



<https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073>

УДК 339.924:36

JEL: J21

В.В. БЛИЗНЮК, д-р екон. наук, с. н. с.,
завідувачка відділу соціально-економічних проблем праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. Панаса Мирного, 26, 01011, Київ, Україна
e-mail: vikosa72@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2265-4514>

Л.Д. ЯЦЕНКО, головний консультант відділу соціальної стратегії
Національний інститут стратегічних досліджень
вул. Пирогова, 7а, 01054, Київ, Україна
e-mail: yatsenkol59@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7686-3812>

ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розглянуто трудову мобільність як актив людського капіталу. Висвітлено фактори й ознаки формування і соціалізації трудової мобільності. Досліджено передумови її розвитку в Україні, окреслено завдання державної політики щодо її забезпечення в контексті збереження і використання людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал; трудова мобільність; ринок праці; структурні диспропорції.

Людський капітал визнаний найвищою цінністю сьогодення. Основним фактором розвитку людського капіталу є рівень і якість зайнятості, що лежить у площині забезпечення можливостей реалізації права на працю, формування сприятливих умов для ефективної зайнятості, роз-

Ц и т у в а н н я: Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу. *Економіка України*. 2023. № 2. С. 73—95. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.073>

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2023. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

витку знань, інноваційної активності. Нагромадження продуктивних здібностей людини і здатність до їх успішної реалізації значною мірою визначаються трудовою мобільністю.

В умовах стрімкого науково-технічного прогресу, глобалізації та зумовлених нею нових викликів у всіх сферах суспільного розвитку, включаючи економічну систему, спостерігається зростання цінності знань, відбуваються суттєві структурні зміни. Одночасно формуються сучасні вимоги, відкриваються нові можливості й сприятливі перспективи, а паралельно виникають ризики і загрози. Усі ці процеси поширюються на ринок праці й соціально-трудові відносини. Різновекторність змін і посилення напруженості на ринку праці України в період воєнної агресії, перспективи повоєнного відновлення підвищують актуальність питань, пов'язаних із забезпеченням трудової мобільності, яка визначає рівень адаптивності до змін у сфері прикладання праці та є необхідною умовою розвитку і ефективної реалізації людського капіталу.

Різні аспекти формування і використання людського капіталу висвітлювалися в працях С.І. Бандури, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Грішної, Г.А. Дмитренка, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової та інших. При цьому дискусії щодо теорії людського капіталу обумовлюють постійний інтерес до даної проблеми. Особливої актуальності питання мобільності набувають у контексті ефективності використання людського капіталу. В науковій літературі сформовано теоретичні й методичні підходи дослідження різних аспектів трудової мобільності й аналізу основних факторів впливу на неї. У основу напрацьованих досліджень покладено вивчення різних видів мобільності робочої сили, особливостей і ролі трудових переміщень. Цим питанням присвячено праці низки зарубіжних науковців: Д. Анлерсона, К. Бентейна, Р. Ваденберга, З. Баумана, Ю. Веніге, Л. Дьєтваї, М. Луїса, Ж. Мілковича, С. Суллівана, П. Толберта та інших. Значний вклад у дослідження феномену трудової мобільності зробили такі вітчизняні дослідники, як О. Білик, В. Дружиніна, Н. Іщенко, Н. Дячок, О. Ковальов, М. Личковська, М. Семикіна, М. Приступа, Н. Тілікіна, І. Штундер та інші. Попри багатоаспектність досліджень особливостей і перспектив розвитку трудової мобільності в умовах економічного прогресу, проблематики адаптивності робочої сили до нових викликів сучасності, подальшого розвитку вимагає ряд теоретичних, методологічних і практичних аспектів її формування й активізації в умовах структурних змін воєнної та повоєнної економіки. Необхідним також є пошук новітнього інструментарію забезпечення зайнятості й подолання структурних дисбалансів на ринку праці в складний для розвитку економіки період.

Отже, **мета статті** — дослідити фактори впливу на трудову мобільність, розглянути сучасні вимоги до робочої сили в частині її здатності до професійного переміщення, обґрунтувати перспективи створення сприятливих умов для формування трудової мобільності для забезпе-

чення ефективної зайнятості населення в Україні з огляду на зміни потреб економіки щодо кількості й якості робочої сили.

Розвиток людського капіталу (ЛК) базується на таких принципах, як продуктивність, рівність, стійкість, розширення можливостей і креативність [1]. Функціонування і ступінь віддачі від використання ЛК зумовлено вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними інтересами і перевагами, матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, що лежить у площині трудової мобільності. Адже, при розгляді людського капіталу як капіталізованої вартості робочої сили і рушійного чинника всіх економічних і соціальних процесів завдання щодо його ефективного використання стає пріоритетним. Саме людський капітал, який акумулюється і розвивається за рахунок інвестицій у наукову, освітню, культурну сфери, галузь соціальних послуг, виступає найціннішим фактором суспільного піднесення. В епоху зростання продуктивної сили знань і невинного втілення інновацій покращення якісних характеристик робочої сили і забезпечення прийняттого рівня її адаптивності є запорукою позитивних змін у економіці. Реалізація цих завдань значною мірою розглядається у вимірі трудової мобільності, яка, будучи активом людського капіталу, виступає важливою передумовою його цілеспрямованого формування.

Підвищення трудової мобільності відіграє велику роль у збалансуванні попиту і пропозиції робочої сили, розширенні обсягу доступних робочих місць, збільшенні ймовірності успішної реалізації набутих професійно-кваліфікаційних навичок, підвищенні продуктивності праці, зростанні рівня життя і забезпеченні економічного розвитку в цілому. Поряд з тим, мобільність пом'якшує ситуацію з глибокою диференціацією населення за доходами, зменшує загальну макроекономічну волатильність і сприяє зниженню соціальної напруженості в суспільстві.

Політичні, соціально-економічні зміни в сучасному глобалізованому суспільстві зумовлюють появу нових вимог до робочої сили, однією з яких є мобільність. Здатність робочої сили переміщуватися в економічному просторі в умовах зміни попиту на ринку праці — запорука забезпечення її конкурентоспроможності, дієвий інструмент обмеження структурного безробіття і забезпечення ефективної зайнятості. Мобільність працездатних осіб є одним з важливих саморегуляторів ринку праці, в умовах стрімкої динаміки економічної системи вона підвищує їх можливість адаптуватися до структурних і кон'юнктурних змін у сфері прикладання праці, максимально реалізовувати свої трудові навички і знання, сприяє зростанню їх трудових доходів. Водночас трудова мобільність виступає важливим чинником розвитку і збереження людського капіталу.

У сучасних дослідженнях трудова мобільність розглядається як здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до

професійного розвитку, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів у економічному і географічному просторі. З огляду на теоретико-практичні напрацювання вітчизняних фахівців [2—6], можна стверджувати, що трудова мобільність визначає якісну характеристику трудових ресурсів, їх потенційну здатність до зміни функцій у виробництві матеріальних і нематеріальних благ, готовність до професійно-кваліфікаційного зростання, опанування нових професій, здатність адаптуватися в динамічних виробничих умовах, змінюючи своє становище в системі зайнятості.

У науковій літературі сформовано теоретичні й методичні підходи до розгляду різних аспектів трудової мобільності й аналізу основних факторів впливу на неї. У основу напрацьованих досліджень покладено вивчення різних видів мобільності робочої сили, особливостей і ролі трудових переміщень у процесі її використання, забезпечення продуктивної зайнятості й рівноваги на ринку праці. Трудова мобільність на рівні індивідуума являє собою модель внутрі- й міжорганізаційних переходів протягом трудового життя людини [7; 8]. При цьому розрізняють фактичну мобільність і переміщення робочої сили й психологічну готовність до неї [9].

Теорія людського капіталу розглядає мобільність, у тому числі територіальну, як інвестиції у людський капітал, тобто переваги, привабливість і ефекти потенційних робочих місць переважають міграційні втрати. Таким чином, інвестиції у мобільність здійснюються за умови, коли дисконтована вартість майбутніх доходів від зміни місця прикладання праці перевищить втрати на процес переміщення [10; 11]. У цій площині серед факторів, що впливають на готовність працівника до територіальної мобільності, виокремлюють такі: економічні (рівень економічного розвитку території, рівень оплати праці, умови і режим праці, рівень життя тощо); соціальні (соціальні гарантії, доступність соціальних послуг, наявність громадських організацій тощо); демографічні (вік, гендерний статус, освітньо-кваліфікаційний рівень і досвід роботи, сімейний стан тощо); політичні (політична ситуація, прихильність до певних політичних рухів); природно-екологічні (географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація); інституційні (розвинутість інститутів ринку праці, інформаційне поле тощо) [2; 12].

Часова компресія трудового світу, поширення і полегшення процесів звільнення і реструктуризації підприємств дедалі частіше приводять до усвідомлення працівниками неможливості й нереалістичності реалізації моделі трудової поведінки, що орієнтується на стабільність професії та робочого місця [8]. З огляду на це, численні дослідження свідчать про готовність до реалізації більш мобільної індивідуальної трудової стратегії [13]. Існує ціла низка емпіричних досліджень, які доводять посилення трудової мобільності в промислово розвинутих країнах [14], поширення дестандартизації зайнятості (наприклад, аутсор-

синг, неповний робочий день і тимчасові працівники, агентський персонал) [15], зниження організаційної відданості персоналу [16; 17; 18], що є ознаками посилення мобільності й гнучкості ринку праці.

Оскільки трудова мобільність стає важливою частиною трудового досвіду працівників, її вивчення набуває центральних рис для розуміння того, як розвивається кар'єра окремих людей. Трудова мобільність також є актуальною для підприємств, оскільки стає важливим урахувати мобільність усередині підприємства для ефективного планування людських ресурсів і розвитку навичок [19; 20]. Краще розуміння трудової мобільності також має першочергове значення на макрорівні, оскільки може сприяти поширенню знань, інновацій і технологій між підприємствами [21] і в такий спосіб стимулювати зростання інтелектуального капіталу в суспільстві.

Ряд дослідників [22; 23] виокремлюють декілька типів трудової мобільності. Так, Н. Ніколсон і М. Вест [24] пропонують такі типи трудової мобільності на основі її трьох вимірів: статусна (висхідна, низхідна, зовнішня); функціональна (висхідна, низхідна, зовнішня); роботодавця (внутрішня і зовнішня). Крім того, деякі фахівці [25] виокремлюють професійну мобільність, яка виникає як у межах однієї професії [26], так і серед різних професійних груп. Переміщення, пов'язане із зміною працівниками своїх професій і спеціальностей, опануванням нових сфер прикладання праці, розглядається як професійна мобільність. Трудова мобільність є важливою для успішної самореалізації на ринку праці в сучасних умовах. Слабка трудова мобільність унеможливорює гнучку орієнтацію в динамічних професійних умовах, що зумовлює професійну дезадаптацію і стагнацію, втрату джерел доходів, падіння рівня добробуту. Тому сьогодні професійна мобільність набуває особливого значення.

Еволюція економічної системи пов'язана з посиленням ролі інтелектуалізації праці й переходом до «нової економіки», що базується на людському капіталі й знаннях, високих технологіях і високоякісних послугах. Отже, знання як симбіоз кількісних і якісних характеристик кардинально змінюють економіку, технології, людей і соціум. Ці процеси проявляються на ринку праці у вигляді значних скорочень або взагалі ліквідації потреби в працівниках одних професій і виникнення або посилення необхідності в інших. Більше того, унаслідок значного підвищення продуктивності праці у виробничій сфері зменшується чисельність зайнятого в ній економічно активного населення [27]. Трудові ресурси, які вивільнюються з виробничої сфери, знаходять місце прикладання своєї праці в секторі послуг. Зміна професії, що виявляється в професійній мобільності, в умовах ринку виступає «кар'єрним ліфтом», способом і рушійною силою професійного самовизначення і професійної самореалізації.

На формування трудової мобільності впливають, насамперед, динамічні процеси, пов'язані із зміною вимог на ринку праці у зв'язку з якісними і структурними перетвореннями економіки й зміною вимог

роботодавців до наявності конкретних якостей професійної мобільності. При цьому важливими для роботодавця є потенційні можливості й прагнення працівника до професійного розвитку, адаптації до змін, збагачення професійних навичок і компетенцій, здатність до гнучких змін цінностей, цілей і завдань.

Ринок праці неможливо розглядати відокремлено від економіки, тому ступінь формування і соціалізації трудової мобільності пов'язана з вимогами до робочої сили, що виникають у процесі якісних і структурних змін у економічній системі. Практика свідчить, що найвищий конкурентний статус мають країни, які перебувають на стадії економічного розвитку, заснованого на досягненнях науково-технічного прогресу та інноваційних методів господарювання, інтелектуалізації людського капіталу, розвитку передових новітніх технологій і наукомістких галузей, наданні пріоритету виробництву знань. У цих умовах людина є основною рушійною силою розвитку в суспільстві, базою формування нових духовних і якісних вимірів життя. «Нова економіка» змінює світ праці й соціально-трудова відносини. Технології автоматизують робочі місця, зникають застарілі професії, виникають нові, пов'язані з прогресивними технологіями, з'являються нові вакансії у традиційних галузях, нові методи отримання доходів. У цих умовах пріоритети розвитку ринку праці формуються під впливом різноспрямованої дії факторів, пов'язаних із становленням «нової економіки» та інноваційними зрушеннями, і в більшості випадків вимагають посилення процесів мобільності робочої сили.

У ринковій економіці значний вплив на формування трудової мобільності справляють мотиваційні фактори. Механізми її мотивації безпосередньо пов'язані з державним стратегічним регулюванням сфери формування і розвитку трудового потенціалу. З огляду на це, особливої значущості набувають державне регулювання сфери освітньої та професійної підготовки, яка має стати конкурентоспроможною на ринку праці, й зміщення акценту в економічній політиці уряду на вирішення соціальних проблем. Вагомими в цьому контексті є: дієвість механізмів стимулювання у сфері прикладання праці; політика, спрямована на створення сприятливих умов для соціалізації, орієнтацію на вільний вибір щодо особистісного розвитку і сфери прикладання праці; реалізація принципу соціальної справедливості. Механізми стимулювання трудової мобільності забезпечують прискорення розвитку і покращення якісних характеристик робочої сили, оскільки трудова мобільність — це основа підвищення продуктивності праці, забезпечення успішного переміщення найманого працівника по горизонталі й вертикалі. Мотивація трудової мобільності лежить у площині соціально-трудова відносин, розвитку й організації роботи закладів професійної освіти, узгодженості освітніх послуг з потребами ринку праці, дієвості «соціальних ліфтів».

Ситуація на ринку праці України, що характеризується збереженням високого рівня безробіття, низького рівня економічної активності населення, у тому числі молоді й осіб з вищою освітою, структурними диспропорціями, низькою ціною робочої сили, надмірною експансією неформальної зайнятості, її тісним переплетінням з формальною, недостатніми темпами зростання кількості робочих місць і незадовільними їх якісними характеристиками, значною мірою може бути вирішена за рахунок активізації трудової мобільності. Так, офіційна статистика свідчить, що у 2021 р. чисельність безробітних становила 1711,6 тис. осіб (з них шукали роботу або намагались організувати власну справу — 1667,7 тис. осіб), рівень безробіття сягнув 9,9%, рівень зайнятості — 49,3%. Масштабні втрати робочих місць, масова внутрішня і зовнішня міграція працездатного населення в період повномасштабної війни сильно загострили ситуацію на ринку праці. Зокрема, за інформацією Центру зайнятості, на початок жовтня 2022 р. чисельність офіційно зареєстрованих безробітних дорівнювала 260 тис. осіб, отже, в Україні зафіксовано рекордно високий рівень безробіття — 35%¹. За результатами досліджень Групи «Рейтинг», серед тих, хто мали роботу до війни, у звичному режимі працюють лише 36%, віддалено або частково — 19%, знайшли нову роботу — 6%, втратили роботу і нині не працюють — 37%². Зростання безробіття відбувалося через глибокий спад економічної активності й поповнення лав безробітних мігрантами з прифронтових територій, які потребують працевлаштування. Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже в східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщена в бік промисловості порівняно із західними і центральними областями, куди вони переміщуються. Це посилює вже наявні структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Станом на початок жовтня 2022 р. в Україні на одне вакантне робоче місце в середньому претендувало дев'ять безробітних, а за окремими професіями — 14—21. Найглибша асиметрія за професійними групами спостерігалася серед технічних службовців (на одну вакансію претендувала 21 особа), службовців, керівників і кваліфікованих робітників сільського господарства (по 18 осіб); працівників сфери торгівлі й послуг (14 осіб). Найбільший брак вакансій спостерігався серед представників таких професій: для 2,3 тис. безробітних менеджерів (управителів) із збуту пропонувалося 175 вакансій; для 1,5 тис. безробітних економістів — 68 вакансій, для 2,0 тис. безробітних адміністраторів — 122 вакансії; для 2,2 тис. безробітних спеціалістів державної

¹ Аналітична та статистична інформація. *Державний центр зайнятості*. 2022. 11 лис. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення: 21.11.2022).

² П'ятнадцяте загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Зайнятість і доходи (23—24 липня 2022). *Соціологічна група Рейтинг*. 2022. 27 лип. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat_obschenaci_opros_ukraina_vo_vremya_voyny_zanyatost_i_dohody_23-24_lyulya_2022_goda.html (дата звернення: 10.10.2022).

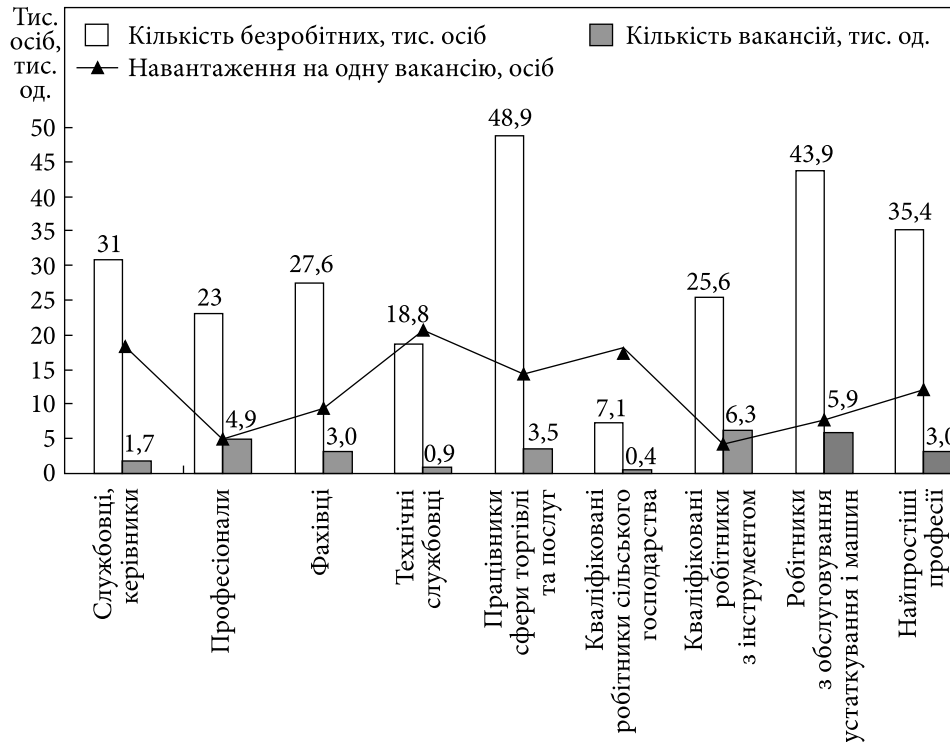


Рис. 1. Кількість зареєстрованих безробітних, вакансій і претендентів на одну вакансію станом на 1 жовтня 2022 р. (за професійними групами)
 Джерело. Складено авторками за даними Державної служби зайнятості. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

служби (органів місцевого самоврядування) — 86 вакансій; для 589 безробітних юристів — 58 вакансій (рис. 1)³.

Глибина професійної диспропорції, що оцінюється за допомогою коефіцієнта асиметрії на основі використання показника навантаження на одне вакантне робоче місце в розрізі професійних груп, свідчить про критичну розбалансованість вітчизняного ринку праці. Значення вказаного показника протягом останніх трьох років коливалося в межах 1,7—1,9. Значення коефіцієнта асиметрії від 1,1 до 1,3 і від 0,9 до 0,7 говорить про наявність низького рівня асиметричності професійної структури ринку праці, за якої ступінь наявних відмінностей є незначним і може бути скоригований при впровадженні низки державних заходів у сфері регулювання ринку праці. Значення показника в межах від 1,3 до 1,5 і від 0,7 до 0,5 свідчить про наявність середнього рівня асиметрії ринку праці й початок значних перекосів у професійній структурі ринку. Значення коефіцієнта асиметрії від 1,5 до 1,8 і від 0,5 до 0,3 свідчить про високий рівень асиметричності ринку праці й наяв-

³ Аналітична та статистична інформація. Державний центр зайнятості. 2022. 11 лис. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення: 21.11.2022).

ність дуже значних перекосів у професійній структурі. Значення коефіцієнта в межах більше 1,8 і менше 0,3 свідчить про критичну розбалансованість ринку праці й дуже високий рівень асиметричності.

У 2022 р. в структурі вакансій за професійними групами 23% становили робітники з обслуговування, експлуатації устаткування і машин, 15% — кваліфіковані робітники з інструментом, майже 15% — представники найпростіших професій, 13% — працівники сфери торгівлі й послуг, 11% — професіонали, 10% — фахівці та 6% — службовці й керівники. Ця структура є помітно іншою порівняно зі структурою зареєстрованих безробітних, де теж переважають робітники з обслуговування та експлуатації устаткування, але їх питома вага помітно відрізняється від відповідного показника в структурі вакансій за цією професійною групою (17%). Розподіл зареєстрованих безробітних за іншими професійними групами також відрізняється від структурного розподілу вільних робочих місць: безробітні працівники сфери торгівлі й послуг становлять 17%, службовці й керівники, представники найпростіших професій — по 13%, фахівці — 11%, професіонали — 10%, кваліфіковані робітники з інструментом — 9% .

Структурне безробіття обумовлене структурними змінами в економіці, пов'язаними із зміною структури попиту на продукцію різних галузей і трансформацією галузевої структури економіки, основною причиною якої є технічні й технологічні зміни, удосконалення предметів праці, організаційних і управлінських прийомів, зміна споживчого попиту. Причинами структурного безробіття є невідповідність структури робочої сили структурі робочих місць. Це означає, що люди, які мають професії та рівень кваліфікації, що не відповідають сучасним вимогам і сучасній галузевій структурі, яких звільнили або вони втратили роботу через зміну структури попиту на продукцію різних галузей, не можуть знайти роботу.

Варто зазначити, що останнім часом кризові явища на ринку праці значною мірою зумовлені карантинним режимом, пов'язаним з поширенням пандемії COVID-19, і воєнними діями на території нашої країни. З березня 2020 р. відбувалися скорочення працівників, переведення на неповний робочий день і безоплатні відпустки. Найбільше зростання кількості безробітних у той час відзначалося в таких сферах економічної діяльності, як торгівля і ремонт транспортних засобів; переробна промисловість; державне управління і оборона; тимчасове розміщення і організація харчування. Армія безробітних поповнялась як за рахунок звільнень на вітчизняних підприємствах, так і внаслідок масового повернення українських «заробітчани» з інших країн. За підрахунками Міжнародної організації праці (МОП), через повномасштабне вторгнення РФ в Україну було втрачено більш як 5 млн робочих місць. Повномасштабні воєнні дії, що відбуваються на території України вже майже рік, призводять до фізичних руйнувань цивільної та економіч-

ної інфраструктур; втрати контролю чи згорання виробництва економічних суб'єктів на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії; порушення логістичних і виробничих зв'язків. Це спричиняє посилення невизначеності, ризиків у економіці країни, звужує поле прикладання праці й поглиблює структурні диспропорції. Наслідками поширення деструктивних процесів на ринку праці, насамперед, стали збільшення кількості безробітних і зростання навантаження безробітних на одну вакансію. Поряд з тим, у період розгортання кризи мало місце поглиблення професійних асиметрій. Саме ця проблема, перебуваючи безпосередньо на перетині попиту і пропозиції робочої сили, є бар'єром на шляху ефективної реалізації трудового потенціалу.

Статистика безробіття через незайнятість свідчить про значне поширення практики примусових звільнень з економічних причин. У структурі безробітних частка таких звільнених значно зростає у 2020 і 2021 рр., сягнувши 27,1% у 2022 р. Понад 10% безробітних — це ті, хто не змогли працевлаштуватися після закінчення закладів освіти. Це говорить про відсутність взаємодії між освітньою сферою і реальним ринком праці, що істотно посилює напруженість на ринку праці в молодіжному сегменті, який є відкритим, мобільним, активним, цілеспрямованим, прогресивним ресурсом, що швидко вчиться і легко адаптується до змін.

У період війни показники, які характеризують стан ринку праці, значно погіршились, і, за прогнозами НБУ, безробіття через довгострокові ефекти війни тривалий час залишатиметься вищим за свій природний рівень. За результатами обстеження стану бізнесу в Україні, з початку війни і до кінця листопада 2022 р. повністю призупинили свою діяльність 12% підприємств і частково — 42%. Значна частина бізнесу зазнала галузевих трансформацій або релокувалася. Зокрема, галузеві трансформації унаслідок війни охопили 14% підприємств, 15% перебувають у процесі часткової або повної галузевої трансформації, 10% потребують галузевої трансформації. При цьому 12% підприємств повністю або частково змінили географічне розташування, 7% — потребують переміщення, 6% — перебувають у процесі часткового або повного переміщення і 4% — відкрили філію українського бізнесу за кордоном. У цей період значна частина населення, у тому числі працездатного, серед яких приблизно дві третини мають вищу освіту, а майже половина зайняті в професіях, що вимагають високої кваліфікації, залишили територію країни. За останніми дослідженнями компанії Gradus Research, переважна більшість (73%) тих, хто наразі перебувають за кордоном, прагнуть повернутися до України за першої можливості, 12% — хочуть залишитися жити в іншій країні. Якщо говорити про можливість й далі проживати за кордоном, то 58% респондентів декларують, що мають таку можливість, тоді як 22% її не мають і планують повернутися додому

за першої нагоди. Значна частина людей, які повертаються з-за кордону, втратили роботу і потребують працевлаштування. Близько чверті опитаних зазначили, що були змушені змінити своє місце проживання в межах країни через повномасштабне вторгнення агресора. Серед них 64% — це ті, хто проживали в зоні бойових дій. Третина переселенців уже повернулися в місця постійного проживання, 9% — планують повернутися найближчим часом, 15% — ще зачекають, а 6% — не планують повертатися взагалі⁴. Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже в східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщена в бік промисловості порівняно із західними і центральними областями, куди вони перемістилися. Це посилює вже наявні структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, попри релокацію підприємств. Територіальні й галузеві зміни, що відбуваються у виробничій сфері, у поєднанні з активізацією міграційних внутрішніх і зовнішніх потоків населення збільшують ризики в трудовій сфері й актуалізують питання подолання бар'єрів мобільності робочої сили, швидкої адаптації населення до критичних переходів у зайнятості й здатності протистояти соціальному відторгненню.

У найближчій перспективі масового створення робочих місць не передбачається, адже у 2023 р. тільки одна з п'яти компаній Європейської Бізнес Асоціації планує наймати нових людей. І хоча більшість (53%) керівників говорять про плани втримати кількість робочих місць без змін, 28% усе-таки будуть вимушені вдаватися до скорочення штату. Такими є висновки опитування «Прогнози бізнесу на 2023 рік», проведеного Асоціацією в партнерстві з Райффайзен Банком за аналітичної підтримки Gradus Research. Крім того, загальне відновлення попиту на робочу силу стримуватимуть слабкий фінансовий стан бізнесу і недостатні обсяги інвестицій у економіку в найближчій перспективі. У 2023 р. лише 19% підприємців планують запроваджувати нові інвестиційні проекти⁵.

Окреслені проблеми значною мірою пов'язані з структурними дисбалансами, що зумовлюють поширення структурного безробіття. В умовах ринку трансформація структури робочих місць, вимог до їх якісних характеристик призводить до зміни професійно-кваліфікаційного характеру попиту на робочу силу, що, у свою чергу, впливає на зміну структури пропозиції на ринку праці. Науково-технічний прогрес у поєднанні із змінами в соціально-економічному і політичному житті суспільства приводить до якісних і кількісних змін на ринку праці. Змінюється галузева структура виробництва, повсюдно запроваджуються елементи циф-

⁴ Настрої українського бізнесу. Листопад, 2022. Gradus. URL: https://gradus.app/documents/322/Gradus_for_KIEF_-_Business_Survey_y9d5apv.pdf

⁵ Огляди та звіти. Жовтень 2022. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/ua/publications?page=1&perPage=5&search=&document=&pubCategory=2&keywords=&created_from=&created_to (дата звернення: 15.11.2022).

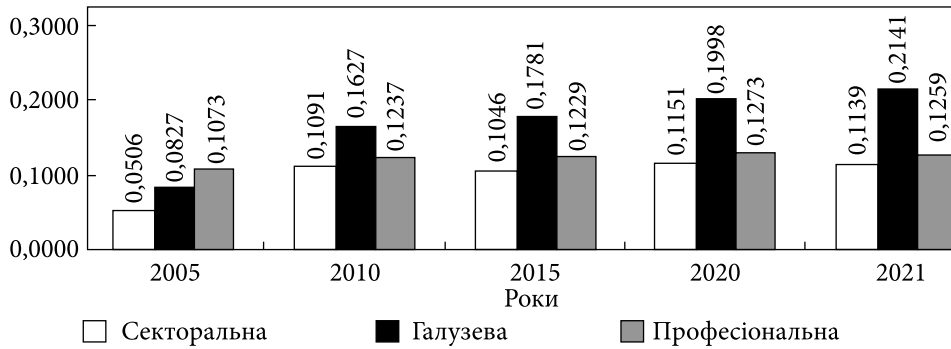


Рис. 2. Динаміка структури зайнятості в Україні у 2000—2021 рр. за індексом В.М. Рябцева, од.

Джерело. Побудовано авторками на основі власних розрахунків.

ровізації та інформатизації, іншими стають вимоги роботодавців до фахівців. У результаті формуються принципово нові структури попиту і пропозиції, зайнятості й безробіття.

Розрахунки змін структури зайнятості в Україні у період 2000—2021 рр. за видами економічної діяльності, секторами економіки і професійними групами свідчать про їх суттєвість (рис. 2). Динаміка змін розраховувалася в розрізі п'ятирічних інтервалів, а 2021 р., за наявності даних, також був включений у дослідження. При цьому 2000 р. використано як базовий. Оцінку здійснено на основі інтегрального індексу структурних відмінностей В.М. Рябцева [28].

Оцінку рівня структурних зрушень здійснено з використанням шкали В.М. Рябцева, де значення індексу розподіляються так: 0,000—0,030 — тотожність структур; 0,031—0,070 — дуже низький рівень розбіжностей; 0,071—0,150 — низький рівень розбіжностей; 0,151—0,300 — суттєвий рівень розбіжностей; 0,301—0,500 — значний рівень розбіжностей; 0,501—0,700 — дуже високий рівень розбіжностей; 0,701—0,900 — протилежний тип структур; вище 0,901 — повна протилежність структур. Узагальнення результатів розрахунків структурних зрушень і структурних відмінностей зайнятості в Україні дозволило дійти таких висновків.

Найбільш відчутні зміни структури зайнятості за 20-річний період відбулися в розрізі видів економічної діяльності. Зокрема, у 2005 р. спостерігався низький порівняно з 2000 р. рівень структурних розбіжностей (значення індексу — в межах 0,071—0,150); у наступні періоди структурні відмінності порівняно з базовим періодом помітно зростали й відповідали оцінці «суттєвий рівень розбіжностей» (значення індексів рухалися від нижнього до верхнього значення інтервалу 0,151—0,300).

Помітний секторальний перерозподіл зайнятого населення в економіці мав місце в період 2005—2010 рр., але загальні зміни, що відбувалися в досліджуваній період, знаходилися в межах оцінки «низький рівень розбіжностей».

Трансформація зайнятості в професійному розрізі протягом 20-річного періоду мала стійку тенденцію до збільшення, зміни кожні п'ять років порівняно з базовим 2000 р. не перевищували 0,127, отже, її оцінка інтерпретується як «низький рівень розбіжностей».

З урахуванням ситуації на ринку праці України в період воєнного протистояння, необхідності забезпечення його відновлення і створення сприятливих умов для продуктивної зайнятості, особливої актуальності набуває визначення ключових загроз, які перешкоджають сталому перебігу й розвитку процесів формування, розподілу і використання робочої сили. При цьому варто брати до уваги проблеми, що виникли ще в довоєнний період і загострилися під впливом дії численних факторів, зумовленої сучасними економічними й політичними змінами. Погіршення ситуації на ринку праці в період воєнного конфлікту стало для інститутів ринку праці випробуванням щодо здатності максимально забезпечити його прийнятне функціонування і протидіяти загрозам у сфері зайнятості. Аналіз тенденцій дозволяє виявити загрози на ринку праці, загострення яких спричинено розгортанням воєнних дій на території України, серед яких виокремимо сім.

1. Посилення напруження на ринку праці. У результаті воєнних дій відбулося скорочення найціннішого ресурсу країни — людського потенціалу, що в перші роки російської агресії було найвідчутнішим для суспільства наслідком окупації Криму і частини Донбасу. Найтяжчою ціною для України стали також незворотні людські втрати. Українським серйозною соціально-економічною проблемою стали масові вимушені переселення. Проблеми трудової сфери, що загострилися внаслідок воєнного конфлікту, зумовили погіршення якісних характеристик робочої сили, падіння рівня життя населення і збільшення економічного навантаження на працюючих, послаблення мотивації до праці, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них. Як наслідок, це спричинило зниження рівня життя працюючих та їх родин, звуження можливості доступу до соціальних послуг.

2. Розривання виробничих ланцюгів, погіршення умов для підприємництва, втрата значної частини потенціалу базових галузей промисловості й аграрного сектору, руйнування соціальної інфраструктури. Це, а також тимчасова втрата частини територій призвели до значних втрат економічного потенціалу і, як наслідок, до звуження поля прикладання праці, зменшення якісних робочих місць, поглиблення галузевих і освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці.

3. Поширення значних обсягів довготривалого безробіття. Типовим соціально-економічним явищем для ринкової економіки є безробіття, яке виступає неприйнятною альтернативою зайнятості й проблемою, що потребує розробки адаптаційних інструментів державної політики. Проблеми на ринку праці загострюються, унаслідок чого знижується мотивація до активного пошуку роботи, втрачаються професійні

вміння й навички, слабшає конкурентоспроможність індивідів; знижується рівень життя, відбуваються поступова деградація особистості й збільшення ризику щодо нездійснення самореалізації.

4. Низька дієвість мотиваційних і стимулюючих чинників. Погджуючись з існуючими в науковій літературі поглядами, поняття «мотивація у сфері праці й стимул», яке широко використовується в теорії і практиці мотивації трудової діяльності, ми трактуємо як формування активної позиції населення щодо пошуку гідної роботи, забезпечення можливостей професійно-кваліфікаційного розвитку, мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до ефективної зайнятості в легальному секторі економіки [29]. Низька ж дієвість цих чинників виступає причиною слабкої економічної активності населення і сприяє поширенню тіньового сегмента зайнятості.

5. Рівень адаптивності ринку праці. Адаптивність — це здатність суб'єктів ринку праці адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього характеру, спроможність його інститутів підтримувати прийнятний рівень збалансованості попиту і пропозиції робочої сили й зберігати сприятливі умови для її ефективного використання, розвитку і відтворення. У період швидких змін вона набуває особливої важливості. Ознаками, що сприяють адаптивності ринку праці, є:

- потенційні можливості реагувати на зміни, підтримувати стійкість до впливу негативних факторів і нормальні умови функціонування;
- перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці;
- здатність до постійного оновлення, удосконалення і розвитку, що допомагає зберігати і посилювати конкурентоспроможність;
- сприйняття норм зовнішнього середовища і здатність до змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій;
- здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість і мінімізує ризики виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

Недостатній рівень адаптивності може спровокувати загрозливе зниження рівня й ефективності використання трудових ресурсів, загострити проблему безробіття, підвищити ймовірність виникнення соціальної ексклюзії на ринку праці.

6. Недостатній рівень трудової мобільності та її низька ефективність. Підвищення трудової мобільності — важлива умова збалансування попиту і пропозиції робочої сили, оптимізації її вертикального і горизонтального переміщення, забезпечення потреб економіки робочою силою, підвищення продуктивності праці й забезпечення стійкості економічної системи в цілому. Поряд з тим, мобільність робочої сили сприяє її ефективному використанню і пом'якшенню напруженості на ринку праці.

7. Зміна вікової структури робочої сили. Відбувається внаслідок фізичної втрати працездатного населення у воєнний період і в резуль-

		Колонка		
		Номер рядка		
Вплив	Слабкий	1	5, 8	
	Помірний	2	3	4, 6
	Значний	3	7	1, 2
		Висока	Помірна	Низька
		Імовірність		

Рис. 3. Матриця загроз на ринку праці України під час війни і в період після-воєнного відновлення
Джерело. Розроблено авторками.

таті міграційного відпливу наявної та потенційної робочої сили в поєднанні з чинниками природного характеру, що тривалий час формувалися в умовах негативних демографічних тенденцій. Це загрожує збільшенням навантаження на бюджет країни і соціальні фонди, зниженням рівня продуктивності праці, погіршенням якісних характеристик робочої сили і скороченням її чисельності.

8. Низький рівень інфорсменту трудового законодавства. Для української моделі соціально-трудова відносин характерними є розрив між нормативними і фактичними параметрами, поєднання жорстких правових рамок регулювання з домінуванням неформальних інститутів і недостатньою ефективністю інфорсменту законів на практиці. Слабкий інфорсмент не спроможний забезпечити безпечні й гідні умови праці, ефективну дію мотиваційних інструментів до продуктивної зайнятості, подолати проблеми поширення неформальної і тіньової зайнятості.

Позиціонування перелічених загроз на запропонованій карті загроз дозволяє наочно класифікувати їх за ймовірністю і значущістю. Ступінь впливу загроз та ймовірність їх настання визначалися методом експертного опитування і оцінювалися за шкалою від 1 до 9 (рис. 3).

Негаразди на ринку праці характеризуються не тільки загрозами, але й наслідками (впливом на робочу силу, економіку, суспільство в цілому). Насамперед, варто зазначити, що за строком дії можливі наслідки можуть бути довго-, середньо- і короткостроковими, за способом дії — прямими чи опосередкованими, за змістом — демографічними, соціальними, економічними, психологічними, екологічними тощо. Наприклад, звуження сфери прикладання праці в суспільстві призводить як до прямих, так і до непрямих негативних наслідків для всіх учасників соціально-трудова сфери, серед яких найсуттєвішими є: зниження рівня життя працездатних осіб та їх родин, поглиблення диференціації населення і збільшення ймовірності поширення бідності, скорочення купівельної спроможності населення, податкових надходжень і зменшення обсягів виробництва, виникнення і посилення соціальної напруженості в суспільстві та соціально-економічної дестабілізації, руйнування традицій-

Потенційні загрози на ринку праці України та їх можливі наслідки під час війни і в період післявоєнного відновлення

Загрози	Координати на матриці (див. рис. 3)	Наслідки
Деформація вікової структури робочої сили	C2	Збільшення навантаження на соціальні фонди Зниження продуктивності праці
Загострення проблем на ринку праці в період війни	A3	Зменшення обсягу пропозиції робочої сили Збільшення навантаження на соціальні фонди
Руйнування виробничої і соціальної інфраструктур унаслідок бойових дій	A3	Поглиблення структурних диспропорцій зайнятості Проблеми з доступністю якісних робочих місць Зростання безробіття
Посилення проблем тривалого і молодіжного безробіття	B2	Погіршення якості трудового потенціалу (декваліфікація) Втрата мотивації до продуктивної зайнятості Падіння рівня життя працюючих та їхніх родин
Низький рівень мотивації трудової діяльності	A2	Низький рівень економічної активності Збереження тіньової зайнятості
Недостатній рівень адаптивності суб'єктів ринку праці до нових вимог	B1	Зростання економічної неактивності (по-за робочою силою) Поповнення лав безробітних Зростання ймовірності соціальної ексклюзії на ринку праці
Низький рівень мобільності робочої сили	A2	Посилення галузевих і освітньо-професійних асиметрій ринку праці Звуження можливостей для працевлаштування Зниження продуктивності праці
Проблеми розвитку і дотримання трудового законодавчого поля	B1	Збільшення сегмента неформальної і тіньової зайнятості Втрата мотивації до продуктивної зайнятості Погіршення безпеки і якості робочих місць

Джерело. Розроблено авторками.

них цінностей сучасного суспільства. Наслідки можуть бути умовно вимірними. Суб'єктивна якісна міра впливу стосується масштабів і сили ураження й характеризується змістовними висловами: «суттєвий вплив»; «помірний вплив»; «незначний вплив». Об'єктивна кількісна міра зазвичай стосується кількості уражених або масштабів соціально-економічних збитків (масштаби безробіття, рівень навантаження на соціальні фонди, зміна якісних чи кількісних характеристик робочої сили тощо). Для визначення напрямів попередження й послаблення їх негативного впливу необхідно усвідомлювати характер і масштабність можливих наслідків. У площині наведених міркувань наочно представимо загрози та їх наслідки на ринку праці України (табл.).

ВИСНОВКИ

Під час воєнних дій і в період повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження й використання людського капіталу мають бути максимально ефективними. Важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості в ці важкі часи залишається питання забезпечення її мобільності, у тому числі професійної робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці й сприяє забезпеченню потреб підприємств у ній. Вирішення зазначених завдань значною мірою лежить у площині ефективності й дієвості «соціальних ліфтів», серед яких одним з дієвих є узгодженість і взаємодія ринків праці й освіти. З урахуванням суб'єктно-об'єктних зв'язків і рівнів, на яких можлива реалізація взаємодії суб'єктів ринків праці й освіти, серед пріоритетних напрямів її забезпечення варто виокремити такі:

1) удосконалення моніторингу ринків праці й освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем, зокрема, у частині відтворення якісних складових робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями, професійною структурою і видами економічної діяльності, а також побудову на цій основі моделі прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованій робочій силі;

2) зменшення дисбалансу на ринку праці шляхом урахування прогнозних оцінок щодо його освітньо-кваліфікаційних потреб і поступового коригування напрямів професійної підготовки і внесення змін до навчальних програм;

3) наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти потребам ринку праці шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними і соціальними компетенціями (зокрема, здатності до сприйняття нового і саморозвитку, до прояву самостійності в особистому і професійному житті, володіння сучасними засобами комунікацій і активне їх використання в особистій та професійній діяльності тощо), забезпечення гнучкості професійної підготовки в умовах постійних змін у суспільстві;

4) створення передумов для активізації участі бізнесу у формуванні сучасних компетенцій, які відповідатимуть потребам робочих місць, шляхом запровадження незалежної кваліфікаційної атестації, участі в підготовці, реєстрації і ліцензуванні навчальних програм, створенні й розвитку сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів для забезпечення набуття професійних компетенцій у процесі освіти;

5) створення можливостей для практичного застосування кваліфікацій, набутих у рамках неформального навчання, шляхом розроблення стандартів для оцінювання, валідації і сертифікації навчання;

6) формування умов для збереження й розвитку виробничого і освітнього потенціалів конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями шляхом надання державних субвенцій;

7) сприяння поширенню інновацій у освітню і трудову сфери, що забезпечують активізацію людського капіталу в напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці;

8) розширення можливостей для нарощування конкурентоспроможності робочої сили шляхом удосконалення мережі освітніх закладів і правових умов, які сприяють захисту прав робочої сили на здобуття додаткових професійних знань;

9) сприяння формуванню навичок раціональної побудови освітніх траєкторій серед молоді шляхом створення інформаційної підтримки, починаючи від обрання професії і закінчуючи працевлаштуванням і адаптацією на робочому місці.

Для акумуляції людського капіталу важливим залишається завдання вдосконалення системного пакета законодавчих і соціально-економічних засобів активізації участі молоді в суспільному житті держави, розвитку її наукового і трудового потенціалів, забезпечення гідної зайнятості. Молодь є однією з найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, яка визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу і впливає на суспільний розвиток країни в цілому. З огляду на це, реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості із застосуванням прозорих і ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до розвитку, трудової активності й подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно їх низького професіоналізму мають стати пріоритетом державної політики в найближчій перспективі. Розв'язати проблеми підвищення мобільності молоді можна лише шляхом реалізації систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності й захищеності молоді.

Система регулювання трудової мобільності в контексті створення сприятливих умов для формування і розвитку людського капіталу потребує вдосконалення інституційних механізмів, що включають політико-правові важелі, які реалізуються, головним чином, через державну

політику і соціально-адаптаційні інститути, представлені службою зайнятості населення. Отже, потрібні дії, спрямовані на оптимізацію й підвищення результативності державної служби зайнятості, робота якої полягатиме в посередництві в працевлаштуванні, професійній переорієнтації, підвищенні конкурентоспроможності пошукачів роботи шляхом професійного навчання і підтримки підприємницької діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність). *Економіка і прогнозування*. 2005. № 2. С. 67—78.
2. Білик О.М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 1. С. 43—46.
3. Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 667—673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/93.pdf
4. Штундер І. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 34. С. 115—122.
5. Ковальов О.С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення. У: *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття*. Одеса, Гельветика, 2022. 796 с. С. 584—587.
6. Приступа М.В. Трансформації трудових відносин під впливом глобалізації: нові проблеми соціальної політики. *SOCIOПРОСТІР*. 2020. № 9. С. 23—30.
7. Hall D.T. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. No. 10. P. 8—16.
8. Sullivan S.E. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*. 1999. No. 25. P. 457—484.
9. Тихонова Л.Е. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз. *Журнал международного права и международных отношений*. 2015. № 2. С. 67—71.
10. Courhene T.J. Interprovincial Migration and Economic Adjustment. *The Canadian Journal of Economics*. 2002. Vol. 3. No. 4. P. 289—341.
11. Нестерова А.А. Трудовая мобильность населения в условиях региональной интеграции. Минск, БГУ, 2020. 135 с.
12. Тілікіна Н.В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 163—169.
13. Littler C.R., Wiesner R., Dunford R. The dynamics of delayering: Changing management structures in three countries. *Journal of Management Studies*. 2003. No. 40. P. 225—256.
14. Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In: *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. M.B. Arthur, D.M. Rousseau (Eds.). New York, Oxford University Press, 1996. 30 p. P. 3—20.
15. Stahl G.K., Gerdin J. Global careers in French and German multinational corporations. *Journal of Management Development*. 2004. No. 23. P. 885—902.

16. White M., Hill S., Mills C., Smeaton D. Managing to change? British workplaces and the future of work. Basingstoke. Palgrave Macmillan, 2004. 226 p.
17. Bentein K., Vandenberg R.J., Vandenberghe C., Stinglhamber F. The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*. 2005. No. 90. P. 468—482.
18. Lance C.E., Vandenberg R.J., Self R.M. Latent growth models of individual change: The case of newcomer adjustment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2000. No. 83. P. 107—140.
19. Vandenberg R.J., Self C.M. Assessing newcomers' changing commitment to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*. 1993. No. 78. P. 557—568.
20. Anderson J.C., Milkovich G.T., Tsui A. A model of intra-organizational mobility. *Academy of Management Review*. 1981. No. 6. P. 529—538.
21. Greenhaus J.H., Callanan G.A., Godshalk V.M. Career management. Orlando, 2000. 159 p.
22. Saxenian A. Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley. In: The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York, Oxford University Press, 1996. 39 p. P. 23—39.
23. Louis M. Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*. 1980. No. 5. P. 329—340.
24. Nicholson N., West M. Managerial job change: Men and women in transition. Cambridge, Cambridge University Press, 1988. 650 p.
25. Neal D. The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economics*. 1999. No. 17. P. 237—261.
26. Tolbert P.S. Occupations, organizations, and boundaryless careers. New York, Oxford University Press, 1996. 349 p.
27. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2021. № 1(102). С. 74—81.
28. Садовничий В.А., Акаев А.А., Коротаев А.В., Малков С.Ю. Моделирование и прогнозирование мировой динамики. М., ИСПИ РАН, 2012. 359 с.
29. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Моногр. Кіровоград, КОД, 2009. 200 с.

Надійшла 21.12.2022

Прорецензована 09.01.2023

Доопрацьована 10.01.2023

Підписана до друку 16.01.2023

REFERENCES

1. Blyzniuk V.V. Human capital as a factor of economic development (evolution of methodological approaches and modernity). *Economics and Forecasting*, 2005, No. 2, pp. 67-78 [in Ukrainian].
2. Bilyk O.M. The main directions of preservation and development of national human capital through labor mobility activation. *Ukraine: Aspects of Labor*, 2009, No. 1, pp. 43-46 [in Ukrainian].
3. Lichkovska M.R. Essence and tendencies of forming of labour mobility: national problems. *Economy and Society*, 2018, No. 18, pp. 667-673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/93.pdf [in Ukrainian].

4. Shtunder I. Labor mobility as a means to ensure effective employment. *Scientific Notes of «KROK» University*, 2013, Vol. 34, pp. 115-122 [in Ukrainian].
5. Kovalyov O.S. To the question of labor mobility of workers in Ukraine in today's conditions. In: *The European choice of Ukraine, the development of science and national security in the realities of large-scale military aggression and global challenges of the 21st century*. Vol. 1. Odesa, 2022, pp. 584-587 [in Ukrainian].
6. Pristupa M. Transformation of labor relationships under the globalization influence: new problems of social policy. *SOCIOPROSTIR*, 2020, No. 9, pp. 23-30 [in Ukrainian].
7. Hall D.T. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 1996, No. 10, pp. 8-16.
8. Sullivan S.E. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 1999, No. 25, pp. 457-484.
9. Tikhonova L., Krasinets E. Labour Migration and Migration Policy of the Republic of Belarus within the Framework of Integration into the Eurasian Economic Union. *Journal of International Law and International Relations*, 2015, No. 2, pp. 67-71 [in Russian].
10. Courhene T.J. Interprovincial Migration and Economic Adjustment. *The Canadian Journal of Economics*, 2002, Vol. 3, No. 4, pp. 289-341.
11. Nesterova A.A. Labor mobility of the population in the context of regional integration. Minsk, 2020 [in Russian].
12. Tilikina N.V. The factors of the labour force space mobility and their classification. *Demography and social economy*, 2008, No. 2, pp. 163-169 [in Ukrainian].
13. Littler C.R., Wiesner R., Dunford R. The dynamics of delayering: Changing management structures in three countries. *Journal of Management Studies*, 2003, No. 40, pp. 225-256.
14. Arthur M.B., Rousseau D.M. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In: *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. M.B. Arthur, D.M. Rousseau (Eds.). New York, Oxford University Press, 1996, pp. 3-20.
15. Stahl G.K., Gerdin J. Global careers in French and German multinational corporations. *Journal of Management Development*, 2004, No. 23, pp. 885-902.
16. White M., Hill S., Mills C., Smeaton D. *Managing to change? British workplaces and the future of work*. Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2004.
17. Bentein K., Vandenberg R.J., Vandenberghe C., Stinglhamber F. The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 2005, No. 90, pp. 468-482.
18. Lance C.E., Vandenberg R.J., Self R.M. Latent growth models of individual change: The case of newcomer adjustment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2000, No. 83, pp. 107-140.
19. Vandenberg R.J., Self R.M. Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 1993, No. 78, pp. 557-568.
20. Anderson J.C., Milkovich G.T., Tsui A. A model of intra-organizational mobility. *Academy of Management Review*, 1981, No. 6, pp. 529-538.
21. Greenhaus J.H., Callanan G.A., Godshalk V.M. *Career management*. Orlando, 2000.

22. Saxenian A. Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley. In: *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, Oxford University Press, 1996, pp. 23-39.
23. Louis M. Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 1980, No. 5, pp. 329-340.
24. Nicholson N., West M. *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
25. Neal D. The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economics*, 1999, No. 17, pp. 237-261.
26. Tolbert P.S. *Occupations, organizations, and boundaryless careers*. New York, Oxford University Press, 1996.
27. Blyzniuk V., Yatsenko L. Features of labor market development in the conditions of formation of «new economy». *Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Series «Economic Sciences»*, 2021, No. 1(102), pp. 74-81 [in Ukrainian].
28. Sadovnichiy V.A., Akayev A.A., Korotayev A.V., Malkov S.Yu. *Modelling and Forecasting World Dynamics*. M., 2012 [in Russian].
29. Semykina M.V., Ishchenko N.A., Rodionova M.O. *Motivation of effective employment: problems, trends, strategy selection*. Kirovohrad, 2009 [in Ukrainian].

Received on December 21, 2022

Reviewed on January 9, 2023

Revised on January 10, 2023

Signed for printing on January 16, 2023

Viktoriia Blyzniuk, Dr. Sci. (Econ.),
Senior Research Fellow,
Head of the Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
26, Panasa Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine
Liubov Yatsenko, Chief Consultant at the Social Strategy Department
National Institute for Strategic Studies
7a, Pyrohova St., Kyiv, 01054, Ukraine

LABOR MOBILITY ENHANCEMENT AS A FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Taking into account the increased importance of human capital in the modern world and its huge potential for economic development, creating favorable conditions for the accumulation of human capital and improving its characteristics will allow to obtain a significant and long-lasting socio-economic effect. Labor mobility is the fundamental prerequisite for its purposeful formation in today's dynamic world. Labor mobility is an objectively existing phenomenon of any labor market; it reflects the movement of labor force as a commodity, and its dynamics shape the market situation. Relocation is a significant factor affecting overall labor productivity, the use of labor force, and therefore, the formation and use of human capital. Labor mobility, which determines the qualitative characteristics of the labor force, its potential ability to change functions in the production of tangible and intangible goods, readiness for professional and qualification growth, mastering new professions, the ability to adapt in dynamic production conditions, is determined by the prospects of the structural

transformation of the domestic economy, changes in the regional specialization in the process of post-war reconstruction of the economy and modern economic conditions, when technological processes and labor market requirements for the functional duties of employees are rapidly changing.

Structurally deformed, disproportionate, lacking its own stable drivers of development, the domestic economy is not able to properly respond to existing risks and crisis fluctuations. Troubles accumulated in the labor market are characterized not only by threats, but also by serious negative consequences. During wartime and in the period of post-war reconstruction, state policy measures in the field of preservation and use of human capital should be as effective as possible and aimed at reducing structural imbalances in the field of employment, ensuring the efficiency of «social elevators», improving the systemic package of legislative and socio-economic means for regulating the labor market and social and labor relations.

Keywords: *human capital; labor mobility; labor market; structural disproportions.*