань є питання мобільності населення як носія людського потенціалу. Саме поняття «мобільність» вживається у декількох значеннях залежно від сфери застосування.

Зовні мобільність проявляється в індивідуальному акті зміни місця праці та умов життя. Проте по своїй суті, формі і механізму прояву вона являє собою складний комплекс самих різноманітних елементів, видів і типів руху. У результаті аналізу вищезазначеного можна виділити такі види мобільності, як академічна мобільність, яка являє собою інтеграційний процес у сфері освіти, що надає можливість студентам, викладачам брати участь в різноманітних навчальних або навчально-дослідницьких програмах; секторальну мобільність, що включає рух населення між підприємствами державного та недержавного секторів економіки; галузеву мобільність - потенційну можливість і самі переміщення працівників між підприємствами однієї або різних галузей;

професійно-кваліфікаційну мобільність, пов'язану зі зміною професії, посади, кваліфікації працівника як на даному підприємстві, так і при переході на інше місце роботи; територіальну мобільність, що характеризується переміщенням на нове місце проживання. Тому, аналізуючи загалом мобільність населення починаючи з академічної та закінчуючи територіальною, варто зауважити, що всі вищезазначені види нерозривно взаємопов'язані між собою.

Основою мобільності трудової можна вважати академічну мобільність, яка звичайно збільшує шанси, в першу чергу, студентства до отримання нових знань, документів про освіту, а в результаті і працевлаштування як в своїй країні, так і за кордоном. Нажаль, як показує практика, студенти які мають можливість отримати освіту за кордоном дуже рідко повертаються в Україну, то знову ж можемо говорити про відтік інтелектуального потенціалу із країни.

Аналіз останніх досліджень. Останніми роками проблемі мобільності населення присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Вагомі дослідження з даної проблематики представлені іменами вітчизняних науковців: О. Білик, С. Вовканича, О. Грішної, М. Долішнього, А. Колота, Е. Лібанової, О. Малиновської, В. Онікієнка,

С. Пирожкова, У. Садової, Л. Семів, О. Шаблія та ін. До найвідоміших закордонних авторів, що розробляють проблематику мобільності, належать: М. Армстронг, Н. Барр, Л. Джуелл, Р. Еренберг, С. Естрін, Т. Заславська, М. Кастельс, Р. Сміт, Р. Харбісон. Більшість наукових праць присвячено теоретико-методологічним дослідженням мобільності, або ж аналізу реального територіального, міжгалузевого, професійного руху населення, зміні його соціального чи професійного статусу.

Варто зазначити, що академічна мобільність та професійне навчання є одними із складових конкурентоспроможності країн при розрахунку загального Індексу глобальної конкурентоспроможності та є ключовими для економік, орієнтованих на ефективність.

Мета статті – проаналізувати сучасний стан впливу мобільності населення на перебіг євроінтеграційних процесів, визначити найбільш вагомі чинники, що сприяють та перешкоджають населенню України застосовувати професійні знання та навички для розвитку економіки країни.

Результати досліджень. Академічна мобільність збільшує шанси людини на професійну самореалізацію, а також підвищує якість трудових ресурсів національної економіки.

Рух України у напрямку євроінтеграції та включення у світову економіку ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності персоналу. Значимість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах входження України у міжнародний конкурентний простір, прискорення глобалізаційних процесів. Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції.

Проте розв'язання цієї проблеми гальмується неадаптивністю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персоналу, невідпрацьованістю методичного інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності та її регулювання у сфері праці.

Характер і особливості протікання багатьох процесів на ринку праці обумовлені 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 в економічному і географічному просторі [7].

Рівень мобільності населення в економіці визначається такими факторами, як динаміка і характер розвитку економіки, що зумовлює з одного боку, у період підйому створення нових робочих місць, розширення потенційного простору для пересування працівників, що відповідно збільшує мобільність, а з іншого – у період економічного спаду скорочення робочих місць, зростання безробіття, тобто зниження можливості пошуку нового і збільшення можливості втрати існуючого місця роботи, що стримує трудову мобільність; науково-технічний прогрес, безперервне зростання якого безпосередньо впливає на технічний та технологічний рівень виробництва, зміна вимог до якості праці змушує працівників швидко пристосо-

уватися до зміни трудових функцій, освоювати нові професії, підвищувати кваліфікацію; зміною структури економіки. Поява і зростання одних секторів і галузей економіки, спад виробництва в інших викликають зміни в галузевій структурі попиту на робочу силу, сприяють міжгалузевому руху робочої сили; рівнем інвестицій. Зростання капіталовкладень призводить до збільшення обсягів виробництва, до підвищення попиту на працю, до створення нових робочих місць і, отже, розширює економічний простір руху працівників; зміною інфляції. Висока інфляція викликає скорочення реальних доходів, змушує шукати додаткові доходи у сфері вторинної зайнятості, що часто супроводжується освоєнням нових професій і сфер прикладання праці; зростанням потреб – як матеріальних, так і духовних і соціальних, які викликають прагнення до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, переходу на більш престижні і високооплачувані робочі місця; порушенням умов відтворення робочої сили. Зниження заробітної плати нижче прожиткового рівня, відмінності в умовах проживання, в можливості одержання освіти і спеціальної підготовки, нерівномірність розміщення населення по території країни є чинниками, що безпосередньо ініціюють рух населення.

Мобільність робочої сили стимулюється посиленням диференціації в умовах, оплати праці, появою нових робочих місць у зв'язку зі зміною форм власності, зростанням неформальної зайнятості, зміною структури зайнятості, пов'язаних у першу чергу із збільшенням числа робочих місць у галузях ринкової інфраструктури.

Вагомим внеском у дослідження та розвитку наукових уявлень про конкурентоспроможність персоналу стали праці П. Друкера, М. Портера, А. Стрикленда, А. Томпсона та інших зарубіжних вчених. Розробці цієї проблематики сприяли публікації вчених країн СНД, зокрема М.О. Волгіна, Б.М. Генкіна, Р.П. Колосової, Р.А. Фатхутдінова та інших.

Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як О.І. Амоша, С.І. Бандур, В.В. Близнюк, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішній, А.М. Колот, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.В. Макарова, В.М. Новіков, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська, І.А. Сай та інші [1; 4; 6].

Дослідження процесів прояву та реалізації функцій трудової мобільності працівників вітчизняних підприємств є актуальним, оскільки недостатня вивченість наслідків впливу цих процесів на використання трудового потенціалу підприємства, обмежує можливість ведення ним ефективної кадрової політики.

При урахуванні процесів, пов'язаних з інтеграцією України до ЄС, змінюється загальна стратегія управління рухом персоналу підприємств. Її головним напрямком тепер є формування керованої мобільності замість раніше визнаних пріоритетними підвищення стабільності складу працівників та зниження плинності. Адже трудова мобільність, на рівні підприємства (внутрішня), є явищем безумовно позитивним, оскільки це дозволяє збільшити вимоги до рівня кваліфікації працівників, а саме набуття працівниками належного досвіду роботи дозволяє їм поступово підвищувати рівень своєї кваліфікації, отримувати нові навички у праці та змінювати вид діяльності.

Висхідна мобільність характеризує високу конкурентоспроможність і професійну адаптацію працівника. Так, підприємство саме «виховує» кадри, дає

можливість їм розвиватися, просуватися по кар'єрних сходах, тим самим забезпечуючи себе вже кваліфікованими працівниками і стабільним колективом. Підприємство з високим рівнем внутрішньої трудової мобільності, підвищує ефективність витрат на навчання працівників, тому що у разі їх звільнення ефект від навчання виникає або поза підприємством, що вклало у навчання кошти, або взагалі не виникає, якщо звільнення пов'язане зі зміною професії.

Відсутність трудової мобільності на підприємстві може призвести до погіршення соціально-психологічного клімату, оскільки праця персоналу будь-якого підприємства може відрізняється високою напруженістю і монотонністю праці може бути причиною зниження її продуктивності.

Що стосується зовнішньої трудової мобільності, то з економічних позицій, висока плинність персоналу на підприємствах обходиться дуже дорого, навіть по відношенню до звичайних робітників та спеціалістів, а досвідчених, висококваліфікованих фахівців і менеджерів замінити дуже складно. Певною мірою зовнішня трудова мобільність необхідна й позитивна, оскільки забезпечує підприємство новими працівниками з прогресивними ідеями та новітніми знаннями. Однак надто висока зовнішня мобільність (що виражається показниками обороту і плинності кадрів) майже напевно є результатом прорахунків у кадровій політиці підприємства і може завдати йому неабияких збитків.

Саме тому, неоднозначність прояву трудової мобільності підприємств, змушує говорити не про необхідність абсолютного її обмеження, а про розумне регулювання.

Висновок. Між процесами мобільності персоналу всередині підприємства і процесами плинності персоналу існує обернено пропорційний зв'язок: чим інтенсивніша внутрішня мобільність персоналу, тим нижча плинність, і навпаки. Тому одним із основних завдань кадрової служби підприємства має стати оптимальна організація внутрішньої мобільності персоналу, так як це є передумовою ефективного використання трудового потенціалу підприємства і важливою складовою його економічного стану та конкурентоспроможності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці [Текст] : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Аполій Г.В. Внутрішня торгівля: тенденції сучасного розвитку [Текст] / Г.В. Аполій // Торгівля, комерція, підприємництво : зб. наук. пр. – Вип. 8. – Львів, 2007. – С. 181-186.
3. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства [Текст] / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 39-42.
4. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості [Текст] / М.І. Долішній, С.М. Злупко та ін. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
5. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили [Текст] / Н.В. Тілікіна // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 185-193.
6. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці [Текст] / І.А. Сай // Економіка та держава. – 2008. – № 2. – С. 103-104.
7. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. ; за ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.