

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

In the article the analysis of the main kinds of mobility as the qualitative characteristics of the human capital, activation of which promotes the individual incomes increase is made. The basic approaches to the estimation of the level of labour mobility of the bearers of human capital are considered.

У сучасних умовах, з розвитком глобалізаційних процесів та вдосконаленням ринкових відносин, надзвичайно актуальними постають питання, що пов'язані з мобільністю економічно активного населення. Згідно з теорією людського капіталу трудова мобільність є важливою складовою людського капіталу працівника і характеризує його здатність до зміни соціально-трудової позиції. В контексті теорії людського капіталу мобільність пов'язується з прагненням особи збільшити свій дохід, тобто мова йде про економічну мобільність, зокрема трудову.

Людина, як носій певних індивідуальних здібностей, якими вона наділена від природи, є подібною до природних ресурсів. Самі по собі природні таланти та здібності, набуті знання і навички не приносять ніякого економічного ефекту, проте можуть стати капіталом у тому випадку, якщо будуть застосовані в суспільному виробництві і принесуть дохід.

Людський потенціал стає капіталом, коли відбувається поєднання знань з працею, тобто коли він використовується для створення товарів і послуг. Саме вміння застосовувати наявні можливості для збільшення своїх доходів перетворює людські знання в капітал. Оскільки прагнення отримати та збільшити власні доходи від використання свого людського капіталу реалізується індивідом завдяки проявам мобільності, то мобільність індивіда є важливою складовою людського капіталу особистості.

Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу, як мобільність, актуальним постає питання оцінки рівня мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

У дослідженнях трудової мобільності можна виділити два основні підходи – економічний і соціальний. Одночасно з цим у багатьох дослідженнях обидва підходи співіснують і не відділяються один від одного. В економічних дослідженнях мобільність розглядається з точки зору вдосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників, розвитку зміни праці, підвищення матеріального становища працюючих тощо [1, с. 228; 2, с. 110]. Соціологи ж до вивчення трудової мобільності підходять з позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій [3, с. 21]. Проте визначення мобільності як активу людського капіталу має свою специфіку.

Слід зазначити, що в даному дослідженні відійшли від розуміння мобільності тільки як переміщення людини, яке по суті становить лише один з її проявів. Виявляється складніший, багатоаспектний характер мобільності, особливо з точки зору теорії людського капіталу.

Мета даного дослідження полягає в аналізі основних видів мобільності як якісних характеристик людського капіталу, активізація яких сприяє збільшенню доходів індивіда, та аналізі основних підходів до оцінювання рівня трудової мобільності носіїв людського капіталу.

Становлення якісно нових умов ринкового господарства та розвиток глобалізаційних процесів супроводжуються підвищенням мобільності економічно активного населення.

Мобільність як актив людського капіталу та важлива характеристика якості робочої сили може мати різні прояви і характеризує здатність та готовність працівника до певних якісних змін. Помилково зводити поняття мобільності лише до переміщень або до здатності індивіда до переміщень – територіальних або з одного робочого місця на інше.

З точки зору теорії людського капіталу мобільність розглядається як якісна характеристика особистості, що є її індивідуальною рисою, генетично закладеною та вихованою в процесі життєдіяльності.

Щоб більш повно скласти уявлення про мобільність як якісну складову людського капіталу індивіда, виділимо в даному дослідженні наступні види мобільності, що у загальному вигляді становлять цінні ділові та життєві риси особистості, які, до речі, зумовлюють ступінь ефективності реалізації індивідуального людського капіталу.

Види мобільності:

Освітня. Характеризує спроможність індивіда до засвоєння нових (або відновлення старих) знань та досвіду; передбачає наявність бажання розширювати та вдосконалювати (накопичувати) знання, досвід і навички.

Інформаційна. Характеризує здатність людини усвідомлено простежувати інформаційні потоки: оперативно знаходити та збирати інформацію, потрібну негайно; примічати ту, що може знадобитись у майбутньому; "відсіювати зайве".

Інтелектуальна. Спроможність людини на основі наявних знань і досвіду аналізувати, оцінювати та використовувати зростаючі потоки інформації. Цей вид мобільності характеризує здатність людини застосовувати свої знання та досвід для розв'язання виробничих і соціальних завдань.

Професійна. Цей вид мобільності враховує наявність схильності людини до придбання певної професії та виконання певних функцій. Характеризує здатність індивіда до освоєння нових професій і засвоєння внутрішньофірмової специфіки діяльності. В даному випадку мова йде про спроможність працівника до зміни професії (зі зміною роду занять взагалі) чи до зміни специфіки діяльності (пов'язаної зі зміною галузі застосування свого людського капіталу). Передбачає готовність індивіда, в разі необхідності, змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію (міжпрофесійний та міжгалузевий рух персоналу).

Кваліфікаційна. Даний вид мобільності віддзеркалює наявність у працівника хисту до висхідного вертикального руху сходінками якісного вдосконалення; характеризує спроможність працівника до підвищення кваліфікації та професіоналізму.

Комунікативна. Характеризує здатність індивіда знаходити "спільну мову" з різними людьми в різноманітних життєвих ситуаціях.

Адаптаційна. Характеризує спроможність людини до цілковитого прийняття нових умов життєдіяльності: наприклад, при переїзді в іншу країну чи територію з іншими звичаями, менталітетом, при відсутності звичного оточення друзів, батьків, рідних. Цей вид мобільності характеризує здатність людини до органічного влиття в нове оточення.

Пристосовницька. Характеризує спроможність людини пристосовуватись до нового оточення (побутового, професійного тощо). Цей вид мобільності відображає можливість людини плідно працювати та жити в умовах, що не сприймаються самою людиною як цілком комфортні (наприклад, неприйняття менталітету, незгода з політикою фірми та ін.). У даному випадку мова йде про спроможність людини саме пристосуватись до певних умов існування, в певному розумінні, переломити себе.

Ситуаційна. Здатність людини швидко та об'єктивно реагувати на зміни оточуючого середовища, адекватно сприймати конкретну ситуацію та швидко приймати рішення, що відповідають вимогам нової дійсності. Відрізняється від адаптаційної тим, що потребує швидкості реакції і спрямована на отримання швидкого сьогочасного результату, а адаптаційна займає більше часу та спрямована на триваліший ефект.

Соціальна. Характеризує здатність людини до прийняття іншого соціального статусу: сімейного стану, ролі в колективі чи суспільстві та ін.

Релігійна. Характеризує здатність людини до прийняття (зміна віри, прихильне (незаперечне) ставлення тощо) нових релігійних канонів, у разі потреби, при зміні місця проживання.

Територіальна (географічна). Цей вид мобільності характеризує спроможність людини до зміни свого звичного оточення, пов'язаного з переїздом в іншу місцевість (інше місто, регіон, країну тощо). У даному випадку мова йде про можливість людини не лише змінити місцевість проживання, а й розлучитись з близькими та друзями.

Виділення саме цих видів мобільності обумовлено тим, що кожен з вищеперерахованих проявів мобільності так чи інакше впливає на нагромадження чи використання людського капіталу. Так, наприклад, наявність у людини освітньої мобільності сприяє нагромадженню людського капіталу; кваліфікаційна мобільність обумовлює покращення якості людського капіталу особистості тощо. Проте більшість виділених у нашому дослідженні видів мобільності пов'язані з прагненням людини до збільшення віддачі від свого людського капіталу.

Саме факт використання людиною даних видів мобільності для отримання (або збільшення) доходів дозволяє говорити про вищезгадані цінні ділові риси як про складові людського капіталу, що у своїй сукупності формують такий актив людського капіталу, як мобільність.

Усі види мобільності умовно можна поділити на дві групи: по-перше, ті, що впливають на нагромадження людського капіталу; по-друге, ті, що впливають на ефективність використання людського капіталу. Перша група включає в себе види мобільності, які характеризують здатність людини до навчання і засвоєння всього нового, що можна буде використати у трудовій діяльності. У другій групі наявні види мобільності, які пов'язані безпосередньо із застосуванням людського капіталу і, здебільшого, передбачають певні територіальні переміщення людини або рух з одного робочого місця на інше. Людина, що прагне отримати максимальну віддачу від свого людського капіталу, має володіти здатністю використовувати свою мобільність для досягнення бажаного результату (збільшення доходів).

Отже, мобільність є вкрай важливим активом людського капіталу, оскільки впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського капіталу. По суті, в сучасних динамічних умовах саме мобільність є запорукою успіху людини.

Слід зазначити, що максимальний ефект від активізації мобільності можна отримати лише при одночасній реалізації декількох видів мобільності. Наприклад, при переїзді в іншу місцевість з метою отримання вищих заробітків, людині важливо одночасно пристосовуватись і до нової місцевості, і до нових людей, і до нової специфіки роботи та ін. Спроможність індивіда вчасно активізувати та вдало поєднувати на практиці різні види мобільності є ще однією цінною рисою особистості.

Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу, як мобільність, актуальним постає питання оцінки рівня мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

Для оцінки рівня мобільності варто зауважити, що мобільність слід розглядати як потенційну та реалізовану. Саме такий двобічний прояв мобільності обумовлює і підходи до оцінки її рівня.

Потенційна мобільність характеризує схильність та готовність людини (чи групи людей) до певних якісних змін у своєму житті. Під потенційною мобільністю слід розуміти такий стан, коли людина відчуває потребу змін у своєму трудовому житті та усвідомлює необхідність певних дій для отримання бажаних результатів. Саме бажання людини досягти якісних змін у своєму житті через повніше використання своїх продуктивних здібностей робить людину потенційно мобільною. У разі, коли прагнення змін переходить до практичних дій, потенційна мобільність стає реалізованою.

Оцінка рівня потенційної мобільності проводиться за результатами соціологічних обстежень населення (країни, території, окремого колективу та ін.). Проте, оскільки мова йде лише про готовність та схильність людини до змін, проводити оцінювання вкрай важко й отримані результати матимуть високу частку похибки, і навіть такі результати дадуть змогу оцінити рівень потенційної мобільності та її динаміку, спрогнозувати можливі варіанти руху населення.

Реалізована мобільність є наслідком певних дій та зусиль людини з метою ефективнішої реалізації свого людського капіталу. Реалізованою мобільність можна вважати, коли відповідні наміри людини реально здійснені.

Реалізована мобільність вимірюється за фактичними даними статистичної звітності за допомогою даних про кадрові переміщення та міграційний рух населення; даних про кількість осіб, що отримують вищу освіту чи підвищують свою кваліфікацію та ін.

Оцінка рівня мобільності населення країни будується на основі аналізу сукупності індивідуальної трудової мобільності окремих індивідів — носіїв людського капіталу. Тобто розвиток індивідуальної трудової мобільності визначає рівень мобільності населення певної території (регіону, країни тощо).

В умовах динамічної економіки, істотних структурних зрушень, повсякчасної зміни попиту на робочу силу саме трудова мобільність є запорукою забезпечення конкурентоспроможності кожного носія людського капіталу. Мобільність як здатність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда до засвоєння нових знань та визначає спроможність індивіда пристосовуватись до зміни умов використання своїх продуктивних здібностей. Високий рівень мобільності працівника визначає можливість збільшення доходів від використання його людського капіталу.

Проведений аналіз основних видів мобільності відображає специфіку мобільності як якісної характеристики людського капіталу; доводить необхідність розробки нових підходів до глибокого вивчення такого активу, як мобільність; обумовлює необхідність оцінювання рівня мобільності населення як пріоритетного напрямку розвитку теорії людського капіталу.

Література: 1. Петрова І. Л. Трудова мобільність: соціологічний та економічний аналіз // Міжвід. наук. зб. "Зайнятість та ринок праці".— К.: НАН України, 1999. — Вип. 9. — С. 227 – 236. 2. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. — 160 с. 3. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.07. — Харків: Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, 1999. — 176 с.

УДК 331.101.262

Бондаренко О. Г.

РОЗРОБКА СИСТЕМНОЇ МОДЕЛІ КОМПЛЕКСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

A system model of a complex research of the labour market in present conditions of territory innovational development with the regard for micro-, mezo- and macro-indexes of the labour market influence is suggested in the article with the application of the employment agencies interaction structure in Ukraine, which gives an opportunity for research, analyses and decision-making concerning the labour market.

Одним з найважливіших завдань економічного розвитку будь-якої держави є досягнення високих і стійких темпів економічного зростання. На динаміку показників економічного зростання впливає безліч факторів: забезпеченість країни природними ресурсами, розвиток техніки й технології, обсяг і якість основного капіталу й т. п. Разом з тим одним із самих основних факторів, від якого прямо залежить економічне зростання, є кількість та якість трудових ресурсів і ступінь їх використання. Для будь-якого регіону країни головним фактором успіху є конкурентоспроможність його трудових ресурсів, їхня здатність на новому якісному рівні сприймати всі соціально-економічні перетворення, які відбуваються в суспільстві. Всі нововведення проводяться на основі систематичного, комплексного аналізу різних сторін функціонування ринку праці, головне в якому – порівняння отриманих результатів не з уже досягнутими, а з потенційними показниками ринку праці. Мета такого аналізу – визначити, наскільки повно викори-

© Бондаренко О. Г., 2006