

А. А. Баланда, канд. екон. наук, с.н.с., здобувач,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ СТРУКТУРНОГО БЕЗРОБІТТЯ НА СОЦІАЛЬНУ СТАБІЛЬНІСТЬ

Безробіття становить реальну загрозу стабільному національному розвитку та національній безпеці, оскільки може виступати головною причиною соціально-економічної дестабілізації серед працівників великих промислових та ключових у життєзабезпеченні країни підприємств (особливо військово-промислового комплексу) або ж добре організованих професійних груп (шахтарі, енергетики, лікарі, вчителі тощо). Безробіття стає фактором соціально-економічної дестабілізації і в тому випадку, коли суттєво зростає кількість осіб, які упродовж тривалого часу не можуть знайти роботу — люди, які знаходяться у відчаї, погано контролюють свої вчинки і здатні на будь-які важкопрогнозовані дії, у тому числі й антидержавні акції.

Головними причинами сучасного відносно високого рівня безробіття в країнах перехідної економіки є такі: спад економіки і відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу; структурні зрушення (не лише міжгалузеві, а й секторальні та внутрішньогалузеві і регіональні); рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний). Поміж всіма макроекономічними проблемами безробіття є такою, наслідки якої мають безпосередній вплив на особу, на її родину, більш того — безробіття продукує помітне психологічне навантаження навіть на тих, хто має роботу. Досить зазначити, що наявність у домогосподарстві хоча б одного безробітного збільшує імовірність бідності наполовину, двох — у 2,3 раза, а трьох та більше (на жаль, в Україні, особливо у так званих депресивних регіонах, є і такі родини) — у 2,6 раза [1, с. 51].

Протягом останніх років проблемам безробіття присвячено низку публікацій за результатами досліджень, що проводилися провідними вітчизняними економістами [2—7], що засвідчує серйозність і актуальність проблеми.

Оскільки безробіття виступає одним з головних факторів поглиблення бідності та соціальної нестабільності в суспільстві, його необхідно віднести до найбільш значимих соціальних загроз національній безпеці. Так, з одного боку, зменшення джерел до-

ходів сімей при зростанні рівня безробіття зумовлює деградацію споживання, зменшуючи попит на товари і послуги, звужує податкову базу формування бюджету та реалізацію соціальних програм. З іншого — зростання рівня безробіття призводить до зростання злочинності та суїцидів (за даними досліджень, що проводилися в університеті Дж. Гобкінса (США) зростання безробіття на 1 % призводить до збільшення числа самовбивств на 4,1 %, кількості арештованих за кримінальні діяння — на 5,7 % та зменшення ВВП на 4,5 %) [8, с. 293].

Для України наслідки зростання безробіття можуть бути ще серйознішими, виходячи з усталеної бідності більшості населення країни.

Одним з головних наслідків неспроможності ринку праці повністю і якісно задовольнити попит на працю є поширення структурного безробіття. Структурне безробіття, як результат руху робочої сили між секторами економіки, виступає своєрідним показником неефективності ринку праці, що обумовлюється, насамперед, низькою мобільністю робочої сили, недостатньою розвинутою системою професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також низьким інформаційним забезпеченням. Дослідження цього типу безробіття з точки зору безпечного суспільного розвитку та забезпечення національної безпеки є актуальним з огляду на той незаперечний факт, що заходи розвитку інфраструктури ринку праці є значно ефективнішими і менш затратними, ніж упровадження політики створення нових робочих місць. Тому можна стверджувати, що без чіткої визначеності у вирішенні проблеми створення робочих місць можуть виникнути значні труднощі у її реалізації. При цьому особливо важливою складовою стратегії розвитку робочих місць є обґрунтування необхідних для цього фінансових засобів. За розрахунками окремих учених, вартість створення нового робочого місця, залежно від сегменту економіки, знаходиться в межах від 103,2 тис. доларів (у паливній промисловості) до 2,9 тис. доларів (у сфері обігу), а вартість підтримки одного економічного робочого місця в галузях матеріальної сфери — в межах від 1,4 до 4,2 тис. доларів США [9, с. 64]. Звичайно, вартість створення або підтримки на необхідному якісному рівні одного робочого місця в тій чи іншій сфері економіки визначається різними факторами, зокрема вартістю робочої сили, необхідної для його укомплектування. Наприклад, за деякими даними середня вартість робочої сили за годину робочого часу становить: у Німеччині — 25 дол. США; США — 16,4; Франції — 15,5; Південній Кореї — 7,5 дол. В Україні цей

показник у 2005 р., знаходився в межах 1,3–0,8 дол. США [10, с. 62].

Під загрозою національній безпеці, ми розуміємо ситуацію, коли професійна, галузева чи територіальна структури незайнятого населення суттєво різняться з відповідними структурами вакантних робочих місць. Зазвичай, ринок праці можна поділити на сектори таким чином, що всередині кожного сектора параметри праці є однорідними, тоді як за секторами вони значно відрізняються. Фрикційні процеси на ринку праці знаходять свій вираз у співіснуванні безробіття та вільних робочих місць усередині одного сектора економіки, а значить, поки в секторах економіки існує безробіття, яке перевищує фрикційне, а також вільні вакансії, буде існувати і їх структурна невідповідність. Виходячи з предмета дослідження, питання полягає у визначенні порогових значень кількісних параметрів структурного безробіття, які не будуть загрожувати безпечному суспільному розвитку.

Для кількісного вимірювання структурної неврівноваженості введемо функцію найму на роботу H . Нехай кількість осіб, що прийшли на роботу до сектора протягом періоду t (H_i), буде дорівнювати $H_i = H(U_i; V_i)$ і $\partial H / \partial U > 0$; $\partial H / \partial V > 0$, де U_i та V_i — кількість безробітних і число вакансій у секторі і відповідно. Нехай також на даному етапі дослідження функція найму є однорідною для всіх секторів і випуклою, тоді для неї справедливим буде вираз: $H_i = V_i h(U_i / V_i)$ за умови, що $h' > 0$, $h'' > 0$.

Таким чином відсутність структурного безробіття досягається у випадку, коли для даного рівня безробіття та даної кількості вакансій збільшиться загальний рівень найму, тобто максималізується функція $H = \sum H_i = \sum V_i h(U_i / V_i)$, за умови, що $\sum U_i = U$ величина постійна, а V_i є заданим. Тоді похідна $h'(U_i / V_i) = \text{const}$, тобто є постійною величиною. Звідси слідує, що структурна рівновага досягається, коли співвідношення кількості безробітних до числа вакансій за всіма секторами економіки (галузями, регіонами, професіями) дорівнює середньому показникові в Україні. Для вимірювання структурного безробіття, як кількості безробітних, які повинні переміститися із одного сектора до іншого, а значить і досягнення рівноваги, введемо показник об'єму структурного безробіття:

$SU = \frac{1}{2} \sum |(U_i - (U / V) V_i)| = \frac{1}{2} U \sum |\bar{u}_i - \bar{v}_i|$, де $\bar{u}_i = U_i / U$ — частка i -го сектора у загальній кількості безробітних; $\bar{v}_i = V_i / V$ — відповідна частка вакансій.

Показник SU відображає об'єм структурного безробіття. Його можна також розрахувати, як частку від загального рівня безро-

біття чи від робочої сили, чому відповідають два можливі індекси структурного безробіття:

$$I_U = SU / U = 1/2 \Sigma | \bar{u}_i - \bar{v}_i |,$$

$$I_L = SU / L = 1/2 U / L \Sigma | \bar{u}_i - \bar{v}_i |,$$

де I_U — частка структурного безробіття в загальному безробітті;

I_L — частка структурного безробіття серед економічно активного населення.

Можна також точно встановити, наскільки знизиться сукупний рівень безробіття при досягненні структурної рівноваги, тобто, яка частина безробіття є структурною, для чого необхідно знати вид функції найму. Передбачається, що функція найму в секторі i може бути охарактеризована як $H_i = \beta \sqrt{(U/V)} \cdot \Sigma \sqrt{(\bar{u}_i \bar{v}_i)}$.

Перевірка виду функції з щорічними даними Держкомстату України виявила деякі відмінності конкретного виду залежності від виведеного теоретично. Так, згідно зі статистичними даними про прийом працівників на підприємства, чисельності вакансій в економіці за період з 1995 по 2004 роки, вони відповідали регресії виду: $\ln H_i = \beta_0 + \beta_1 \ln V_{i-1} + \beta_2 \ln U_{i-1} + \varepsilon$.

Результати оцінки регресійних параметрів подані в табл. 1.

Таблиця 1

**РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ ФУНКЦІЇ НАЙМУ
ДЛЯ РІЗНИХ ЧАСОВИХ РЯДІВ**

	1995—2004	1996—2004	1997—2004	1998—2004
R^2	0,54	0,48	0,47	0,57
β_0	7,5	6,24	6,35	6,79
t — статистика	9,23	6,55	6,31	8,56
β_1	0,14	0,19	0,23	0,37
t — статистика	1,326	2,134	2,246	3,834
β_2	-0,18	-0,12	-0,15	-0,25
t — статистика	-3,516	-1,293	-1,346	-3,247

Для характеристики динаміки структурного безробіття можна використати регресійну модель наступного типу:

$$\ln U_i = \alpha_0 + \alpha_1 \ln U_i + \alpha_2 \ln V_i + \varepsilon_i,$$

де U_i — загальна кількість безробітних;

V_i — число вакансій в економіці;

ε_i — незалежна регресійна помилка.

У результаті оцінки параметрів запропонованої моделі на аналогічних даних щорічної статистики Держкомстату, були одержані наступні коефіцієнти:

$$\ln U_i = 1,87 + 0,69 \ln U_i + 0,16 \ln V_i, R^2 = 0,724.$$

Як засвідчують одержані дані, еластичність найму працівників за кількістю безробітних та числу наявних вакансій зростала разом зі скороченням емпіричної бази дослідження, що може свідчити про поступову стабілізацію вітчизняного ринку праці та зменшення його інерційності. Однак, незважаючи на вакантні місця у вітчизняній економіці та наявність у виробництві незадіяної робочої сили, попит на працю залишався незадоволеним унаслідок якійсної невідповідності робочих місць кваліфікації, досвіду тощо характеристикам працівників-претендентів. Тому, при однаковому збільшенні кількості безробітних та числа вакансій, показники найму на роботу майже не змінювалися, що засвідчує актуальність проблеми динаміки структурного безробіття в Україні. Виходячи з побудованої моделі та визначених її коефіцієнтів, для національної безпеки ситуація зі структурним безробіттям поки що залишається стабільною і не має тенденцій до переростання у загрозу національним інтересам.

Література

1. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

2. Бандур С. І., Заяць Т. А., Маршавін Ю. М., Могільний О. М., Лук'яненко В. Г. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України; Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. — К., 1999. — 268 с.

3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.

4. Герасимчук В. І., Мірошніченко О. В., Онікієнко В. В. Малий та середній бізнес як сфера зайнятості: методологія, аналіз, проблеми розвитку / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України; Український ін-т соціальних досліджень. — К.: УІСД, 2002. — 116 с.

5. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України /

НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. — К.: Соц-інформ, 2002. — 336 с.

6. Туленков М. В., Крутін Г. І. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці (соціологічний аналіз) / Інститут підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. — К.: ІПК ДСЗУ, 2004. — 130 с.

7. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні (монографія)/ Відповід. ред. д-р екон. наук, проф. Д. П. Богиня. — К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. — 296 с.

8. G. Kingdon, J. Knight. The measurement of unemployment when unemployment is high // Labour Economics 13 (2006) P. 291—315.

9. Blanchard, O. J., Summers, L., 1986. Hysteresys and the European unemployment problem. In: Fischer, S. (Ed.), NBER Macroeconomics Annual 1. MIT Press, Cambridge, MA, pp. 15—78.

10. Бандур С. І. Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави // Продуктивні сили України. — № 1 (001). — 2006. — С. 62—72.

Стаття надійшла до редакції 21.03.2007

УДК 331.101

О. Г. Балика,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНЦІЯМИ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджується роль мотивації в управлінні компетенціями персоналу сучасної організації. Визначаються моральні та матеріальні стимули з поточним та стратегічним векторами дії, спрямованими на заохочення перспективного персоналу організації до розвитку ключових компетенцій. Аналізується досвід компаній, які приділяють особливу увагу управлінню компетенціями.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Компетенції, мотивація, розвиток персоналу, управління компетенціями, коучинг.

Конкурентоспроможність сучасної організації визначається рівнем компетентності її людських ресурсів.

На практиці існує суперечність між компетенціями, здобутими індивідом під час навчання, та вимогами роботодавця до них. «Сучасний попит на ринку праці — це попит на компетенції, які закладаються у сфері освіти та виховання, але остаточно формуються безпосередньо на робочому місці» [3, с. 132]. Отже, процес створення компетенцій, потрібних роботодавцям, повинен об'єд-