

# Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності

О. БІЛИК,

*Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана*

**П**остановка проблеми. Сучасне суспільство не спроможне розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, знання яких відповідають вимогам науково-технічного прогресу. Здатність працівників не лише швидко адаптуватись до зростання складності нової техніки і технологій, 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. Трудова мобільність як здатність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда засвоювати нові знання і вміння та визначає його спроможність пристосовуватися до зміни умов використання своїх продуктивних здібностей. Специфіка трудової мобільності як активу людського капіталу полягає в тому, що індивідуальна трудова мобільність впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського капіталу та сприяє забезпеченню конкурентоспроможності працівника. Враховуючи специфіку трудової мобільності, розв'язання проблем розвитку та збереження національного людського капіталу вимагає активізації трудової мобільності населення.

В Україні немає ефективного механізму збереження і розвитку людського капіталу та не сформовано державну стратегію його розвитку. За відсутності реальних можливостей забезпечити стале зростання чи навіть стабілізацію кількості населення, уряд України має спрямувати свої зусилля на те, щоб підвищити якісні характеристики наявного людського капіталу та ефективніше його використовувати.

Метою цієї статті є визначення основних напрямів збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності населення. Для цього потрібно конкретизувати сутність трудової мобільності населення та визначити її вплив на розвиток і збереження національного людського капіталу.

**Останні дослідження і публікації за темою статті.** Трудову мобільність досліджують представники низки суспільних наук, перш за все економісти і соціологи, що зумовлено її великою соціально-економічною значущістю. В економічних дослідженнях трудова мобільність розглядається з точки зору удосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників, розвитку зміни праці, поліпшення матеріального становища працюючих тощо<sup>1</sup>. Соціологи ж до вивчення трудової мобільності підходять із позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій. Так, Н. В. Коваліско розглядає трудову мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місць трудової діяльності, під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особи<sup>2</sup>.

На сучасному етапі розвитку теорії мобільності населення вчені вже відійшли від розуміння мобільності як механічного руху, який по суті є лише одним із її елементів. Виявляється складніший, багатоаспектний характер мобільності, особливо з точки зору теорії людського капіталу.

Проте, незважаючи на значне коло наукових досліджень з цієї проблематики, поки що недостатньо уваги приділено питанням активізації трудової мобільності як стратегічного напрямку розвитку і збереження національного людського капіталу. Це свідчить про необхідність поглибленого дослідження окресленої проблеми та актуальність визначеної теми.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Більшість вітчизняних і західних економістів концентру-

<sup>1</sup> Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: монографія / О. М. Головінов. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. — 161 с.

ють увагу на дослідженні активів людського капіталу, які характеризують нагромадження продуктивних здібностей людини (знання, вміння, здоров'я), проте ми переконані, що не варто применшувати значення такого активу як трудова мобільність, оскільки знання стають капіталом лише тоді, коли їх доцільно використовують у трудовій діяльності. Саме вміння застосовувати наявні знання, здібності і досвід для збільшення своїх доходів перетворює людські знання в капітал, визначає ефективність реалізації індивідуального людського капіталу і впливає на збільшення доходів працівника. З позиції теорії людського капіталу це вміння і характеризує такий актив людського капіталу як трудова мобільність.

Виявивши складніший, багатоаспектний характер мобільності, особливо з точки зору теорії людського капіталу, ми визначаємо трудову мобільність як найбільш загальну характеристику готовності індивіда до якісних змін у житті. На нашу думку, трудова мобільність як актив людського капіталу на особистісному рівні характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання. У ході проведеного дослідження трудової мобільності як якісної складової людського капіталу індивіда нами було виділено й охарактеризовано види трудової мобільності, що у загальному вигляді є цінними діловими та особистими рисами людини, зокрема, освітньою, інтелектуальною, професійною, кваліфікаційною, територіальною (географічною) мобільністю. Виділення саме цих видів трудової мобільності зумовлено тим, що кожен із перерахованих вище проявів мобільності так чи інакше впливає на нагромадження чи використання людського капіталу, а факт використання людиною таких видів мобільності для отримання (або збільшення) доходів дозволяє нам говорити про вже згадані цінні ділові риси як про складові людського капіталу.

Активізація чи зниження рівня трудової мобільності впливає на збереження, розвиток і використання людського капіталу. На рисунку зображено основні наслідки активізації чи зниження трудової мобільності, зокрема, освітньої, професійної, кваліфікаційної і територіальної для окремого індивіда (особистісний рівень) і країни загалом (макрорівень).

Активізація індивідуальної освітньої мобільності сприяє збагаченню людського капіталу, що розширює можливості застосування людського капіталу у трудовій діяльності. Зростання рівня освітньої мобільності населення сприяє покращенню не лише якісних характеристик національного людського ка-

піталу, а й кількісних. Підвищення освітнього рівня та рівня професійної підготовки населення розширює можливості працівників забезпечити гідний рівень життя собі і своїй родині, що сприяє зростанню тривалості життя носіїв людського капіталу. Пожвавлення освітньої мобільності означає розширення потенційних можливостей населення, які можуть бути використані у процесі трудової діяльності, що зумовлює можливість повнішого використання національного людського капіталу. Зниження рівня освітньої мобільності спричиняє погіршення конкурентоспроможності носія людського капіталу (на індивідуальному рівні) та якісних характеристик національного людського капіталу і, відповідно, повноти використання потенційних можливостей національної робочої сили (на макрорівні).

Зміни рівня професійної і кваліфікаційної мобільності визначають відповідність знань працівника вимогам розвитку науки, техніки і технологій. Зниження кваліфікаційної мобільності на індивідуальному рівні робить працівника неконкурентоспроможним у сучасних умовах динамічного впровадження інновацій у трудову діяльність. Для економіки країни це означає погіршення якості та ефективності використання національного людського капіталу.

Активізація індивідуальної трудової територіальної мобільності (що виявляється у міграції) розширює можливості працівника здобути знання і досвід, знайти ефективніше застосування свого людського капіталу у трудовій діяльності. Проте у деяких випадках трудова міграція зумовлює погіршення індивідуального людського капіталу — «заробітчанство» на низькокваліфікованих роботах зумовлює втрату кваліфікаційного рівня та погіршення здоров'я носія людського капіталу. Активізація внутрішньої трудової міграції визначає покращення використання національного людського капіталу через динамічний перерозподіл робочої сили. Пожвавлення зовнішньої міграції сприяє обміну професійними знаннями на міжнародному рівні, проте незворотна трудова міграція негативно впливає на показники національного людського капіталу.

Необхідність заохочення населення до покращення своїх продуктивних здібностей визначає гостру потребу формування та реалізації стратегії розвитку людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності населення.

Основні напрями розвитку людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності населення мають бути складовою загальної Стратегії розвитку трудового потенціалу в Україні. Необхідність урахування запропонованих нами основних напрямів у загальній Стратегії розвитку трудового потенціалу України зумовлена тим, що стратегічними цілями має бути не тільки досягнення певних якісних пара-

метрів національного трудового потенціалу, а, передусім, створення умов формування прагнення до якісного вдосконалення на індивідуальному рівні.

Схвалені Указом Президента України «Основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 р.» (1999) концентруються на розв'язанні

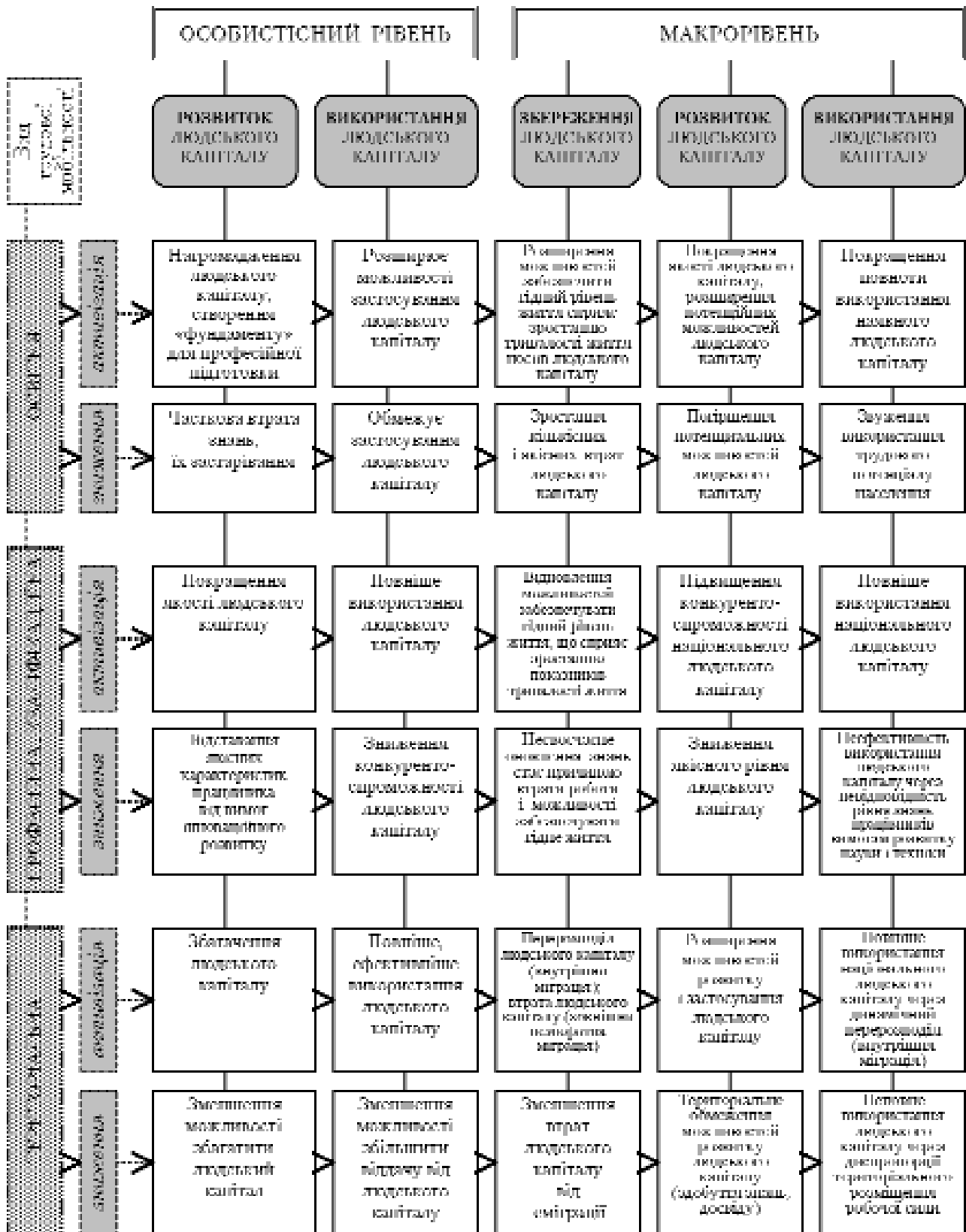


Рис. Вплив трудової мобільності на збереження, розвиток і використання людського капіталу

проблем протидії руйнуванню трудового потенціалу та визначення основних напрямів політики розвитку трудового потенціалу. На нашу думку, стратегічні орієнтири, окреслені у згаданому документі, вимагають коригування. Зокрема, варто змістити акценти на проблеми трансформації трудового потенціалу в людський капітал. Вагому роль у процесі перетворення індивідуальних продуктивних здібностей на капітал відіграє трудова мобільність. Саме розробка та реалізація заходів, що стимулюють активізацію індивідуальної трудової мобільності, має стати новим цільовим орієнтиром для України.

Узагальнення теоретичних досліджень і проведений аналіз сучасного стану людського капіталу дали нам змогу визначити пріоритетні напрями впливу на розвиток людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності населення.

В умовах переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки постає необхідність побудови нової соціальної політики. Її метою має стати зняття всіх обмежень вільного розвитку національного людського капіталу, стимулювання освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної, територіальної мобільності. Тож головна мета соціальної політики – надання кожному членові суспільства можливості вільно розвивати свої продуктивні здібності, реалізовувати їх у процесі праці, одержувати доходи відповідно до реального трудового внеску. Ми переконані, що потрібно відмовитись від погляду на державну соціальну політику як інструмент допомоги економічно слабким верствам населення (зубожілим, малозабезпеченим). Насправді соціальна політика стосується всього соціуму. Соціальна політика має стати дієвим інструментом формування стабільності, потенціалу соціального розвитку й економічного зростання через створення передумов розвитку та збереження економічно сильних верств населення. За таких умов постає потреба формування нової парадигми національної соціальної політики.

Основними завданнями державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу є: забезпечення реалізації можливостей особи бути освіченою, здоровою, економічно активною, продуктивно зайнятою.

Стратегічною метою державної соціальної політики щодо розвитку національного людського капіталу є підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили. Досягнення поставленої мети пов'язане з активізацією освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної мобільності населення. Пріоритетні напрями державної соціальної політики у питанні розвитку національного людського капіталу полягають у: створенні умов активізації освітнього, професійно-кваліфікаційного, інтелектуального розвитку населення; забезпеченні реалізації

прагнення населення до покращення якості своїх продуктивних здібностей; стимулюванні інноваційної діяльності.

З огляду на необхідність підвищення темпів переростання людського потенціалу України в її капітал ми виокремили основні напрями впливу держави на активізацію цього процесу. Зокрема, створення належних економічних передумов для повноцінного задоволення прагнення людини отримати знання, здобути практичний досвід і самореалізуватися у трудовій діяльності; усунення економічних перешкод у доступі населення до отримання освітніх послуг і підвищення професійно-кваліфікаційного рівня; формування націленості молоді на обов'язкове здобуття повної середньої освіти та отримання професії, спеціальності; поширення серед населення ідеї цінності знань; підвищення доступності та поліпшення якості послуг, що забезпечують освітню підготовку та професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу тощо.

Стратегічними цілями державної соціальної політики щодо збереження національного людського капіталу є недопущення погіршення якісних і демографічних параметрів національного людського капіталу. Особливе значення для досягнення вказаних цілей має територіальна мобільність населення. Основними пріоритетами сучасної державної соціальної політики щодо збереження національного людського капіталу мають стати: сприяння збільшенню народжуваності і зниженню смертності населення, підвищення середньої тривалості життя; заохочення населення до здорового способу життя; досягнення відчутного поліпшення матеріального добробуту й умов життя людей; запобігання негативним соціальним явищам, недопущення зниження добробуту населення; забезпечення умов для повноцінної реалізації населення у трудовій діяльності; запобігання втраті національного людського капіталу через відтік робочої сили, особливо висококваліфікованих кадрів і науковців, за кордон; сприяння поверненню мігрантів; надання дієвої підтримки українським трудовим мігрантам за кордоном.

**Висновок.** Сучасна соціальна політика має орієнтуватися не стільки на підтримку економічно слабких прошарків населення, скільки на створення передумов для підвищення мотиваційного потенціалу трудової мобільності і трудової продуктивної активності національних людських ресурсів. Реалізація державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному члену суспільства доходи не нижчі прожиткового мінімуму, а, насамперед, використання ринкового підходу, який передбачає створення умов для розвитку своїх