

ституційних змін щодо децентралізації влади в Україні розробити і затвердити нову Концепцію і Програму соціально-економічного розвитку базового характеру сільських територіальних громад на 2022–2030 роки.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Стратегія економічної безпеки на період до 2025 року: Указ Президента України від 11.08.2021 р. № 347/2021. *Урядовий кур'єр*. 2021.13 серп. (№ 156) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/347/2021> (дата звернення: 02.05.2022).

УДК 331.1

Петрова І.Л.

д.е.н., проф., ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
зав. кафедри, Університет економіки та права КРОК

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Трудова мобільність населення є важливою ознакою глобалізації, яка створює, з одного боку, умови для її посилення, а з іншого, сприяє зростанню попиту на мобільну робочу силу.

У спеціальних наукових дослідженнях термін «трудова мобільність» поступається популярністю терміну «трудова міграція». Взаємозв'язок цих термінів потребує вивчення та співставлення їх змісту [1, с. 668]. Трудова мобільність є органічною ознакою робочої сили, яка характеризує її готовність та здатність до зміни робочого місця під впливом об'єктивних та суб'єктивних причин. Швидкі технологічні зрушення, стрімке розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій, зміни у суспільному розподілі праці, виникнення принципово нових форм кооперації праці (мережеві підприємства платформи) — все це обумовлює необхідність посилення різноманітних форм трудової мобільності.

Серед форм трудової мобільності розрізняють професійно-кваліфікаційну, кар'єрну (статусну), внутрішню — та міжорганізаційну, галузеву і територіальну. Саме територіальна трудова мобільність, пов'язана із зміною місця проживання, є трудовою міграцією у випадку, коли остання триває більше року.

Кожна із зазначених форм трудової мобільності може існувати на двох рівнях — потенційному та реальному. Для встановлення

взаємозв'язку цих рівнів необхідно визначити потенційний ступінь готовності та здатності певних груп економічно активного населення до зміни робочого місця (наприклад, шляхом проведення опитування) та проаналізувати основні фактори, що сприяють перетворенню потенційної мобільності в реальну.

Головною причиною трудової мобільності є невідповідність або суперечність між потребою працівника в робочому місці, яка відповідає рівню його професійно-кваліфікаційної підготовки, запитам щодо самореалізації, трудовим і моральним цінностям, з одного боку, та конкретними характеристиками робочого місця, запропонованого роботодавцем, з іншого. У свою чергу, ця базова сила, що спонукає працівника до прийняття рішення щодо зміни робочого місця, є результируючою від багатьох змінних. При цьому чинники трудової мобільності поділяються на індивідуальні та колективні. Серед індивідуальних варто зазначити такі, як задоволеність роботою, можливість кар'єрного просування, розвитку і саморозвитку, рівень і адекватність заробітної плати трудовому внеску працівника, сприятливість соціально-психологічного клімату. Значний вплив на трудову мобільність чинять також легкість адаптації працівника до нового робочого місця (незалежно від того, чи вимагає воно переїзду, та ступінь поінформованості працівника щодо умов організації та функціонування нового робочого місця). Колективні чинники трудової мобільності вступають в силу внаслідок виникнення несприятливих ситуацій, форс-мажорних обставин. До них можна віднести соціальні революції, війни, зміну суспільного ладу.

Саме з такими трагічними обставинами зіткнулась Україна з початком російсько-української війни. У зв'язку з виникненням загрози для безпеки життєдіяльності відбувся небувалий міграційний сплеск, у висхідній хвилі якого можна розрізнити зовнішню і внутрішню мобільність, а також переїзди із зміною робочого місця, збереженням робочого місця та втратою робочого місця.

За оцінками Міжнародної організації з міграції, протягом першого місяця повномасштабної війни з України виїхали 3,6 млн людей. У перші дні кордон перетинали до 150 тис. людей щоденно. Ще близько 6,5 млн покинули місце свого постійного проживання і переїхали в межах країни. Слід згадати, що для значної кількості внутрішніх переселенців це переміщення було другим після військового конфлікту 2014 р. [2, с. 28,29].

Хоча вже через місяць кількість людей, що залишають своє місце проживання, скоротилася, рівень міграції з України в подальшому може зростати. Таке різке вимушене зростання міграційних

потоків до європейських країн може стати серйозним викликом як для українських мігрантів, так і для країн — реципієнтів. Приплив мігрантів з інших країн у 2015-2016 рр. спричинили європейську міграційну кризу, наслідки якої ще не подолані до теперішнього часу [3, с. 28,29]. Крім очевидних економічних проблем, в європейських країнах виник конфлікт цінностей. Цінності поваги до прав людини, доброзичливого ставлення і бажання допомогти людям, постраждалим від загроз безпеки життєдіяльності у себе на батьківщині, вступили у суперечність з цінностями збереження своїх власних культурних традицій, досягнутого рівня та способу життя. Особливо негативний вплив спричиняла нерегульована міграція.

Вивчаючи досвід попередніх міграційних хвиль до Європи, можна зробити деякі припущення щодо України. Скоріше за все, матимуть успіх мігранти з належним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки, з сучасним рівнем володіння інформаційно-комунікаційними технологіями, з обов'язковим знанням принаймні двох іноземних мов (англійської і країни проживання), адаптовані і толерантні до культури країни-реципієнта. Також переваги матимуть освітні мігранти, які будуть здобувати першу або другу освіту за кордоном з можливістю подальшого працевлаштування. Для іншої частини мігрантів ймовірно зниження професійного статусу та значні труднощі пошуку легального робочого місця.

Виняткового значення має попередня поінформованість майбутніх мігрантів щодо особливостей ринку праці, культурного та історичного контексту країни. Це допоможе уникнути багатьох шоків у процесі адаптації до нового місця роботи і проживання.

Особливу увагу слід приділити необхідним заходам соціально-економічної політики держави на внутрішньому ринку праці. Попри його суттєві прогалини, незбалансованість, величезні втрати, викликані війною, потрібно створювати умови для розвитку внутрішньої мобільності в усіх формах, зазначених вище. Очевидно, в процесі відновлюваного періоду, виникне попит на працю, пов'язану з подоланням наслідків руйнації економіки, відбудовою територій, підприємств, житлового фонду. Це потребуватиме переміщення робочої сили. Разом з тим, відродження має відбуватися на новій основі, що зумовить потребу у нових знаннях та навичках. Паралельно необхідно здійснювати структурну трансформацію економіки з відповідними перетвореннями на ринку праці.

Крім того, зусилля мають спрямовуватися на збереження і стабілізацію персоналу підприємств. Значні резерви у цьому напрямку містять гнучкі форми організації праці та її оплати. Збереження людського потенціалу держави є її вищим цільовим пріоритетом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018, Вип. 18. С. 667-672
2. Вимушена міграція і війна в Україні (24 лютого — 24 березня 2022 р.). URL: <https://cedos.org.ua/researches/vymushena-migracziya-i-vijna-v-ukrayini-24-lyutogo-24-bereznya-2022/>
3. Бондарчук В. В. Європейська міграційна криза та стабільність ЄС. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Випуск 2 (02). С. 28–31.

УДК 352

Петровська Ю.В.

доцент, Таврійський національний університет
імені В. І. Вернадського

ПРОБЛЕМИ ВРАХУВАННЯ ІНТЕРЕСІВ ГРОМАД ПРИ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОСЛУГ

Особливу роль серед всіх задач управління відіграють задачі планування. Їх вирішення визначає найкращі за певним критерієм параметри об'єкта чи результати його діяльності (обсяги продукції, ресурсів, економічні показники), на досягнення яких націлені усі інші фази — облік, контроль, регулювання. Якщо розв'язання задач планування за якістю відрізняються від оптимальних (найкращих), то задачі інших фаз будуть забезпечувати досягнення саме цих, неоптимальних рішень. Це дозволяє зробити висновок, що саме задачі планування, якість їх розв'язання в найбільшій мірі впливають на ефективність всієї системи управління.

Орган місцевої влади, що ефективно працює, є важливим фактором ефективного управління розвитком території та надання якісних соціально-економічних послуг. Своєю діяльністю місцева влада призначена створювати умови для населення, виконувати роботи та надавати послуги, які б забезпечили найбільшу користь для споживачів замовляємих послуг. Тобто метою повинна бути максимізація задоволення потреби в послугах, що існують для даної території [1].

Врахувати інтереси кожного окремого індивіда з метою врахування їх при наданні конкретних послуг досить важко. Але якщо