

професійних можливостей, які є необхідною компонентою для пристосування до змін в умовах сучасного виробництва.

Отже, у зв'язку з неминучою структурною перебудовою економіки України горизонтальна мобільність робочої сили прискорює свою динаміку.

Резюмуючи викладене вище, можна зробити такі висновки:

- професійна мобільність робітників зростає невеликими темпами внаслідок недостатнього фінансування системи освіти та часткового зупинення виробництва;

- на вертикальну професійну мобільність впливають фактори технічного та технологічного ускладнення виробництва, поява особливого ресурсу сучасності — знань, власники якого розцінюють його як інтелектуальний капітал;

- структурні зсуви, науково-технічний прогрес змінюють характер праці й викликають появу нових галузей та професій, таким чином відбувається горизонтальне пересування робітників — горизонтальна мобільність;

- якісне поновлення трудових ресурсів може відбуватися шляхом конвергенції виробництва і освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Еришов С. А.* Проблемы рабочей силы в развитых капиталистических странах. — М.: Мысль, 1994.
2. *Иноземцев В.* Творческие начала современной корпорации // Мировая экономика международные отношения. — 1997. — № 11. — С. 18—30.
3. *Кондратьев Н. Д.* Основные проблемы экономической статистики и динамики. — М.: Экономика, 1993.
4. *Мухаметлаптов Ф.* Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления. — Башк. кн. изд-во, 1990.
5. *Пигу А.* Экономическая теория благосостояния. — М.: Прогресс, 1985.

Венгер А. М.

Національний педагогічний університет
імені М. Драгоманова, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКОСТІ ПРАЦІ І МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Новітнім і безперечно позитивним фактором використання трудового потенціалу є гнучкість праці. У гнучких формах зайнятості найповніше втілюються інтереси, запити та вимоги взаємодіючих сторін на ринку праці у процесі забезпечення раціоналізації виробництва та ефективної зайнятості. Гнучкі форми зайнятості — це будь-які форми зайнятості, які виходять за межі нормативної тривалості робочого часу та цілорічної зайнятості. Як важливі складові гнучкого ринку праці можна виділити такі компоненти:

- багатоманіття та гнучкість форм найму і звільнення працівників (здатність роботодавців зменшувати або збільшувати чисельність працівників і витрат робочого часу відповідно до коливань попиту та обсягів виробництва);
- функціональну гнучкість (можливість переводити працівника з одного робочого місця на інше або вимагати суміщення професій відповідно до виробничих потреб);
- гнучкість та диференціацію заробітної плати.

Необхідність переходу до більш гнучких форм зайнятості є закономірним результатом розвитку ринкової системи в напрямку до оптимуму, що передбачає досягнення найбільш раціонального співвідношення між елементами її внутрішньої структури.

Модель гнучкої зайнятості дає змогу знизити підприємцям витрати на робочу силу за рахунок гнучкого її використання. Ця модель дозволяє пристосувати кількість робочої сили до умов виробництва (статистична гнучкість) і використовувати її для виконання завдань підприємств, що виходять за межі їх вузьких функцій (функціональна гнучкість). Застосування гнучких форм зайнятості дає більші можливості маневрування виробництвом, крім цього, воно не вимагає значних фінансових ресурсів.

Для найманих працівників є також багато позитивних моментів у впровадженні гнучких форм зайнятості. Це, насамперед, можливість додаткових доходів, скорочення робочого дня для навчання, за сімейними обставинами, можливість працювати в кількох місцях тощо.

У розвинених країнах набули поширення такі форми гнучкої зайнятості:

♦ **«стиснений» робочий тиждень**, коли ту ж кількість робочих годин працівники відпрацьовують за тиждень, але за меншу кількість робочих днів; ця форма дуже поширена у літні місяці, що дає змогу працівникам мати довші вихідні;

♦ **гнучке робоче місце**, що передбачає окрім праці на підприємстві, також роботу в домашніх або інших прийнятних умовах;

♦ **робота неповний робочий день (тиждень)** за згодою працівника;

♦ **обслуговування одного робочого місця кількома працівниками**, тобто роботу, яку за нормативами має виконувати одна штатна одиниця, виконують дві або більше осіб;

♦ **частковий вихід на пенсію** працівників літнього віку;

♦ **тимчасове добровільне зменшення робочого часу** через особисті (сімейні) обставини;

♦ **добровільні тимчасові оплачувані або неоплачувані відпустки** через особисті (сімейні) обставини;

♦ **загальне зменшення робочого часу** з одночасним зменшенням заробітної плати в умовах економічного спаду для збереження робочих місць та утримання на підприємстві кваліфікованих працівників.

Для ефективного використання трудового потенціалу кожній людині мають бути однаково доступними постійна, часткова, епізодична зайнятість, сумісництво та гнучкі графіки організації праці.

На формування ефективної зайнятості помітний вплив чинить орієнтація сучасного виробництва на нові наукові та технологічні ідеї, що вимагає високої мобільності й динамізму. Вони стали вирішальними компонентами комерційного успіху в конкурентній боротьбі як на рівні окремих фірм, так і на міжнародному рівні. У цих умовах виникає необхідність забезпечення високої мобільності ринку праці.

Мобільність — це готовність і можливість населення змінювати соціальний статус, професійну належність та місце проживання. Вона передбачає якісну базову теоретичну підготовку, наявність додаткових трудових навичок або професій, високу мотивацію, спрямовану на розвиток власної робочої сили. Ринок — це своєрідний стимулятор мобільності, він підштовхує працівників шукати робочі місця, де можна краще застосувати свою працю, здібності, місця з високим творчим змістом і оплатою праці, а також стимулює перепідготовку працівника.

Висока мобільність полегшує перелив трудових ресурсів і адаптацію підприємств до сучасних умов господарювання. Однак часта зміна місця роботи призводить до втрати працівниками спеціальних професійних навичок і збільшує трансакційні витрати

на ринку праці. Якщо працівники, на підготовку яких витрачено значні кошти, схильні легко змінювати місце роботи, у роботодавців з'являється природне прагнення зекономити на навчанні, що призводить до кризи усієї системи підготовки кадрів. До переваг низької мобільності, тобто тривалої трудової кар'єри на одному і тому ж підприємстві, можна віднести довгострокову зацікавленість працівника, посилення мотивації до праці, а також додаткові стимули до підвищення кваліфікації. Правда, у такому разі погіршується можливість адаптації працівників до зовнішніх впливів, що стимулює сегментацію зайнятості, в результаті чого лише одна — периферійна — група працівників буде виконувати функції адаптації.

Робоча сила в Україні є ще досить інертною. Основна причина цьому — нерозвиненість ринкової інфраструктури. Не сприяє рухливості робочої сили наявний рівень освітніх та інформаційних послуг, ситуація на ринку житла.

Деякі українські науковці (Долішній М. І., Злупко С. М., Злупко Т. С., Токарський Т. Б.) разом із поняттям «мобільність робочої сили» використовують термін «диспонібельність», під яким мається на увазі не лише пристосованість робочої сили до нових умов праці, але й намагання змінити останні, забезпечити технічне оснащення робочих місць на основі передових технологій, технічних засобів і організації виробництва. Диспонібельність неможлива без включення у цей процес підприємництва, яке може розвиватися лише за постійного удосконалення виробничого процесу.

Здатність до праці є продуктивною силою лише у потенції. Реальною продуктивною силою вона стає при безпосередньому поєднанні із конкретними засобами виробництва. Крім того, цінність являє собою в основному не індивідуальна робоча сила, а колективна, організована відповідним чином для створення товарів та послуг різноманітними підприємницькими структурами. Тому підприємництво виступає важливим фактором ефективного використання трудових ресурсів у виробничому процесі шляхом створення належних умов праці та застосування стимулів до її продуктивності.

Таким чином, підприємці виступають активними суб'єктами процесів використання робочої сили на етапі її найму, організації, нормування і стимулювання праці, професійної й територіальної міграції. Факторами, які визначають ефективність цих процесів у сучасних умовах суспільного виробництва, виступають гнучність праці і висока мобільність робочої сили.