

Діана СОЛОНІНКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Зоряна ПУШКАР

СТРУКТУРА І МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В українській економіці проблема концентрації мобільності робочої сили є важливою, оскільки економічна ситуація часто змінюється і вимагає швидкого реагування економічних суб'єктів на події, що відбуваються. Постійні технологічні виклики, збільшують потребу в мобільності робочої сили, підтримці конкурентоспроможності, обмеженні структурного безробіття та забезпеченні ефективного працевлаштування.

Протягом багатьох років сформувалися різні теоретичні та методологічні підходи до дослідження мобільності робочої сили, в основу яких покладено вивчення різних видів трудових переміщень з метою посилення ефективності функціонування ринку праці та сфери зайнятості в цілому.

В економічній науці поняття «мобільність» застосовується відносно всіх ресурсів і означає їх здатність до переміщення, можливість змінювати місце прикладання праці, процес переносу об'єкта в просторі. Елементами одиничного переміщення є працівник, який займає певне місце в процесі виконуваної праці, та місце, яке він потенційно може зайняти задля ефективного використання своєї здатності до праці. На мікроекономічному рівні цими елементами є робоча сила, система робочих місць та ефективний розподіл працівників за ними. Безпосередньою причиною трудових переміщень найчастіше є невідповідність інтересів і вимог працівника щодо конкретного робочого місця, а на макроекономічному рівні – відповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами ринку праці, а також моделлю соціально-економічного розвитку.

Як відомо, склад працівників будь-якої компанії постійно змінюється через звільнення з об'єктивних та суб'єктивних причин, переміщення в структурних підрозділах та наймання нових робітників замість звільнених чи розширення виробництва, тобто є рух персоналу. У сучасних умовах характер і особливості багатьох процесів сфери зайнятості визначаються відповідно до рівня мобільності робітників.

Трудова мобільність – це здатність працівників адаптуватися до мінливих виробничих умов, зміни робочих функцій, місць роботи та їхньої готовності до подальшої освіти, розвиток нових робочих місць та реальних процесів руху робочої сили в економічному та географічному регіоні.

Мобільність залежить від напрямку руху. Так, вертикальна мобільність

може супроводжуватися підвищенням статусу працівника, вираженим збільшенням доходу, отримання престижної професії, підвищення кваліфікації, в цьому випадку це мобільність вгору. Якщо навпаки, то зміна робочого місця супроводжується зниження статусу працівника свідчить про зниження мобільності [2]. Рух між працівниками, компаніями, галузями, регіонами, що звільнені з одного робочого місця та найняті на інше, отже зовнішній ринок праці характеризується як зовнішня мобільність.

Як зазначає Пушкар З.М. [3, 70]: «Внутрішня мобільність характеризується рухом персоналу всередині підприємства (ротацією кадрів, внутрішнім набором на керівні посади, взаємозамінністю працівників у трудовому процесі) і є, безумовно, позитивним процесом, оскільки полегшує пристосування підприємства до змінних умов ринкової конкуренції».

Оцінка мобільності робочої сили на підприємстві повинна включати визначення кількості, якості, відповідності та сфери його використання потенціалу для цілей підприємства. Робоча сила підприємства може оцінюватися за допомогою системи показників, включаючи, але не обмежуючись наступними складовими: кількість трудового потенціалу; юридично встановлений робочий час (день, тиждень, місяць та рік), стать та вік, кваліфікаційна структура.

Найбільш часто згадуваними компонентами потенціалу робочої сили є такі: здоров'я, освіта, вік, досвід роботи, використання ресурсів, робочий час, робоча дисципліна, ефективність праці (рентабельність), професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інновації, активність, рівень конфліктності.

Аналіз факторів мобільності робочої сили дає підставу зробити висновок, що, незважаючи на високий рівень найму та відбору працівників в організаціях, переміщення між існуючими робочими місцями свідчить про неефективність. Висока мобільність робочої сили часто не пов'язана з реальними змінами в якості трудового життя працівників. З цієї причини ми вважаємо, що необхідно посилити фактори, що позитивно впливають на активну мобільність населення з точки зору підвищення якості трудового життя та освіти на основі цієї ефективної зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Акулов М.Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально трудові відносини: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. К.: Кондор, 2006. 462 с.
3. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент [Електронний ресурс]: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017. 210 с. UR:<http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/26931>