

О. М. Білик, асистент,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ОЦІНКА ПОТЕНЦІЙНОЇ ТА РЕАЛІЗОВАНОЇ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. Проведено дослідження трудової мобільності як елемента людського капіталу. Розглянуто питання визначення рівня потенційної та реалізованої трудової мобільності як окремої особистості, так і населення країни загалом.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал, трудова мобільність, трудова міграція.

Сучасне суспільство не спроможне розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, знання яких повинні відповідати вимогам науково-технічного прогресу. Наявність у працівників здібності до таких якісних перетворень, які дозволяють йому не тільки відповідати рівневі складності нової техніки і технології, а й максимально ефективно застосовувати свої знання, є однією з обов'язкових умов ефективного функціонування економіки.

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 здібність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда до засвоєння нових знань та визначає спроможність індивіда пристосовуватися до зміни умов використання його продуктивних здібностей. Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу як мобільність актуальним є визначення рівня потенційної та реалізованої трудової мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

Трудова мобільність досліджується представниками низки суспільних наук, передусім економістами та соціологами, що зумовлено її великою соціально-економічною значущістю. Економісти і демографи, як правило, зосереджені на вивченні економічних аспектів мобільності, зокрема, на міграційній рухливості робочої сили. Серед дослідників, які вивчають різні аспекти української трудової міграції, слід відзначити О. Хомру, О. Малиновську, І. Прибиткову, С. Пирожкова, О. Позняка, М. Романюка. Суттєвого

значення у вивченні трудової мобільності набуває необхідність проведення її системного соціологічного та економічного аналізу, що дістало своє відображення у працях І. Л. Петрової [2] та ін.

Трудова мобільність на індивідуальному рівні характеризується здатністю людини до реалізації тих чи інших видів мобільності (освітньої, професійної, кваліфікаційної, територіальної та ін.) і відображає спроможність індивіда до нагромадження людського капіталу та здатність ефективно використовувати свої продуктивні здібності; визначає можливість збільшення доходів від використання його людського капіталу.

Трудова мобільність населення країни (регіону) характеризується процесами, що впливають на якісно-кількісний склад населення: зміною освітньо-кваліфікаційного рівня населення, кадровим рухом, міграцією тощо. Мобільність впливає на ефективність використання трудового потенціалу економічно активного населення країни (території): високий рівень мобільності населення забезпечує повніше використання робочої сили й ефективний перерозподіл її, що сприяє економічному прогресу. Ступінь мобільності населення зазвичай відображає загальний рівень розвитку країни.

Методологія дослідження мобільності у контексті теорії людського капіталу передбачає, що трудову мобільність слід розглядати як потенційну та реалізовану. Саме такий двобічний прояв мобільності зумовлює і підходи до оцінки її рівня. Готовність індивіда до певних дій, спрямованих на нагромадження людського капіталу чи збільшення віддачі від його застосування, характеризує потенційну мобільність індивіда. Сама по собі така готовність за аналогією з трудовим потенціалом стає активом людського капіталу лише в разі її реальної активізації. Оскільки лише реальне застосування на практиці, а у випадку з мобільністю — певні реальні дії, роблять індивідуальні характеристики людини її капіталом. До таких дій можна віднести: пошук економічно важливої інформації про вакантні робочі місця, про пріоритети розвитку галузей економіки та ін.; вивчення ринку освітніх послуг; зав'язування нових ділових знайомств; ознайомлення з новими розробками у галузі науки та техніки (особливо за фахом); дослідження менталітету та звичаїв країни/місцевості можливого переселення тощо.

Активізація того чи іншого виду мобільності та реалізація його на практиці робить можливим: нагромадження освітньої складової людського капіталу — реалізована освітня мобільність; підвищення кваліфікації — реалізована кваліфікаційна мобільність; зміну професії — реалізована професійна мобільність; володіння інформацією — реалізована інформаційна та інтелектуальна

мобільність; віднаходження нових друзів та налагодження ділових стосунків — реалізована комунікативна мобільність; зміну місця роботи та проживання — реалізована територіальна мобільність та ін.

Схематично реалізацію мобільності можна подати у такому вигляді (рис. 1).

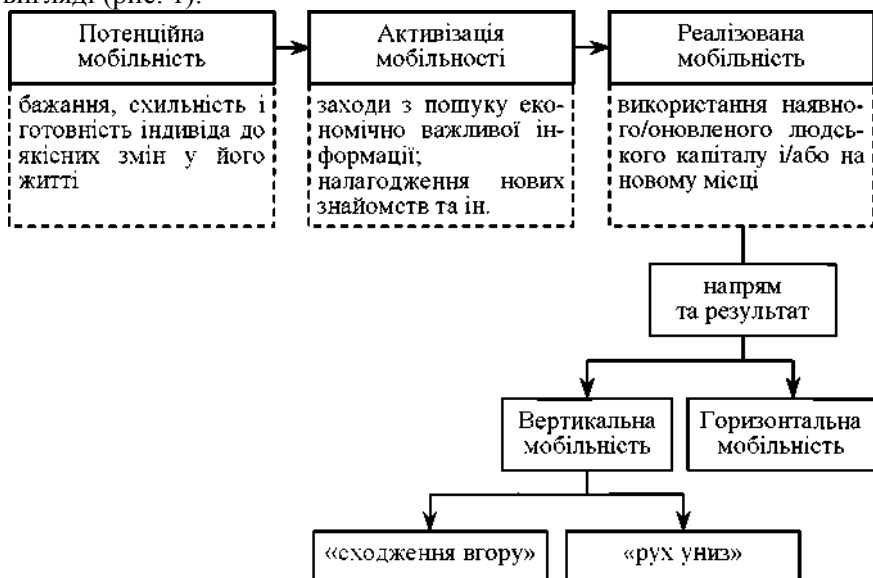


Рис. 1. Стадії реалізації індивідуальної трудової мобільності

Оцінку рівня мобільності, на нашу думку, слід проводити на кожній з виділених нами стадій реалізації мобільності. Такий підхід дозволить отримати повнішу інформацію не лише про фактичну мобільність — реалізовані наміри людини, а й про потенційну.

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 житті і 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.

Потенційна мобільність, на нашу думку, може бути висхідною чи інертною. Потенційна висхідна мобільність відзначається спроможністю працівника якісно вдосконалювати свої продуктивні

здібності та здатністю їх ефективно використовувати в трудовій діяльності, а інертною можна вважати мобільність, спрямовану на підтримання можливостей працівника на певному рівні.

Потенційно інертно мобільний працівник характеризується спроможністю і бажанням лише підтримувати свій людський капітал на даному рівні та неможливістю або небажанням якісно вдосконалюватись і шукати кращих можливостей для застосування своїх знань, умінь, досвіду. Так, наприклад, потенційно інертно мобільний працівник погодиться на підвищення кваліфікації лише за необхідності таких дій для збереження робочого місця та рівня заробітку. У такому разі підвищення кваліфікації є засобом приведення знань працівника у відповідність до нових вимог, зумовлених розвитком техніки і технології та нових вимог до робочого місця чи посади, яку обіймає працівник. Тобто інертна мобільність спричинена не бажанням людини суттєво поліпшити свій людський капітал, щоб просуватися вгору кар'єрними сходами чи отримувати більшу заробітну плату, а прагненням зоставатися на тому самому рівні (освітньо-кваліфікаційному, професійному) без зміни соціального статусу та доходу. Інертно мобільні індивіди змінюють місце роботи чи проживання лише в разі їх примусового звільнення та шукають собі роботу за таким же фахом, рівнем кваліфікації і, відповідно, заробітної плати.

За умови висхідної мобільності всі дії індивіда спрямовані на досягнення кращих, ніж на попередньому місці роботи, заробітків і зростання соціального статусу. За таких умов підвищення кваліфікації характеризується справжнім поліпшенням якості людського капіталу та зростанням віддачі від його застосування у трудовій діяльності.

На нашу думку, інертна мобільність хоча і має місце, проте, свідчить про недостатній рівень розвитку такого активу людського капіталу як мобільність, оскільки не відображає прагнення людини до самовдосконалення, зростання соціального статусу, отримання вищих прибутків. Тому в межах нашого дослідження ми вважаємо за потрібне приділити увагу можливості людини здійснювати висхідний рух як якісний прояв мобільності.

Розрізнити інертну та висхідну мобільність можна за її результатом. Якщо у результаті активізації мобільності відбувається підвищення соціального статусу і заробітної плати працівника — це висхідна мобільність; якщо працівник після активізації мобільності залишається на тому самому соціальному рівні і його заробітна плата (віддача від людського капіталу) не зроста порівняно з попереднім рівнем (до підвищення кваліфікації чи міграції) — має місце інертна

мобільність. Потенційна інертна мобільність реалізується на практиці як горизонтальна мобільність, а потенційна висхідна мобільність — як вертикальний рух працівника.

Реалізована мобільність є наслідком певних дій і зусиль людини з метою ефективнішої реалізації свого людського капіталу. Реалізованою мобільністю можна вважати, коли відповідні наміри людини реально здійснено: відбувається процес навчання, триває процес адаптації в новому середовищі, здійснюється територіальне переміщення тощо.

За допомогою проведення соціологічного опитування можна виявити рівень потенційної трудової мобільності, з'ясувати, до яких видів мобільності більш схильні різні категорії населення. Визначення потенційної мобільності має персоніфікований характер — тобто являє собою індивідуальний рівень потенційної трудової мобільності окремо взятого працівника. Індивід може мати певні схильності до того чи іншого виду мобільності — до засвоєння нових знань за своїм фахом або до оволодіння новою професією, до зміни роботи чи місця проживання тощо.

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

Реалізована мобільність вимірюється за фактичними показниками статистичної звітності за допомогою даних про кадрові переміщення та міграційний рух населення, даних про кількість осіб, які отримують вищу освіту чи підвищують свою кваліфікацію тощо. Таке обстеження матиме деперсоніфікований характер.

Так, наприклад, у цьому контексті слід позитивно оцінити невинне зростання в Україні кількості осіб з вищою освітою — за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р. кількість осіб з вищою освітою зросла на 34,9 % порівняно з 1989 р. та у 2 рази більше порівняно з 1979 роком [3, с. 7]. Останні роки спостерігається тенденція до збільшення кількості осіб, які отримали вищу освіту: якщо у 1991 році випущено 136,9 тис. фахівців, то у 2006 р. цей показник зріс до 372,4 тис. випускників [4]. Значно зросла кількість аспірантів (з 13 596 осіб у 1991 році до 29866 у 2006 р.) і докторантів (з 503 осіб у 1991 році до 1315 у 2006 р.) [4]. Наведенні дані свідчать

про пожвавлення освітньої мобільності населення України.

З 1991 року міграційний рух населення почав лідирувати у формуванні приросту кількості наявного населення в Україні, що характеризує зростання реалізованої територіальної мобільності українців. Проте, на жаль, з 1994 року поряд з дедалі більшими масштабами природного скорочення населення спостерігається і значне міграційне скорочення населення України. Протягом 1994—2001 рр. міграційне сальдо України коливалось у межах від 131,6 до 169,2 тис. осіб на рік, лише з 2002 року цей процес уповільнився [1, с. 188—194]. Пожвавлення міграційного руху населення України відображає зростання рівня реалізованої мобільності, проте від'ємне міграційне сальдо істотно впливає на формування кількості наявного населення в Україні і, зрозуміло, зменшує сукупний людський капітал.

Оцінка рівня трудової 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).

Результати мобільності — реалізації прагнення людини до якісних змін у її житті — ми пропонуємо розглядати як горизонтальні та вертикальні. Горизонтальна і вертикальна трудова мобільність характеризує зміни, що відбулися в житті людини внаслідок реалізації такого активу людського капіталу як мобільність.

Про горизонтальну мобільність ми говоримо у випадку, коли активізація мобільності працівника відбулася під дією зовнішніх чинників, наприклад, звільнення з роботи чи необхідності змінити місце проживання (вимушена мобільність). Працівник активізує всі свої зусилля для того, щоб знайти роботу такого самого кваліфікаційного рівня, як і та що втратив, і, відповідно, з таким же рівнем доходу. Слід відзначити, що витрати на територіальну мобільність у даному разі розглядаються не як інвестиції в людський капітал, а як втрати.

Реалізована вертикальна мобільність — це, по-перше, якісні зміни у житті людини, що характеризуються підвищенням освітньо-кваліфікаційного рівня працівника, його поінформованості; підвищенням чи зниженням соціального статусу; переходом індивіда з одного прошарку суспільства в інший та ін. По-друге, реалізована вертикальна мобільність у контексті теорії людського капіталу має і кількісний вияв, що відображається в зміні (зростанні чи зменшенні) доходу працівника від застосування його людського капіталу.

Потенційна вертикальна мобільність розглядається нами як бажання, спроможність та готовність людини до поліпшення свого людського капіталу та отримання більшої віддачі від його реалізації у трудовій діяльності. Під потенційною вертикальною мобільністю ми розуміємо прагнення людини до кращого — «руху вгору». А «рух до низу» розглядаємо як небажаний результат реалізації мобільності, або тимчасово необхідний для подальшого «сходження вгору». Ми визнаємо, що з певних суб'єктивних та об'єктивних причин активізація трудової мобільності може мати небажані для людини наслідки. До таких можна віднести зниження рівня добробуту та соціального становища працівника. З погляду теорії людського капіталу розглядаємо «рух донизу» як вірогідний небажаний наслідок мобільності або як недостатньо високий рівень мобільності працівника. Тобто людина не спромоглася на належному рівні оцінити ситуацію та ефективно від- реагувати на неї. Зміни такого напрямку, що характеризують вертикальну мобільність з «рухом донизу», на нашу думку, пов'язуються з недостатньою мобільністю людського капіталу працівника. Лише просування до позиції з вищим доходом, статусом, престижем, владою — сходження вгору — розглядається нами як справжній прояв трудової мобільності, що веде до збільшення віддачі від людського капіталу.

Отже, якщо людина змінює своє становище в суспільстві таким чином, що при цьому її статус і рівень доходів не змінюються, тоді йдеться про реалізовану горизонтальну трудову мобільність; а якщо в результаті мобільності змінюється (погіршується чи поліпшується) соціальний статус та рівень добробуту працівника, тоді це реалізована вертикальна (низхідна чи висхідна) трудова мобільність. У будь-якому разі мобільність ставить індивіда в умови необхідності адаптації до нових умов життєдіяльності. У цьому складному процесі людина, яка втратила звичний для себе стан справ і не зуміла сприйняти нових норм і цінностей, нерідко втрачає більше, ніж отримує від свого висхідного руху.

Наголосимо, що теорія людського капіталу зосереджується на спроможності людини здійснювати висхідну мобільність.

Специфіка мобільності як активу людського капіталу виявляється ще й ось у чому. Економічно активне населення може вважатися високомобільним навіть у тому разі, коли рух працівників на ринку праці зменшується чи навіть не здійснюється. Таке твердження є правомірним, якщо врахувати безперервність процесу науково-технічного розвитку. Тобто найважливішою специфічною рисою мобільності як категорії людського капіталу є те, що вона характеризує не фактичні випадки пересування працівника, а

відображає наявність у нього здібностей до якісних змін у житті (оволодіння новими знаннями, адаптація до нових умов, прийняття нового статусу тощо). З огляду на це рівень мобільності індивіда чи населення в цілому слід визначати не за обертанням працівників на ринку праці (національному, міжнародному), а за багатьма іншими показниками. Такими показниками можуть слугувати: рівень загальноосвітньої підготовки, професійно-кваліфікаційна та соціальна структури суспільства та їх прогресивні зміни. Проте на реальні пересування на ринку праці впливає і циклічність економічного розвитку — різке скорочення чи зростання переходів на іншу роботу в межах певної фази циклу може відбуватися, не відображаючи при цьому реального рівня мобільності працівників.

Прискорення розвитку науки та технологій, темпів життєвих циклів технологій привело й до прискорення старіння професійних знань працівників. В умовах НТП застосування висококваліфікованої праці має тенденцію до постійного нарощування. І якщо раніше отриманих професійних знань і навичок працівнику вистачало на все трудове життя, то нині період використання професійних знань значно скоротився. Протягом активного економічного життя працівник змушений нарощувати свою професійну кваліфікацію або навіть оволодівати новими професіями. Водночас потрібно зауважити, що питання мобільності не зводиться лише до зміни професії чи підвищення кваліфікації, а й охоплює можливості людини реалізувати територіальну мобільність з метою пошуку кращого застосування свого людського капіталу — здійснення трудової міграції.

Трудову мобільність належить розглядати як необхідний атрибут ринкових відносин, як процес, тісно пов'язаний зі свободою вибору місць і видів трудової діяльності, за якого формуються умови для вільного розвитку людини і реалізації її людського капіталу. Саме тому постає потреба розробки нових підходів до глибшого вивчення такого активу людського капіталу як мобільність, теоретичного обґрунтування та практичного застосування системи кількісних і якісних характеристик оцінювання рівня мобільності населення як пріоритетного напрямку розвитку теорії людського капіталу.

Література

1. Населення України — 2002. Щорічна аналітична доповідь. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. Держкомстат України. 2003. — 376 с.
2. Петрова І. 7., Коваліско Н. В. Трудова мобільність: соціологічний та економ. Аналіз // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. нахк. зб. — К.: НАН України. 1999. — Вип. 9. — с. 226 — 236.
3. Рівень освіти населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року. Держкомстат України: За ред. О. Г. Осау-янка. — К.. 2003. — 218 с.
4. <http://www.ukrcensus.gov.ua> — Департамент статистики населення та адміністративно-територіального устрою Держкомстат України.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2007

УДК: 65.012.46

В. А. Білошапка, канд. екон. наук, доц., **Ю.**

Є. Кулик, асист.

КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

АНОТАЦІЯ Інформаційні системи компанії, ресурси та інструменти, а також системи оцінки, стимулювання й контролю об'єднують головні організаційні детермінанти управлінської результативності. Саме в площині цих чинників перебувають значні резерви підвищення міжнародної конкурентоспроможності українських компаній. Аналіз кращих зарубіжних напрацювань, а також дослідження вітчизняної управлінської практики дають можливість рекомендувати науково обґрунтовані підходи до розробки та використання необхідних інструментів мобілізації організаційних факторів управлінської результативності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інформаційні системи, інформація, ресурси та інструменти, системи оцінки, стимулювання і контролю, управлінська результативність, міжнародна конкурентоспроможність, міжнародний бізнес.

Праці С. Фінкельштейна [1], Л. Мюллінса [2], а також Р. Саймонса та А. Давілі [3] на багатьох прикладах міжнародних компаній показують, що існує чимало менеджерів, які, не зумівши виявити себе в одній компанії, досягли відмінних результатів в іншій. Однак це нерідко можна бачити і зворотнє явище. Такі, на перший погляд, парадоксальні ситуації мало залежать од галузі чи географії. На те, що успішні раніше менеджери, приходячи у